

80
283

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN



ANALISIS CONSTITUCIONAL DE LA REQUISA FRENTE AL DERECHO DE HUELGA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GERARDO LUPERCIO FLORES MENDEZ

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO:	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA	
I. ROMA	4
II. LA EDAD MEDIA	5
III. LA REVOLUCION INDUSTRIAL	8
IV. MEXICO:	
A) PRECOLOMBINO	10
B) COLONIAL	12
C) INDEPENDIENTE	15
D) NORMAS PRECONSTITUCIONALES	19
E) CONSTITUCION 1917	26
F) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	28
G) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	31
CAPITULO SEGUNDO:	
EL DERECHO INDIVIDUAL Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	
I. EL DERECHO INDIVIDUAL	34
II. EL DERECHO COLECTIVO	38
A) OBJETIVOS E INSTRUMENTOS	39
B) EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION MEDIANTE LA CREACION DEL SINDICATO	41
C) NORMATIVIDAD EN CENTROS DE TRABAJO	45

	Pág.
1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	45
2. CONTRATO LEY	47
3. REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO	51

CAPITULO TERCERO:

MOVIMIENTO DE HUELGA

I. CONCEPTO, DEFINICION LEGAL, ANTECEDENTES	55
A) CONCEPTO	55
B) DEFINICION LEGAL	61
C) ANTECEDENTES	65
II. TERMINOLOGIA	75
III. NATURALEZA JURIDICA Y PRINCIPIO	78
IV. PROCEDIMIENTO	80
A) GESTACION	81
B) PERIODO DE PREHUELGA	81
C) HUELGA ESTALLADA	88

CAPITULO CUARTO:

"LA REQUISA"

I. CONCEPTO	99
A) DOCTRINA	
B) LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION	
II. CLASIFICACION	101
A) ADMINISTRATIVA	
B) ADMINISTRATIVA LABORAL	
III. PROCEDIMIENTO	102

	Pág.
IV. TRASCENDENCIA DE LA REQUISA EN EL DERECHO DE HUELGA Y EN LAS RELACIONES LABORALES	116
A) CONDICIONES DE LA EMPRESA EN LA REQUISA LABORAL	118
B) CONSECUENCIAS DE LA HUELGA	119
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFIA	146

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

Uno de los temas que han creado gran polémica en el campo del Derecho es la Requisa, en cuanto a su constitucionalidad o anti-constitucionalidad, defendidos y atacados uno y otro punto de vista por peritos en Derecho y por la clase trabajadora principalmente. Por nuestra parte, con el presente trabajo expondremos nuestra opinión al respecto procurando ver en tema en un ámbito lo más amplio posible, sin apasionamiento alguno y sin perder de vista que el Gobierno, como elemento del Estado, es el responsable de velar por el orden y seguridad pública de la sociedad, entendida ésta en el concepto más amplio de la palabra, estando por consiguiente obligado a hacer frente y resolver positiva y sanamente cualquier situación que pueda alterar dicho orden público o incluso que ponga en peligro la economía nacional, pero no olvidemos que México es un Estado de Derecho, en el que sus habitantes sean nacionales o extranjeros, somos titulares de derechos y obligaciones, derechos tutelados por la ley e incluso elevados a preceptos constitucionales llamados por nuestro orden jurídico, garantías individuales y garantías sociales, y como tales, el mismo Estado está obligado a respetar y hacer respetar, por consiguiente, la atención y solución de cualquier circunstancia difícil, que en un momento privara en el país, debe ser encausada con estricto apego a Derecho, so pena de incurrir en violaciones de algún o algunos preceptos constitucionales.

Cabe decir y dejar claro desde este momento, que para la aplicación de la requisa no es requisito que se de como consecuencia del estallamiento de un movimiento huelguístico en determinada empresa, como erróneamente se ha concebido y que en su oportuni-

dad abordaremos. Sin embargo, y atendiendo a que los casos más comunes en que se ha dado la requisa ha sido en empresas cuyos trabajadores han ejercitado su derecho de huelga, empezaremos -- por tratar este derecho de la clase trabajadora, que en no pocas ocasiones su ejercicio trae consigo el temor a la Requisa.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA

I. ROMA

II. EDAD MEDIA

III. REVOLUCION INDUSTRIAL Y SUS CONSECUENCIAS EN INGLATERRA
Y FRANCIA

IV. MEXICO

A) PRECOLOMBINO

B) LA COLONIA

C) MEXICO INDEPENDIENTE

D) NORMAS PRECONSTITUCIONALES

E) CONSTITUCION 1917

F) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

G) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

I. ROMA

Dice José Dávalos: "Aún sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra". (1)

Así, es en Roma donde encontramos aunque en formas muy rudimentarias, disposiciones relativas al trabajo, -hoy diríamos de naturaleza laboral- disposiciones a las cuales se les consideró en ese entonces en el Derecho Civil.

Luego, nació la prestación de servicios o contrato de trabajo, y que lo fueron el arrendamiento y la compraventa, para regular la compra o arrendamiento de esclavos, bestias y de otros implementos más de trabajo.

Posterior al uso de la fuerza como potestad del hombre, es en Roma donde encontramos el nacimiento de lo que ahora llamamos el derecho positivo; y a éste respecto Euquerio Guerrero, dice:

"Se buscó entre los romanos el sentido práctico, normas jurídicas escritas que establecían una rígida disciplina y la estructuración de un cuerpo de leyes que formaron un sabio monumento de legislación que inspiró por muchos siglos las leyes -

(1) Dávalos José, Derechos del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, Pág. 5.

de los pueblos occidentales y todavía, a la fecha, ejerce un poderoso influjo en muchas legislaciones, entre otras, la nuestra. En esas leyes se traducían la volutad que fue llevada y aceptada por todos los pueblos que Roma dominó". (2)

II LA EDAD MEDIA

Es esta época en la que aparecen los gremios, debido precisamente al auge y crecimiento de los artesanos, agrupaciones cuyas funciones principales era defender a sus agremiados, y por ello determinaban las condiciones conforme a las cuales sus agremiados habrían de prestar sus servicios y la ayuda que mutua y recíprocamente se darían entre sí, a este respecto José Dávalos dice:

"Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, -- con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; -- también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad. Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho --

(2) Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, Pág. 346.

consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapelier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado". (3)

Por su parte; Euquerio Guerrero, dice:

"En aquellas épocas en que el señor feudal era el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos, lo más que pudo lograrse fue la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas. Los aprendices que concluían su período de instrucción quedaban en calidad de candidatos para ser maestros; mientras tanto, se denominaron compañeros y entre ellos aparecieron las primeras relaciones de solidaridad, más bien orientadas hacia el cumplimiento de deberes religiosos. En Francia, por ejemplo, los reyes expedieron ordenanzas que señalaban salarios máximos y dichas agrupaciones, las de compañeros y las de maestros, con el tiempo, -- llegaron a entablar verdaderas luchas, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los períodos de aprendizaje y los compañeros, por su lado, formaron sociedades mutualistas; pero ante la actitud de los -- maestros convirtieron sus asociaciones en instrumentos para combatirlos. Las autoridades no auspiciaron esas actitudes, llegando así hasta junio de 1791, en que la Asamblea Constituyente -- votó la llamada Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones o gremios". (4)

"En el largo período conocido por "Edad Media", hay - -

(3) Dávalos José: Op. cit., pág. 6.

(4) Guerrero Euquerio: Op. cit., pág. 291.

cierta confusión de conceptos, aún cuando es claro el predominio del individualismo que se exagera hasta llegar a inspirar la venganza privada. Deben hacerse valer las razones con la fuerza. - Sin embargo, se empezó a considerar el contrato como elemento -- que substituía la violencia y era un excelente medio de compensación de intereses, cobrando importancia la propiedad. Al mismo tiempo, el común de la Edad Media origina los municipios y entonces principia también la idea del bien público, de la comunidad.

Antes de seguir adelante conviene detenernos en el análisis de algunos procedimientos de prueba o de ejecución, pues - aunque en el Derecho Romano había sistemas que quizá hoy consideremos bárbaros y que consistían, por ejemplo, en la posibilidad de que el acreedor, para ejecutar el fallo que le favorecía, se apoderaba del deudor que no había cumplido la sentencia dictada en su contra dentro de un término de treinta días, para llevarlo ante el Magistrado y pedirle fuera adjudicado en propiedad, aprovechándolo en trabajos personales hasta que liberara su deuda, - o vendiéndolo en el mercado de esclavos, para pagarse con su precio, en todo caso se requería previamente la sentencia del Magistrado que fijara el derecho y fundara la acción del acreedor.

En los siglos IX, X y XI existían las ordalías o juicios de Dios, medios de prueba que no era otra cosa sino sometimiento a la prueba de fuego o de agua, o duelos en los que se -- consideraba que el que pasaba inmune la prueba o resultaba vencedor, por ser el más fuerte, ya fuera físicamente o por su astucia, era el que tenía la razón y, consecuentemente, le asistía - la justicia". (5)

(5) Guerrero Euquerio: Op. cit., Pág. 347.

III. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Según Néstor de Buen Lozano: "El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente - el más conocido es James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombear el agua. Ashton afirma que, inclusive, la exactitud del nombre "Revolución Industrial" es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino -- también fueron sociales e intelectuales". "El sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo -señala - Ashton- se originó mucho antes de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830"(p.10)." (6)

Y como consecuencias de esta revolución, el mismo autor consideró a dos que son:

"La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia - fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del -- sistema gremial. Esta reunión no fue caprichosa, ya que, v. gr., en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición exigía producir en gran escala. En otros casos, -- por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos (Ashton, p. 104).

(6) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A., México 1989, Pág. 141.

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de obra de mano, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1772 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los -- primeros, relata Ashton, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres -- cobraban, por su trabajo igual, salario inferior al de los hombres y esa es una de las razones de que la mano de obra fuera -- formada por niños y jóvenes, preferentemente. Ashton señala que en 1816, en la fábrica de Samuel Greg, el 17% de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30% excedían de -- dieciocho años(p.110).

"Debe pensarse, además, que las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la "Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices", que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores, pero además de que ello se hizo cuando el peor período de la Revolución Industrial había pasado, tampoco tuvieron ni esta ley, ni otra sancionada en 1819, -- aplicable a los niños "libres e indigentes", la eficacia que el parlamento estimaba (Ashton p. 109).

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde, en parte por razones que -- Ashton hace consistir en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo -- que llegó a constituir un sistema "normal" de satisfacer, por el

patrón, sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses". (Ashton, pp. 90-104)." (7)

A) MEXICO PRECOLOMBINO

Dada la ausencia de datos exactos relativos a lo que - ahora llamamos relación laboral y condiciones de trabajo, se tiene que hasta antes de la Conquista de México, ya existían los -- gremios de artesanos y obreros, quienes de manera un tanto organizada establecieron sus demarcaciones para operar o trabajar, y así alquilarse para prestar sus servicios a cambio de un jornal, sin que se tenga conocimiento alguno de ciertas condiciones de - trabajo, tales como jornada, salario, etc., pero sin embargo, el hecho de que para entonces existía la esclavitud, la relación entre esclavo y amo no puede ser considerada como una relación de trabajo, en virtud de la falta de consentimiento del esclavo.

A este respecto Néstor de Buen Lozano dice:

"No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial", nos dice Lucio Mendieta y Nú--ñez (El Derecho Precolonial, México 1937, p. 51). En realidad - la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las cosas de Nueva España (cit. por Mendieta, p. 52), hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los

(7) De Buen L. Néstor I Op. cit., Pág. 141 y ss.

antiguos mexicanos: "oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas", y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Parece -según afirma Herbert Spencer- (Los antiguos mexicanos, México, 1896, p. 9, cit. por Mendieta, p. 52), que los artesanos y obreros en general formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de "Emperador" a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Puede ser un dato, claro que de muy relativa importancia la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V., respecto de lo que encuentra en Tenochtitlán: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales (Cartas de Relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p. 91).

En realidad, como sostiene Mendieta y Núñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres. (p. 52)". (8)

Sin embargo, y considerando el contenido y espíritu de las Leyes de Indias; (que en el siguiente punto estudiaremos) en una interpretación que a contrario sensu de éstas se haga, es de entenderse que en la época que nos ocupa -precolonial-, las condiciones de trabajo constituían o representaban un gran esfuerzo físico sin el mínimo de seguridad ni garantías para el operario.

B) MEXICO COLONIAL

Primeramente, hemos de decir que el período que comprende esta época, es a partir de la conquista de México por los españoles, que fue en 1521, por Hernán Cortés; hasta la Independencia, misma que fue iniciada por el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, el 15 de septiembre de 1810, y consumada por Vicente Guerrero y Agustín de Iturbide en 1821, siendo de todo este período lo que más importa para el presente trabajo, el orden jurídico, y más preciso aún, el aspecto laboral, representado entonces por las Leyes de Indias; ordenamiento éste que en opinión de Néstor de Buen Lozano "...En rigor se trataba de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada..." (9)

(8) De Buen L. Néstor I, Op. cit., Pág. 283.

(9) De Buen L. Néstor I, Op. cit., Pág. 281.

De igual manera para el Maestro Mario de la Cueva, en el ordenamiento que nos ocupa "...España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos", pues según dicho autor esas leyes "...estuvieron destinadas a proteger al indio americano, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos." (10)

Para José Dávalos, "...Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse".(11)

Las anteriores opiniones resultan atinadas, pues en estas Leyes de Indias se estableció, entre otros casos, la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, descansos semanales, pago del séptimo día, normas protectoras del salario, consistentes en que el pago de éste debía ser oportuno, en efectivo e íntegro y en presencia de persona que lo calificara, evitando de este modo, injurias y fraudes; protección a la mujer encinta, prohibición de trabajo para menores de 14 años de edad, protección contra labores insalubres y peligrosas, casas higiénicas para los operarios, atención médica y enfermedades y accidentes de trabajo.

No perdamos de vista que en esta época existe aún la esclavitud (que es abolida por Hidalgo el 15 de Septiembre de 1810), situación en la que como antes lo dijimos, no se puede considerar la existencia de una relación laboral, sin embargo,

(10) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano I, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, Pág. 38.

(11) Dávalos José: Op. cit., Pág. 53.

además de los obreros y artesanos, también para esta gente, los esclavos, las Leyes de Indias eran vigentes, sin embargo tales ordenamientos no lograron en su plenitud lo que hoy conocemos -- como derecho positivo, o sea aquel que efectivamente se aplica; incumplimiento que en opinión de Genaro Velázquez se debió a -- las siguientes causas "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que aludía Carlos V. o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía (que por la dilatación y distancia de unas provincias a -- otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que -- se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen Gobierno, y derecho de las partes interesadas), otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicidad podría traer con los otros segmentos de la -- economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras. (p. 9)"(12)

Dice José Dávalos: "En la colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo del marco de un Gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros, una autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias". (13)

(12) De Buen L. Néstor I, Op. cit., Pág. 287

(13) Dávalos José: Op. cit. Pág. 54

De su parte Alberto Trueba Urbina dice que: "El derecho social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos folios. Se le denomina derecho social por su intención, pues no se invoca este término". (14)

Por último, y considerando la amplia visión que se tiene en las leyes de Indias, cuyo espíritu aún prevalece en nuestra legislación laboral, a continuación transcribimos el pensamiento que al respecto tiene Néstor de Buen Lozano: "A pesar del divorcio de esta realidad cruel que nos presenta Humboldt con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XIX, nos parece excelente, llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aún en el actual. En realidad, las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejo del establecimiento jurídico -no sólo de hecho- de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica. De todas maneras, para quienes las dictaron, nuestra admiración y respeto". (15)

C) MEXICO INDEPENDIENTE

Uno de los aspectos más relevantes de esta época, es la terminación y desaparición, desde luego que en México, de la esclavitud, iniciada por Hidalgo y continuada por Ignacio López Rayón en "Los elementos constitucionales", por Morelos en sus -

(14) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1980, Pág. 140.

(15) De Buen L. Néstor I. Ob. cit., Pág. 287 ss.

"Sentimientos de la Nación o Veintitres Puntos", así como lo -- que ahora conocemos como la libertad de trabajo continuada en -- el "Plan de Iguala" dado por Agustín de Iturbide trayendo consi -- go la desaparición del sistema gremial.

A este respecto, Néstor de Buen Lozano dice: "No se -- encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podría-- mos considerar Derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc.,... que fueron dic-- tados desde el principio de la Guerra de Independencia, y una -- vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las dis -- posiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Impe-- rio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 Cons -- titucional vigente y que decían: "Art. 1° desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitu-- ción Española en toda la extensión del Imperio". "Art. 2° que -- dan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y de -- cretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio -- hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el pre -- sente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedi -- dos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independen -- cia".

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalaaja -- ra el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el térmi -- no de 10 días, so pena de muerte.

Los "elementos constitucionales" de Ignacio López Ra -- yón en el art. 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el Art. 30 decretaban la abolición de los -- exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su de -- sempeño, lo que constituye una clara referencia a la elimina --

ción del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o Veintitres Puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, en el punto doceavo se indica "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte aumente el jornal del pobre, que mejoren las costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto quinceavo insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana", sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de -- 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, en favor de todos los ciudadanos.

La "Constitución Española", expedida por las cortes de Cadiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el Virrey Venegas, y reestablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de 4 de mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año), concluyera su vigencia en el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII, volvió a poner en vigor la Constitución y el Virrey Apodaca la juró el 31 de mayo (Felipe Tena Ramírez, leyes fundamentales de México 1808-1964, México 1964, p. 59; de ahí tomamos los textos que se mencionan en este inciso). En ella no se establecen norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Este fue prohibido por real decreto del 20 de enero de -

1834 (Hernainz Márquez, tratado elemental de Derecho de Trabajo, Madrid 1961, p. 53), de donde se concluye que nuestro país se -- adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de la industria.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide - el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que "todos los habitantes (del Imperio Mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier em- - pleo".

El "Reglamento provisional político del Imperio Mexicano" del 18 de diciembre de 1822 y al que hicimos referencia al - principio de este inciso no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución del 4 de octubre de 1824, que adoptó - para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora del 29 de - diciembre de 1836 fue, por supuesto, omisa, en atribuir cual- -- quier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1834. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecía esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para -- una nueva Constitución." (16)

(16) De Buen L. Néstor I. Op. cit., Pág. 288 ss.

También, en palabras de José Dávalos "Desaparecieron -- los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, -- que autorizó a todos los hombres avecinados con las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un -- gremio." (17)

Por su parte, Euquerio Guerrero dice: "La independen-- cia, como ya lo indicamos, suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857". (18)

D) NORMAS PRECONSTITUCIONALES

Por el conjunto de estas normas, entendemos aquellas -- que constituyen el antecedente inmediato a nuestra Constitución de 1917, principalmente en el contenido de su artículo 123 Constitucional, y que en opinión del Maestro Néstor de Buen Lozano -- son las siguientes:

"...El día 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes D., Gobernador y Comandante Militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas (Jesús Silva Herzog, T. II, p. 147) a su vez, el General Eulalio Gutiérrez, Goberna--

(17) Dávalos José: Op. cit., Pág. 54.

(18) Guerrero Euquerio: Op. cit., Pág. 293.

dor y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el Estado (\$.75 diarios), la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas (\$1.25 diarios) el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios de los beneficios concedidos por la propia ley (Silva - Herzog, T.I, pp. 190-193). Unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias del General - - J.D. Ramírez Garrido, promulga un decreto (19 de septiembre), de orientación agraria más que laboral, por medio del cual queda -- abolida la esclavitud "de hecho" que privaba en el Estado ("Todo sirviente adeudado que pisa territorio tabasqueño, queda libre - por sólo este hecho"), se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones de campo (General J.D. Ramírez Garrido, la esclavitud en Tabasco, la jornada máxima y - el salario mínimo, México, D.F. sin fecha).

Además de las leyes y decretos anteriores, deben mencionarse en forma relevante las siguientes, de acuerdo con Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, p. 98).

Para el Estado de Jalisco

A) La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de - - 1914 que consigna el descanso dominical) (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 - de diciembre); las vacaciones de ocho días anuales, la jornada - limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso al medio día; establecen sanciones para los que trabajen en los días de - descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley.

b) La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de

octubre de 1914) que "Reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas de conciliación y arbitraje". (De la Cueva, T I, p. 99).

Para el Estado de Veracruz:

A) Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), que consagra el descanso semanal.

B) Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, - el 19 de octubre de 1914. Mario de la Cueva anota que tuvo - enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura. De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a - la jornada de trabajo de 9 horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo - - (\$1.00), que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

La existencia de Tribunales de Trabajo denominados -- "Juntas de Administración Civil", así como de los Inspectores - de Trabajo, también fue prevista.

C) Ley de Agustín Millán promulgada el 6 de octubre - de 1915, en ocasión de ocupar la gubernatura provisional del Es tado. Es la primera en regular, según menciona de la Cueva; a

las asociaciones profesionales, aún cuando exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a -- los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

Para el Distrito Federal:

El 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, Ver., y la ciudad de México ocupada por - Zapatistas y Villistas, se dicta por el primer jefe un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entiende que ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete (art. 2º) para expedir y poner en vigor "Durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige, indispensables para reestablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados, leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz, legislación para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del minero y, en general de -- las clases proletarias..." Previamente, por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había dado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo. Con ese motivo se formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, con la participación, según nos dice de la Cueva (T I, p. 104), del Ministro de Gobernación, licenciado Rafael Zubarán Capmany y de los licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata.

"El proyecto Zubarán -subraya De la Cueva-, es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la exposición de motivos, substituir el criterio ultra-individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán".

Es interesante destacar que en el proyecto Zubarán se reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

Para el Estado de Yucatán:

La obra legislativa del General Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución. No puede olvidarse que el Estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese estado, por tanto, es donde se han manifestado con mayor ímpetu, las tesis progresistas.

Son dos las leyes promulgadas por el General Alvarado para el Estado. La primera, del 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, del 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las Leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre, y del Trabajo han sido conocidas como "las 5 hermanas" por perse-

guir todas un mismo propósito: contribuir a la transformación -- del régimen económico.

Según menciona de la Cueva, aquí en este inciso (T 1 p. 106 ss), la Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico social, con el objeto de lograr la libe- ración de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportu- nidades para todos y de promover, sustituyéndose la actividad -- privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colecti- vo. En realidad se trata de lograr un socialismo de estado.

Los rasgos más importantes de la Ley del Trabajo del - Estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue:

a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, - del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, consti- tuyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecuti- vos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos po- sible.

b) El reconocimiento de las asociaciones profesiona- - les, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c) La reglamentación de los "Convenios Industriales", expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituían, no un "Contrato Nor- mativo" sino un Contrato de Ejecución.

d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de ex- cepción, como instrumento de lucha, ya que consideraba mejor so- lución el arbitraje forzoso.

e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Para el Estado de Coahuila:

La Ley del Trabajo fue promulgada por el Gobernador -- Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916, reproduciendo íntegramente el proyecto Zubarán --según afirma de la Cueva -- (T I, p. 116) con el agregado de tres capítulos sobre participación en los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo. Este último capítulo fue tomado a su vez, de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. En realidad no -- aporta nada nuevo al proceso de desarrollo de la legislación laboral mexicana.

Ante una producción legislativa tan formidable, realizada por diferentes personas por ámbitos también distintos, surge necesariamente la pregunta: ¿Cuál fue la razón --o cuáles fueron las razones-- que determinaron que la Revolución Mexicana -- adoptara estas medidas, precisamente en una etapa en que la lucha, concluida en contra de Huerta, se mantenía latente entre -- los propios grupos revolucionarios?. ¿Existió acaso, una orientación general en el sentido de que, a la liberación de los diferentes Estados de la República, se dictaran leyes de trabajo o -- fue ello resultado de la iniciativa de cada uno de los militares que ocuparon las diversas gubernaturas? ¿Fueron los propios militares los autores de estos documentos, algunos precariamente -- escritos, pero otros reflejando un trabajo serio, inclusive de -- investigación en la legislación comparada: v. gr., la Ley de Yucatán, o se trata de una obra de civiles incorporados a los Estados mayores?. En ese caso ¿Quiénes son esos legisladores hoy ignorados?

No creemos estar en condiciones de contestar todas las preguntas, pero sí nos parece que podemos, desde luego, excluir algunas de las posibles respuestas. Desde luego estamos convencidos, hasta donde ello es posible, de que la obra social en esa etapa de la Revolución no fue hecha por iniciativa de Venustiano Carranza. Este mostró en todo momento, salvo en el discurso de Hermosillo, una total indiferencia hacia el problema obrero y como veremos después, en su momento, un odio servil hacia la clase trabajadora producto de su radical concepción burguesa de la vida. En el decreto del 1 de agosto de 1916, Carranza, al expresar los motivos de su resolución de condenar a muerte a los huelguistas, dirá: "Que para remediar ese mal... la autoridad militar del Distrito Federal hizo saber a las clases obreras que... la revolución... no había de permitir que se levantase otra tan perjudicial para el bien de la República, como sería la tiranía de los trabajadores". (19)

E) CONSTITUCION DE 1917

No obstante que el artículo 121 de la Constitución de 1857, establecía el procedimiento para su reforma, siendo un requisito la aprobación por las dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y la mayoría simple de las legislaturas de los estados, esto es, la mitad más uno, Carranza consideró que este procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo, además de que la facultad constituyente podía ser -- ejercida por otros constituyentes, y con tales consideraciones, Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, -- que se llevaría a cabo en la ciudad de Querétaro a partir del -- 1° de Diciembre de 1916, habiendo concluido con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, misma que aunque con gran número de reformas, se encuentra vigente en nuestro días, evento éste que es ca

(19) De Buen L. Néstor. T.I. ob. cit., pág. 318 ss.

lificado por Néstor de Buen Lozano, como sigue: "La gran aventura constitucional de Querétaro, fue iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva". (20)

Aunque de esta Constitución nació en nuestro país el derecho obrero y el derecho agrario, el proyecto inicial de Carranza, en palabras de José Dávalos "fue decepcionante, en el aspecto laboral el proyecto constitucional presentado por el primer jefe". (21)

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva al respecto dice: "Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente -- del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la -- Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó la tragedia y el dolor -- de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho

(20) De Buen L. Néstor I Op. cit., Pág. 330

(21) Dávalos José: Op. cit., Pág. 62.

nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una idea de justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar -- simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: En el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana". (22)

En cuanto al artículo 123 de esta Constitución, José Dávalos dice: "Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes".(23)

F) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El proyecto de Código Federal del Trabajo, preparado por la Secretaría de Gobernación es el antecedente inmediato a -

(22) De la Cueva Mario I: Op.cit., Pág. 44 ss.

(23) Dávalos José: Op. cit., Pág. 65.

la Ley Federal del Trabajo de 1931, proyecto que fue rechazado - por la clase obrera y por el Congreso, en virtud de que contenía el principio de sindicalización única y sustentaba la tesis de - que en las huelgas, el arbitraje debía ser obligatorio, pero pudiendo desde luego los trabajadores no aceptar el laudo.

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice que: "La Ley - de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue - reiteradamente reformada y adicionada. Sería exclusivamente pro lijo -y nos tememos que innecesario-, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Basta señalar algunas de las más impor-
tantes:

a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones espe ciales del salario mínimo;

b) Por la ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c) La ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohi bición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políti cos;

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes precep-
tos sobre el derecho de huelga;

e) Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglame-
naron las reformas constitucionales del mismo año relativas a --
los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad
en el empleo y participación en las utilidades, y se introduje--
ron modificaciones que reflejan la tesis de la "relación de tra-
bajo".

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones; el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales, es importante reconocer que paralelamente, produjo un efecto indirecto: La mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ellos resultó que, al cabo de un tiempo importante; el transcurrido entre los años de 1931 y 1970 se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva ley, como lo señala en su exposición de motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales, algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así como el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc.

Por no ser suficiente la Ley, el ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: Los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de medidas preventivas de accidentes de trabajo; el de

policía minera y seguridad, en los trabajos de las minas; el de inspección, el de inspección de calderas de vapor; el de higiene del trabajo, el de higiene industrial; el de labores peligrosas e insalubres y el de habitaciones para obreros (el cual fue constituído por las disposiciones de la ley de 1970, ya reformadas), entre otros". (24)

G) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Se habla de dos anteproyectos de la vigente Ley Federal del Trabajo; el primero, realizado en 1962 por encargo del - entonces Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos, proyecto en el que destacaban la edad mínima de 14 años para la admisión en el trabajo, una reglamentación más justa y eficaz para determinar los salarios mínimos, la determinación de un procedimiento para la participación de los trabajadores en las - utilidades de las empresas, la estabilidad de los trabajadores - en el empleo y determinación de autoridades del trabajo, locales y federales.

El segundo proyecto data de 1968, realizado por la misma comisión que elaboró el anterior, pero esta vez fue nombrada por el Presidente en turno, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, proyecto que en su etapa correspondiente fue aprobado y publicado - en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año, y aunque con algu- nas reformas posteriores es esta ley la que hasta la fecha está en vigor, conocida como Ley Federal del Trabajo. Comparando esta Ley de 1970 con la anterior de 1931, Néstor de Buen Lozano dice: "La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para la economía subdesarrollada y pudo operar en - la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente,

(24) De Buen L. Néstor I: Op. cit., Pág. 357 ss.

leyes creadas para una economía capitalista y burguesa, lo que - evidentemente, no podía ser de otra manera". (25)

Por último, cabe hacer mención que para el Doctor Mario de la Cueva "...La Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123,..." (26) y por lo que al proceso se refiere, el mismo autor dice: "El proceso de formación de la Ley - prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias - de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, - pero unañá y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el - derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, -- que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para - atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en -- que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para -- acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construída la civilización". (27)

(25) De Buen L. Néstor I. Op. cit. Pág. 378.

(26) De la Cueva Mario. T. I: Op. cit. Pág. 55

(27) De la Cueva Mario. T.I.: Op. cit. Pág. 60

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO INDIVIDUAL Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- I. EL DERECHO INDIVIDUAL
- II. EL DERECHO COLECTIVO
 - A) OBJETIVOS E INSTRUMENTOS
 - B) EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION MEDIANTE LA CREACION DEL SINDICATO.
 - C) NORMATIVIDAD EN CENTROS DE TRABAJO
 1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
 2. CONTRATO LEY
 3. REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO INDIVIDUAL Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

I. EL DERECHO INDIVIDUAL

Esta subdivisión que se hace del Derecho del Trabajo, se refiere a la relación individual única y exclusivamente entre patrón y trabajador, o sea, a la relación laboral, la que desde luego implica otros aspectos que aunque no los estudiaremos a -- fondo, si nos referiremos a ellos en el presente apartado, pero antes citaremos el concepto que de derecho individual del trabajo tienen algunos autores:

Euquerio Guerrero dice que "...El Derecho Individual - del Trabajo considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. Pudiéramos decir que, aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo. En la misma forma, tomaremos también a un patrón, como su jeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en re lacion con sus trabajadores". (1)

Con más profundidad, el Doctor Mario de la Cueva define el Derecho Individual del Trabajo, como "...la suma de princi pios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida

(1) Guerrero Euquerio; ob. cit., p. 27.

y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo". (2)

Como al principio del presente apartado lo dijimos que al referirse el Derecho Individual del Trabajo a la relación única y exclusivamente entre el patrón y el trabajador, nos referimos precisamente a una relación laboral, la que supone al patrón y trabajador derivándose de ésta lo que conocemos como Condiciones Generales de Trabajo, y que son salario, jornada de trabajo y riesgo profesional entre otros, procediendo a continuación a referirnos de manera muy breve a cada uno de estos elementos.

Primeramente, diremos que la Ley Federal del Trabajo - es determinante al establecer en su artículo 20 que:

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

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

(2) De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - T. II, editorial Porrúa, S.A., México 1990, p. 179.

De la lectura de este artículo, entendemos que para -- que se de el nacimiento de la relación de trabajo, basta que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado, esto quiere decir que puede nacer una relación de trabajo sin que previamente exista un contrato, pero no al revés necesariamente, pues puede darse o firmarse el contrato pero nunca dar inicio la relación laboral.

Respecto al contrato de trabajo, la misma Ley Laboral dispone en su artículo 35, que éste puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Los conceptos de trabajador y patrón, los establecen - los artículos 8 y 10 respectivamente del mismo ordenamiento, los que a la letra dicen:

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 10°. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Por lo que al salario respecta, aún cuando todo mundo, incluso hasta la persona no letrada pudiera tener un concepto nada equivocado, la Ley no da margen a la creación de una laguna - al menos en estos conceptos que de momento nos ocupan, y en su artículo 82 establece que:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Asimismo, en los artículos 473, 474 y 475 del multicitado ordenamiento, se establecen los conceptos de riesgo de trabajo, accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, procediendo a continuación a transcribir dichos artículos.

Art. 473 Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del - trabajo.

Art. 474 Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior -- los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Art. 475 Enfermedad de Trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Para concluir, y sin que ello implique que sólo estos aspectos giran alrededor de la relación laboral, pues entre éstos se encuentran las vacaciones, prima vacacional y dominical, etc. Consideramos de suma importancia referirnos a la jornada

de trabajo, la que el Código Laboral en su artículo 58, conceptúa, "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", y que no es otra cosa que el horario en el cual el trabajador cumple con su trabajo, y que debe estar por lo mismo, bien determinado, pudiendo desde luego darse excepciones en que por la naturaleza del trabajo, no es posible establecer un horario de trabajo, tal es el caso de trabajadores de autotransportes, ya sea de pasaje o de carga, en los que normalmente se paga por comisión, por kilometraje recorrido o por viaje.

II DERECHO COLECTIVO

Contrario al tema anterior, estamos en esta subdivisión cuyo objeto son las relaciones colectivas de trabajo, y en palabras de Euquerio Guerrero, "...el Derecho Colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan". (3)

Así, conforme los anteriores renglones que hablan del Derecho Colectivo del Trabajo, nos lleva a pensar en una relación colectiva de trabajo, esto es, todos los trabajadores de un patrón pero conjuntamente considerados, y como consecuencia, las diversas situaciones que de esta relación colectiva pudieran desprenderse y que puede ser el sindicato.

Sin embargo, así como los trabajadores pueden y tienen derecho para coaligarse en defensa de sus intereses frente al patrón, igual derecho tienen estos patrones quienes pueden asociarse para la defensa de sus intereses, y así tenemos por ejemplo lo que conocemos como Cámaras de determinada industria, compuesta o integrada por empresarios o patrones de una determinada ra-

(3) Guerrero, Euquerio, ob. cit., p. 27.

ma de la industria, pudiendo simplemente constituirse en asociaciones pero con fines similares y con el propósito de ver de manera organizada este tema, lo hemos subdividido en los siguientes apartados.

A. Objetivos e Instrumentos

Atinadamente el Maestro Euquerio Guerrero, dice: - -
"...la finalidad del Derecho Colectivo es el hombre individualmente considerado, pues en último análisis las instituciones en esta rama del Derecho del Trabajo, tienden a procurar para el -- trabajador, en su unidad, las mejores condiciones de vida, así -- como para el patrón, a nuestro modo de ver, deben asegurar las -- bases de la paz industrial y la regulación efectiva que norme la diaria ejecución del trabajo". (4)

Ante todo, y para referirnos a los objetivos del Derecho Colectivo del Trabajo, no perdamos de vista que como fines - del Derecho, entendido éste como un todo, y que en el caso de nuestro orden jurídico, son el bien común, la justicia social y la - seguridad jurídica, conceptos netamente filosóficos pero que de manera general se refieren al Derecho, y que en cierto modo implican también como una tarea o fin del Derecho, resolver los -- conflictos que se presentan en la sociedad, y tan es así, que si nos remontamos un poquito, o mucho quizá, a la historia o antecedentes del Derecho mismo llegaremos a las fuentes del Derecho, y entre éstas nos encontraremos a las llamadas fuentes reales del Derecho, que no son otra cosa que las necesidades que dan lugar a la creación y contenido de tal o cual norma jurídica, dicho en otras palabras, la creación de una norma jurídica surge por la -

(4) Guerrero, Euquerio, ob. cit. p. 290.

necesidad de regular una situación de la sociedad que implica -- una conducta del hombre buscando en la solución mediante la aplicación de esta norma, el bien común, la justicia social y la seguridad jurídica, traducidos estos tres conceptos como el bienestar social.

Ahora bien, si queremos definir cuáles son los objetivos del Derecho Colectivo del Trabajo, que es una rama de nuestro orden jurídico, no podemos apartarnos e ignorar los fines -- del Derecho a que nos hemos referido, más bien ello debe servir de base a los objetivos de esta rama en particular que es el Derecho Colectivo del Trabajo, misma que por su naturaleza y el ámbito a que ésta se refiere, que es como su nombre lo indica laboral, comprende las relaciones entre trabajadores y patrones y todas las situaciones que de ello y con motivo exclusivamente de ello se deriven, de manera que en una opinión muy general, podemos decir que los objetivos o fines del Derecho Colectivo del Trabajo, es lograr la armonía entre los intereses de patrones y trabajadores, conjuntamente considerados, resolviendo pacífica y sanamente los conflictos o diferencias que entre ambas partes, trabajadores y patrones, se presenten.

Por su parte, y a este respecto, el Doctor Mario de la Cueva dice: "...el Derecho Colectivo del Trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio --y ésta es su finalidad suprema-- para la creación y cumplimiento del Derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro". (5)

(5) De la Cueva, Mario; T-II, ob. cit., p. 228

Ahora bien, la consecución de estos propósitos u objetivos no se dan así, sólo con la existencia de esta parte del orden jurídico, para lograrlo, se cuenta con instrumentos jurídicos, lógicamente basados o apoyados y concebidos en este ámbito del derecho, y que en opinión del Maestro Euquerio Guerrero, las instituciones más importantes de esta parte del derecho, son: La Asociación Profesional, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato Ley y el Reglamento Interior de Trabajo, de los cuales los tres últimos son materia de posteriores apartados del presente trabajo, razón por la cual de momento sólo nos referiremos a la primera, que es la Asociación Profesional, y respecto de la cual el Doctor Mario de la Cueva dice que: "La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que ya conocemos. Fue en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria". (6)

De manera más concreta, el Doctor Alberto Trueba Urbina, dice que: "La idea de la asociación profesional es universal. Es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista". (7)

B. Equilibrio entre los Factores de la Producción mediante la creación del Sindicato

Es bien sabido que los factores de la producción son - el capital y el trabajo, representados por los trabajadores y el patrón respectivamente y a cuyos intereses -de ambos- se refiere este equilibrio, razón por la cual estimamos procedente definir previamente lo que debe entenderse por equilibrio, y a este res-

(6) De la Cueva, Mario; T. II, ob. cit. p. 236

(7) Trueba-Urbina, Alberto, ob. cit. p. 349

pecto Néstor de Buen Lozano dice: "En realidad la palabra Equilibrio ha tenido un significado propio en nuestro derecho laboral. Hay algo de tradición que no puede ser ignorado. Es cierto que equilibrio puede equivaler a armonía y a mesura, como señala el diccionario, pero lo importante es la manera como debe de alcanzarse. Para ello no podemos limitarnos a una simple y gramatical interpretación, sino que debemos atender al sentido general de nuestra legislación laboral. En otras palabras: la declaración programática del artículo 2º, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, deberá ser analizada contemplando como funcionan esas normas, y quien lo haga advertirá como nuestra legislación laboral, con todas las limitaciones que apuntábamos en el capítulo anterior, es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa entonces, proporcionalidad y mesura, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas. (8)

A su vez, Trueba Urbina dice que: "No hay que olvidar que el equilibrio lo imponen los trabajadores por medio de la huelga (fracción VIII)". (9)

Después de estas opiniones, diremos que la misma constitución en su artículo 123 fracción XVIII establece que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

(8) De Buen L., Néstor, T-I, Ob. cit., págs. 73 y 74.

(9) Trueba-Urbina, Alberto; Ob. cit., p. 257.

Así, e incluso de manera más particularizada, los artículos 2° y 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo establecen que: Art. 2°. "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Art. 450. La huelga deberá tener por objeto: (Fracción I) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De este modo, entendemos que por mandato constitucional y particularmente en tratándose de huelgas, es un sello de validez de éstas el que su objetivo sea el equilibrio entre los factores de la producción, así como el citado y transcrito artículo 450 fracción I del Código Laboral, y de una manera más general el artículo 2° del mismo ordenamiento, se refiere a este equilibrio, pues este artículo se refiere a las "normas de trabajo...", debiendo entenderse por ello toda la rama del derecho laboral.

Sin embargo, si bien el espíritu de estas disposiciones laborales es buscar y lograr tal equilibrio, el mismo no se logra individualmente, pues no olvidemos que estamos en el campo del derecho colectivo del trabajo, y ello implica que el ejercicio de tales derechos corresponden a los trabajadores en su conjunto, surgiendo así la figura del sindicato, mediante el cual los trabajadores ejercen sus derechos para lograr el equilibrio entre los factores de la producción; sin embargo, aclararemos que el hecho de que nos estemos refiriendo al ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores, no implica que el derecho colectivo del trabajo lo constituyan únicamente disposiciones que establecen derechos de los trabajadores, no, precisamente porque lo que se busca es el equilibrio, también se establecen derechos

cuyo titular es el patrón y encaminados desde luego al equilibrio entre los factores de la producción.

Ahora bien, si hemos dicho que estos derechos laborales colectivos los ejercen los trabajadores por conducto de sus sindicatos, correcto es que definamos lo que debe entenderse por sindicato, y a este respecto, la ley laboral es precisa al establecer en su artículo 356 que: "Sindicato es la asociación de -- trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De su parte, el Doctor Mario de la Cueva dice 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".(10)

A este respecto, nuestra misma Constitución en su artículo 123 fracción XVI establece que: "Tanto los obreros como - los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de -- sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Así, y en concordancia con el artículo 9 también constitucional que consagra la libertad de asociación y de reunión, queda reconocido este derecho y elevado a rango de garantía individual, y por ende, se legitima a los sindicatos, cuyas reglas - para su formación y funcionamiento así como las clases o tipos - de éstos, se precisan en la Ley Federal del Trabajo, refiriéndonos a éstos de una manera más amplia en el capítulo de este tra-

(10) De la Cueva, Mario, T-II. Ob. cit., p. 283.

bajo correspondiente a la huelga.

C) Normatividad en Centros de Trabajo

No obstante contar con una ley laboral en la que se -- norman las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, este ordenamiento es como toda ley, de carácter general, y en virtud de que en cada centro de trabajo las condiciones por su naturaleza misma son diversas, para una mejor ordenación de éstas, se hace necesario el establecimiento o elaboración de una normatividad aplicable en un determinado centro de trabajo, y -- así es como surgen las siguientes figuras o instrumentos jurídicos.

1. Contrato Colectivo de Trabajo

Ante todo, diremos que, aún cuando se trata de un contrato y que implica un acuerdo de voluntades, debe entenderse -- que en este tipo de contrato se incurre en cierta ruptura de este principio, pues más que la voluntad de las partes, la ley impone al patrón la obligación de este contrato, y así en su artículo 387 establece que "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, -- cuando lo solicite, un contrato colectivo... Si el patrón se -- niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

A este respecto, Trueba Urbina dice que: "En el Derecho Mexicano del Trabajo el término "Contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el Derecho Privado, pues en éste imponía la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de -- trabajo se impone el Derecho objetivo social que es base y esen-

cia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado" en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicativas establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución del derecho social y típicamente del derecho del trabajo.

Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

Todas las teorías en relación con el contrato colectivo del trabajo anteriores al artículo 123, carecen de sentido -- práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo". (11)

De su parte, Euquerio Guerrero dice: "A primera vista la invención del contrato colectivo solamente significaba un -- acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular una situación interna; más este instrumento fue cobrando una fuerza insospechada hasta llegar a ser, como -- ocurre en nuestros días, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas." (12)

Por último, transcribiremos la opinión de José Dávalos, quien al respecto manifiesta: "El contrato colectivo da

(11) Trueba-Urbina, Alberto, Ob. cit., p. 383.

(12) Guerrero, Euquerio, Ob. cit., p. 312.

sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El Contrato Colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa". (13)

2. Contrato Ley

Aún cuando hay cierta similitud entre el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo, teniendo incluso ambos la misma naturaleza en opinión del Doctor Mario de la Cueva, quien a este respecto dice que: "Uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo". (14) - La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404, establece la definición de contrato ley, y literalmente dice: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Similar criterio sostiene Trueba-Urbina al afirmar que: "La teoría del contrato ley es la misma que la del contrato colectivo, si más que el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias

(13) Dávalos, José, Ob. cit., p. 80-81.

(14) De la Cueva, Mario. T-II, Ob. cit., p. 475.

entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El Contrato Ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma - - obligatoria erga omnes extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebren el contrato ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran en la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la nueva ley, transcrito en el apartado respectivo". (15)

Por su parte, José Dávalos dice que: "Esta fuente también se denomina convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio y constituye, al menos teóricamente, la figura que de manera más legítima consagra los fines más importantes de nuestra disciplina, ya que a través de ella no sólo se otorgan los beneficios mayores que, con el carácter de norma, se pueden conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de él se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta fuente tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo". (16)

De manera más amplia y desde luego, más completa, Ma-rio de la Cueva dice que: "El contrato ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato ley se eleva sobre los mínimos constituciona

(15) Trueba-Urbina, Alberto, Ob. cit., p. 387.

(16) Dávalos, José; Ob. cit., pág. 81.

les, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante -- una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y - nacional de las Condiciones de Trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, - que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel - decoroso de vida. Es, así mismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la -- unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: En cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica - entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra". (17)

Estos dos ordenamientos, Contrato Ley y Contrato Colegativo de Trabajo, son materia y motivo de capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose con ello que aunque parecidos, se trata de dos instrumentos jurídicos diferentes, y para precisar tales diferencias, a continuación transcribimos la jurisprudencia que a este respecto ha emitido la Suprema Corte de

(17) De la Cueva, Mario; T-II, Ob. cit., p. 474.

Justicia de la Nación.

Contrato-Ley. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de -- uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por -- tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en -- sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a -- la satisfacción de varios requisitos, entre -- ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, en tiempo de su duración y su -- obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del ejecutivo federal; de -- tal manera que establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el ejecutivo federal o continúa teniendo aplicación el contrato colectivo".

Págs. 48-49 del Apéndice de Jurisprudencia - -- 1917 a 1975 del semanario judicial de la federación. Cuarta sala, Pág. 58.

3. Reglamento Interior de Trabajo

De manera más precisa que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, en este instrumento jurídico -Reglamento Interior del Trabajo- se implantan las Condiciones de Trabajo de una empresa o establecimiento en particular, ordenando la ley laboral en su artículo 422, la siguiente definición: "Reglamento Interior del Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

A este respecto, José Dávalos dice: "Esta fuente formal ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina y esto con algunas reticencias, en virtud de que, con propiedad, el Reglamento Interior del Trabajo no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos ley, que también poseen tal carácter". (18)

Por su parte, Euquerio Guerrero dice que: "El Reglamento tiene así por objeto, regular en la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con los objetivos del precepto legal de que se trata". (19)

(18) Dávalos, José; Ob. cit., p. 81.

(19) Guerrero, Euquerio; Ob. cit., p. 335.

Trueba-Urbina manifiesta que: "Tanto por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo como al Contrato Ley, para la mejor ejecución de ambos en cada empresa o establecimiento debe formularse un Reglamento Interior de Trabajo con sujeción a lo prevenido en uno y otro". (20)

Por último, y considerando la precisión con que se desarrolla, transcribimos la opinión del Doctor Mario de la Cueva, quien al respecto manifiesta que: "El Reglamento es el conjunto de garantías que determinan la conducta que debe cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador". (21)

No obstante las opiniones antes transcritas, es de hacerse notar que si bien es obligatorio el cumplimiento del Reglamento Interior del Trabajo, esto es, observarlo en sus términos en el establecimiento de que se trate, es importante hacer la observación de que si bien la Ley laboral se refiere al multicitado reglamento, no establece como obligación la elaboración de éste, pues más bien, como en renglones anteriores y aunque con -- otras palabras se asentó, mediante este instrumento se busca o -- se trata de dar cumplimiento, tanto por parte del patrón como de los trabajadores, a las obligaciones recíprocas de ambos y que -- desde luego, implican también derechos en la misma forma, y con el objeto de no dar lugar a la creación o establecimiento de laguna alguna a este respecto, a continuación transcribimos la tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. Conforme al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior del Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.

(20) Trueba-Urbina, Alberto; Ob. cit., p. 390

(21) De la Cueva, Mario; T-II, Ob. cit., p. 497.

Lógicamente debe entenderse que obliga a to dos los trabajadores de la negociación, - - sean o no de confianza, tanto porque así se desprende del propio artículo, cuando por - aplicación analógica del artículo 48 del -- mismo ordenamiento, pues si en este precep- to se dispone que las estipulaciones del -- contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque pueden excluirse a los trabajadores de con- fianza, lo mismo debe entenderse respecto - del Reglamento, cuyas normas deben ser cum- plidas por todos los trabajadores, aún por los que no forman parte del Sindicato que - intervino en su formulación". Directo 458. Sergio Valle Ezquivel. Resuelto el 26 de -- Agosto de 1960. Pág. 2057, Legislación del Trabajo, Tomo II, Ed. Andrade.

CAPITULO TERCERO
MOVIMIENTO DE HUELGA

- I. A) CONCEPTO
- B) DEFINICION LEGAL
- C) ANTECEDENTES

- II. TERMINOLOGIA

- III. NATURALEZA JURIDICA Y PRINCIPIO

- IV. PROCEDIMIENTO
- A) GESTACION
- B) PERIODO DE PREHUELGA
- C) HUELGA ESTALLADA

- V. TERMINACION DE LA HUELGA

- VI. LA HUELGA EN EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS

I. CONCEPTO, DEFINICION LEGAL, ANTECEDENTES.

A) CONCEPTO.

Sin temor a equivocarnos, podemos decir que casi todo mundo, aún hasta la persona con instrucción mínima o nula, tiene cierta noción de lo que es la huelga, aunque por razones obvias ignora las causas o el por qué de ésta, sus alcances y mayormente su procedimiento.

Al respecto, muchos autores expresan lo que en su -- opinión es la huelga y por su parte la Ley Federal del Trabajo en el caso de nuestro orden jurídico, también establece lo que debe entenderse por huelga, punto que tocaremos al hablar de -- su definición, pero adelantaremos que en el espíritu o esencia de los diversos conceptos de cada autor, hay gran o mejor di-- cho, completa uniformidad, incluso por quienes no han expuesto su opinión en algún texto, y así tenemos que el Diccionario Ha chette Castell dice que: "La huelga es un paro en el trabajo, decidido por los asalariados en defensa de sus intereses". (1)

Como podemos observar, en este concepto encontramos como principal elemento, que se trata de una interrupción de -- las actividades laborales realizada por trabajadores en gene-- ral, tanto los que ahora se conocen como empleados sindicaliza-- dos, como por los de confianza, pues desde el punto de vista -- de la retribución por su trabajo, podemos decir que ambos ti-- pos o clases de empleados son asalariados, dado que todo traba-- jador recibe por su trabajo una retribución llámese sueldo o -- salario.

(1) Hachette Castell; Diccionario Enciclopédico; Ediciones Cas-- tell, España, 1981, Tomo III, p. 1125.

Por otra parte y dentro del mismo concepto que comentamos, es importante señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce la huelga como un derecho de los trabajadores, - siempre que se cumplan los requisitos que la misma establece, de donde se desprende que este derecho es conocido o atribuido a los trabajadores, y al igual que estos, los patrones también son titulares de un derecho similar denominado paro, por la -- Constitución General de la República, y suspensión temporal de las relaciones de trabajo, por la Ley Laboral, la que en su artículo 427, establece como causas las siguientes:

"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 trabajos.

"II. La falta de materia prima no imputable al pa- - trón.

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

"IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, no- toria y manifiesta de la explotación.

"V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtener los 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 las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas, con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables".

Es importante aclarar que la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo es temporal, pudiéndose dar el caso de terminación de dicha relación de trabajo, para lo cual - la Ley establece el procedimiento respectivo.

Por su parte Jorge Obregón Heredia, jurisconsulto mexicano, en su Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, nos dixi

ce que la huelga "Es el lapso en que no se trabaja: cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presiones sobre los mismos". (2)

Consideramos que el primer apartado no es suficientemente claro, pues en circunstancias normales de trabajo, infinidad de veces este es interrumpido sin que ello signifique -- que ha estallado la huelga, tal es el caso de la hora de la comida, tiempo durante el cual las actividades son suspendidas por los trabajaodres para ingerir sus alimentos; los días de descanso en que toda la actividad de una empresa es suspendida, ya sea como prestación obtenida en el contrato colectivo de -- trabajo o por disposición de Ley; los períodos de vacaciones, motivo por el cual en algunas empresas se suspende toda actividad, sin que cualesquiera de las suspensiones del trabajo antes señaladas y otras más que pudiéramos citar, impliquen que se trate de una huelga, en el entendido de que algunas actividades por su naturaleza, no es posible suspenderlas instantáneamente, pero estas son excepciones y para su atención normalmente y por mera necesidad, se comisiona al personal idóneo -- que ha de hacer las guardias.

El segundo apartado del concepto que analizamos, podemos decir que es más completo, pues señala como objeto de la huelga, obtener determinadas condiciones de los patrones, pudiendo aceptarse tal apreciación personal si nos remitimos a -- la época en que las condiciones de trabajo eran denigrantes para el trabajador y hasta inhumanas podríamos decir, en tanto --

(2) Obregón Heredia, Jorge, Diccionario de Derecho Positivo Mexicano; Editorial Obregón y Heredia, S.A.; Primera Edición, México, D.F., 1982, p. 208.

que ahora, en nuestra actual legislación, uno de los objetivos de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, así como la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que implica esto último, pedir y obtener del patrón para los trabajadores, prestaciones no contempladas en la Ley, pues las que ésta establece como derechos de los trabajadores, sólo requieren hacerlas valer, sin necesidad de que el patrón exprese su acuerdo o consentimiento mediante un contrato colectivo de trabajo o cualquier otro medio, nótese también que en tal concepto se habla de una COLECTIVIDAD, lo que implica que es requisito la voluntad y participación de la mayoría de los trabajadores para llevar a cabo un movimiento de huelga, pues su estallamiento por uno o una minoría sería impropio.

Para el Maestro Rafael de Pina, la huelga es: "La -- suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". (3)

En este concepto, el autor le da a la huelga un carácter de un acto apegado a derecho, como es en nuestro actual régimen jurídico; pues su necesidad fue tal que se elevó a precepto constitucional como un derecho de la clase trabajadora, comprendido dentro de lo que se conoce como garantía social, - pero claro que este derecho del que son titulares los trabajadores debe ser ejercido conforme lo establece la misma Ley y - ante la Autoridad competente que en el caso puede ser la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según la materia o industria de que se trate.

(3) De Pina, Rafael; Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., 8a. Edición, México, D.F., 1979, p. 283.

Otro punto que señala el concepto que estudiamos y que para el efecto lo consideramos como requisito es que la suspensión debe ser TEMPORAL, pues si fuera definitiva, entonces ya no se trataría de una huelga, sino más bien de un cierre de la Empresa que podría ser por causas diversas, como la terminación del plazo para el que la Secretaría de Relaciones Exteriores hubiera autorizado el contrato de la sociedad mercantil; la quiebra de ésta, etc., mientras que la huelga dura en tanto las partes llegan a un acuerdo, o por resolución de la autoridad que de ella conociera, en la que si se condenara al patrón al pago de salarios caídos y éste no cumple, los trabajadores podrían llegar hasta el remate de los bienes de esa Empresa, que si fuera en su totalidad, traería consigo el cierre definitivo de la misma, y por consiguiente desaparecería tal fuente de trabajo.

Por último, nos referiremos a la coalición a que hace alusión el concepto, y al respecto diremos que como ya anteriormente se expuso, para el ejercicio de este derecho de huelga, es requisito la participación de la mayoría de los trabajadores de la Empresa, hecho valer por conducto del SINDICATO; - que no es otra cosa que la unión de los trabajadores, en el caso, para la defensa de sus intereses y que conforme a la ley es el representante de los trabajadores, y que la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 336 como: "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", y no perdamos de vista que en el concepto que estudiamos, el autor habla de una COALICION de trabajadores, misma que nuestro código laboral define en su artículo 355 como: "El acuerdo TEMPORAL de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

El Maestro Euquerio Guerrero, expone su opinión y --

dice que la huelga es: "...La suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una Empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente" (4), concepto este en el -- que encontramos un elemento más en comparación con los que hemos visto y que es precisamente "La mayor parte de los trabajadores de una empresa"; o sea, por la mayoría, lo que implica -- que para su correcto ejercicio uno de los requisitos es que -- participen cuando menos la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, para cuya objeción en su caso se puede recurrir al recuento y así demostrar si en realidad los huelguistas son todos o por lo menos la citada mayoría de quienes laboran en la empresa, y no perdamos de vista que en este concepto ya se habló del propósito de mejorar las condiciones de trabajo.

Si recopilamos los conceptos que pudiéramos encontrar, formaríamos una lista inmensa, además de que como ya lo dijimos, todos tienen cierta uniformidad en cuanto a su espíritu, aunque no en expresión, pues dejarían de ser exposiciones personales: Así pues, ya sólo nos referiremos al Doctor Mario de la Cueva, quien dice primeramente que la huelga "No es un conflicto material o sustantivo, sino solamente un procedimiento o instrumento para obligar a un patrón a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores" (5) y luego con detalle explica "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, lle-

(4) Guerrero, Equerio; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 14a. Edición, México, D.F., 1984, p. 348.

(5) De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1a. Edición, 1979, p. 608.

vada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (6)

Según lo expuesto por el Maestro de la Cueva, primeramente concibe a la huelga como un mero instrumento de la clase trabajadora para que el patrón acceda a las peticiones por éstos planteadas, y después se amplía al hablar ya de la suspensión del trabajo, reclamando un cambio total, como una solución de carácter universal que con ella todo mundo pueda satisfacer sus necesidades.

Expuesto lo anterior, y sin que ello implique subestimar los demás conceptos, consideramos más completo el de el Maestro Mario de la Cueva, pues no sólo se limita a describir el movimiento huelguístico, sino que va y llega a la justicia social, concebida en un cambio mediante el cual la riqueza esté al servicio de todos los hombres y que éstos puedan satisfacer sus necesidades de manera íntegra.

B) DEFINICION LEGAL

Por lo que al respecto hemos hablado, en este punto nos referiremos a lo que como huelga la Ley establece y que precisamente en su artículo 440 la define como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", nótese que la misma Ley habla de una COALICION y no

(6) De la Cueva, Mario, T. II; ob. cit. p. 588.

de un Sindicato, pero en su artículo 441, la misma establece que para estos efectos, "Los Sindicatos son coaliciones permanentes", lo que quiere decir que el derecho de huelga debe -- ser ejercido o hecho valer por una coalición de trabajadores que en cantidad, debe ser la mayor parte de los trabajadores de la empresa de que se trate, de manera que, aún cuando se - trata de un derecho que corresponde precisamente a los trabajadores, su ejercicio no puede ser individual, es colectivo.

Asimismo, y debido a la cantidad de conflictos de - naturaleza colectiva que se han dado y seguramente se seguirán generando por los estallamientos de huelga en circunstancias diversas, y con el propósito de dejar lo más claro posible algunos aspectos de la huelga, tales como su concepto, su procedencia o improcedencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado algunas ejecutorias al respecto, de las que en seguida apuntaremos sólo algunas.

"HUELGA.- Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente, es preciso, entre otros requisitos, que - sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando".

R.- 5945/46/1a. Eduardo González.- 25 de noviembre de 1948.

"HUELGA, LICITUD DE LA .- Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y relacionando el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para declarar lícito un movimiento de huelga e imputables los motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado, necesario es - que se siga el juicio ordinario respectivo, el de orden económico, cuando se refieren a esta materia las pretensiones contenidas en el conflicto de huelga".

R.- 6732/43/2a. Jesús Alvarez.- 11 de julio de 1944.

"HUELGA, ESTADO DE. NO ES NECESARIO DECLARAR QUE -

EXISTE.- De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario".

Directo 2591/1955.- Cía Industrial de Pachuca, S.A. (Quiebra).

Resuelto el 28 de noviembre de 1956, por unanimidad de 5 votos.

Ponente: El ministro Martínez Adame; Secretario: Licenciado Rafael Pérez Miramonte. (Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia, No. 113, pág. 35, 2 de enero de 1957, Legislación sobre trabajo, pág. 1784, Ediciones Andrade).

"TESIS.- La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o en su sitio de trabajo, por parte de los obreros en virtud de no haber accedido los patrones a las prestaciones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que tienen constituidos, y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades por los agremiados que constituyen el Sindicato, judicialmente deja de subsistir el estado de huelga, supuesto que ésta se haya constituido por una situación de hecho y no de derecho, y en consecuencia, cuando se realice esta última circunstancia, el amparo que se solicite contra la declaración de una Junta de inexistencia -- del movimiento de huelga, resulta notoriamente improcedente, por haber concluido la coalición de trabajadores que dio origen a la huelga, y si se concediera la Protección Federal no podría sujetarse, por haber terminado ese estado de inactividad de los trabajadores con la reanudación de labores".

1134/45/2a.- Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y COAGS, 29 de agosto de 1945.

Como al principio dijimos, casi todo el mundo tiene cierta noción de lo que es la huelga, aunque no en un concepto muy preciso o correcto, pero se entiende generalmente como una suspensión de labores, y al referirse a ésta se habla indistintamente de Derecho de Huelga y Derecho a la Huelga, para cuyo esclarecimiento nos permitimos hacer la siguiente observación:

Cuando hablamos del DERECHO DE HUELGA, nos referimos al tantas veces citado derecho de los trabajadores, pero plasmado en una Ley, elevado a norma jurídica; que en nuestro caso, dicho derecho se encuentra tutelado y reconocido en la Constitución General de la República, así como en la Ley Federal del Trabajo, y es en este momento cuando estamos frente al derecho de Huelga, mientras que cuando hablamos del DERECHO A LA HUELGA, cierto es que también nos referimos al mismo acto de los trabajadores, consistente en suspender las actividades para pedir al patrón ciertas prestaciones o el cumplimiento de las que ya tengan, sólo que este derecho a la huelga como tal, no se encuentra plasmado en la Ley, pues más bien es una situación de hecho, consistente en que una vez que se está en determinado supuesto, la clase trabajadora está en aptitud de ejercer ese DERECHO DE HUELGA y al proceder conforme a Derecho, ya está -- haciendo valer el DERECHO DE HUELGA que la Ley confiere, derechos éstos "De" y "A" la huelga que sin duda alguna, ambos tienen su origen o descansan en el Derecho Natural, si tenemos en cuenta que su ejercicio implica la reunión de los trabajadores, facultad ésta que es connatural al hombre, si además consideramos el hecho de que el hombre es social o sociable por naturaleza, razón más por la que no se puede concebir una huelga o movimiento huelguístico estallado por una persona.

En resumen, podemos decir que el DERECHO DE HUELGA, es aquel Derecho de los trabajadores reconocido por el Derecho Positivo, y que en el caso de nuestro orden jurídico, dicho derecho se encuentra tutelado y reconocido por la Constitución General de la República, así como por la Ley Federal del Trabajo; mientras que el DERECHO A LA HUELGA, es un derecho social natural no regulado por el Derecho positivo.

C) ANTECEDENTES

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva estima que este tema podemos dividirlo para su estudio en tres fases que son:

- A) LA ETAPA DE LA PROHIBICION DE LA HUELGA (DELITO)
- B) LA ETAPA DE LA TOLERANCIA; Y
- C) LA ETAPA DE LA REGLAMENTACION JURIDICA DE LA HUELGA.

A) ETAPA DE LA PROHIBICION:

Por cuanto se refiere al primer inciso, esta parte - histórica se ubica en un momento en que su ejercicio, sin estar reglamentado en norma alguna, constituida o al menos era - considerado como un delito: y decimos que era considerado como delito, porque dicha conducta aún no estaba regulada por el derecho y su ejercicio traía consigo la aplicación de sanciones, y como elemento determinante en este momento histórico, el - - Maestro Mario de la Cueva dice que:

"Tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos: Primeramente el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 a la condición de los Derechos Naturales de los Hombres, el precepto en cita decía que: "Siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podría ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización". Y finalmente, las consecuencias -

de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración, "En poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinados por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos". (7)

Profundizando un poco más en la historia, hasta en -- tiempos aquellos en que la esclavitud fue común en el mundo, Eu querio Guerrero, dice:

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

Si la huelga y el paro sólo se conciben allá donde existe un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de estas dos formas de presión. Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a.c. y otro de ladrilleros judíos en Egipto, por el año 1460 también a.c. (Brun y -- Galland, Droit du Travail pág. 828), pero como -- hemos dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o -- maltratos que sufrían de las clases dominantes". (8)

En Francia la huelga fue sancionada como delito, pues la Ley de Chapellier (1791) en su artículo cuarto establecía -- que era ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, siendo de este modo la huelga, un acto delictivo.

(7) Idem; ob. cit. p. 570.

(8) Guerrero, Euquerio; ob. cit., pp. 348 y 349.

Posteriormente, en el artículo 415 del Código Penal de 1810 (también de Francia) se establecía que:

"Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años".

De estas disposiciones, el Dr. Mario de la Cueva, dice lo siguiente:

"La OIT precisó que la primera prohibición radical de la Edad Contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre Ley Le Chapelier de 1791, a la que por su primado hemos denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia. -- Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según los cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiracy in restraint of trade (conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria) incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión". (9)

En México, similar situación se vislumbra con el artículo 925 del Código Penal de 1871, que a la letra decía:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornadas de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

(9) De la Cueva, Mario, T. II ob. cit. p. 569.

Respecto a este ordenamiento, el Dr. Mario de la Cueva, dice que:

"México no recorrió la era de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de la tolerancia; la coalición y la huelga no constituían en sí mismos un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran como actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral". (10)

Por su parte, el Maestro Néstor de Buen Lozano, al referirse al artículo 925 del citado Código Penal de 1875, dice -- que:

"Se trataba en rigor, aunque ciertamente con menos saña que en el Código Penal Francés, de sancionar los delitos de coalición precisamente en el mismo año en que Francia derogaba esas disposiciones.

El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo. Como vemos en el inciso que sigue reprimió, además, vi lentamente, todo intento de los trabajadores de me jorar su condición. En realidad sentó las bases -- que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación --si cabe-- de los trabajadores, aunado a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz". (11)

En México, esta situación se aprecia muy claramente en 1906 y 1907, cuando estallan las huelgas en Cananea, Son. y Río Blanco, Ver., debido a las pésimas y denigrantes condiciones de trabajo en que se encontraban los trabajadores, pero sin que estuviera reconocido este derecho en una disposición jurídica como

(10) De la Cueva, Mario, T. II ob. cit. pp. 208 y 209.

(11) De Buen Lozano, Néstor; Derecho del Trabajo, T. I; Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, 1989., p. 297.

ahora se concibe; al contrario, estos movimientos eran considerados como delito, pues como en renglones anteriores lo dijimos, el artículo 925 del Código Penal de 1871 prohibía la huelga, siempre que se formara un tumulto o motín, o se empleara de cualquier modo la violencia física o moral, prohibiendo de manera precisa, todas las medidas para hacer que subieran o bajarán los salarios, y a cuyo respecto Euquerio Guerrero dice que:

"Diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de los mineros de Pachuca, en 1874; los de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", de Tlalpan en 1877 y - - otros que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz. El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajarán los salarios. Algunos de esos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principio de siglo".
(12)

Y con este firme fundamento, los integrantes de estos movimientos huelguísticos, o sea los trabajadores, fueron combatidos por la fuerza pública, y según el Maestro Trueba Urbina, hasta por soldados americanos, cuya introducción al país e intervención contra los movimientos fue autorizado por el dictador Porfirio Díaz, y como se entenderá, estos movimientos fueron a costa de sangre y muerte fácilmente reprimidos, y sus llamados agitadores o líderes principales, fueron enviados a las mazmorras de San Juan de Ulúa, Ver., a cumplir una larga condena, este fue el precio por haber defendido un derecho natural del hombre, pero que entonces era sancionado por el Código Penal como un delito.

(12) Guerrero, Euquerio; ob. cit. p. 350.

B. LA ETAPA DE LA TOLERANCIA

DICE MARIO DE LA CUEVA

"La etapa de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coali- - ción, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asocia- - ción. El planteamiento se completa diciendo -- que las asociaciones de trabajadores y sus huel- - gas, ya no estaban prohibidas y tampoco consti- - tuían delitos, pero no estaban reguladas ni pro- - tegidas por las leyes". (13).

Es en esta época pues, el momento en que la suspen- - sión colectiva del trabajo por los trabajadores de una empresa ya deja de ser delito, pero tampoco es jurídicamente reconoci- - do este derecho por la Ley o disposición alguna, quedando esta situación como lo que podríamos decir, "Laguna del Derecho".

Este momento histórico es palpable también en México, dando una breve leída a los postulados que contenía el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Louis Missouri, el 1° de julio de 1906 por los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón entre otros, ideario que proclamaba el otorgamiento y reconocimiento de diversas prestaciones y derechos a los traba- - jadores, atento a las pésimas condiciones en que estos se en- - contraban, pero en ningún punto se referían a la huelga por la razón de que en ese momento no era sancionada como delito, pe- - ro tampoco era contemplada por ningún ordenamiento, y según el Maestro Alberto Trueba-Urbina, al referirse a este documento, considerando las condiciones de trabajo imperantes en esa épo- - ca dice:

(13) De la Cueva, Mario. T. II; ob. cit. pp. 570 y 571.

"llamará la atención que entre los postulados -- del Partido Liberal Mexicano no aparezca el "Derecho de Huelga", como anhelo de la clase obrera, pero ésto se explica fácilmente: La dictadura Porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores -- ejercían aunque sin éxito, la coalición y la -- huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto". (14)

El inconveniente de esta situación, es que, si bien la huelga ya no es castigada como delito, tampoco ésta es reglamentada, no habiendo por consiguiente instrumento o disposición legal alguna para su legal ejercicio y obtención de las peticiones formuladas, pues esta situación pasó a ser regida por el Derecho Civil, mismo que otorgaba al patrón el derecho de rescindir la relación laboral con el trabajador si éste incumplía con su trabajo, de donde podemos concluir que la relativa ganancia de los trabajadores es que este hecho ya no sea castigado penalmente.

Ahora bien, con base en lo que hemos asentado en los anteriores renglones, creemos que lo que actualmente conocemos como huelga, en un principio sólo fue una conducta, conjunta y uniforme de un grupo de trabajadores de una empresa por causas o con fines análogos entre sí y que ahora como requisitos establece para su realización nuestra actual legislación, pero claro que sin que estas situaciones de hecho estuvieran contempladas o reguladas por una norma jurídica, y que por su realización más común requirió que este hecho fuese reconocido y regulado por el derecho para de esta manera dar una solución jurídica, dando lugar con ello a que la huelga se elevara a norma jurídica con el fin de circunscribir a derecho su ejercicio y solución.

(14) Trueba-Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, 1980. México, D.F., p. 4.

C) LA ETAPA DE LA REGLAMENTACION JURIDICA DE LA HUELGA.

Llegamos al momento en que el estado, aunque no en todos los países del planeta, reglamenta la huelga como derecho de los trabajadores.

En lo que a México se refiere, el derecho empieza, aunque de manera pobre, a regular estas situaciones de hecho, reconociendo los derechos que éstas implican, y una vez que -- Don Francisco I. Madero tomó posesión de la más alta Magistratura, previo triunfo que obtuviera en las contiendas electorales en las que perdió el Dictador Porfirio Díaz, ya con la intención de proteger a la clase trabajadora uno de sus primeros actos de Gobierno, disposiciones de carácter laboral, que el Maestro Trueba-Urbina considera como el primer paso social, es la expedición, a iniciativa suya, del decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de diciembre de 1911, que crea la oficina del trabajo, dependiente de la extinta Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de -- los conflictos entre el capital y el trabajo, oficina ésta que de entre muchas actividades provechosas a los trabajadores, resolvió más de 60 huelgas en favor de éstos.

El 22 de febrero de 1913, son asesinados Don Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, entonces Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la República Mexicana, después de cuyas muertes, ocupó la Presidencia de la República -- Victoriano Huerta, con quien estando inconforme el Pueblo de México, se armó otro movimiento conocido como la Revolución -- Constitucionalista, al mando del entonces Gobernador del Estado de Coahuila, Don Venustiano Carranza, enarbolando un documento llamado "El Plan de Guadalupe", que fue firmado en la -- Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el 16 de marzo de 1913 y que

entre sus diversos puntos estalbecía el desconocimiento del General Victoriano Huerta como Presidente de la República, así - como de los poderes legislativo y judicial de la federación y a los Gobernadores de los Estados que aún reconocieran al Gobierno de Victoriano Huerta, y para ocupar interinamente la Presidencia de la República en tanto volvía la paz, se depositaba - dicha Presidencia en Don Venustiano Carranza, quien convocaría a elecciones Federales para entregar el poder a quien resulta - ra electo, culminando este movimiento con el derrocamiento del usurpador Victoriano Huerta, iniciándose entonces nuevas pug - nas entre los Jefes de la Revolución Constitucionalista, Venustiano Carranza, Francisco Villa y Emiliano Zapata.

En cumplimiento a lo establecido en el "Plan de Gua - dalupe", el Presidente Interino, Venustiano Carranza, convocó a una convención de Generales y Gobernadores, que inició el 1° de octubre de 1914, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, y que debido a las pugnas entre Carranza, Villa y Zapata, continuó en Cuernavaca y Jojutla, Mor.; y concluyó en Toluca, Méx., con la aprobación de un programa Político-Social, que entre otros puntos en el aspecto laboral, establecía según Alberto Trueba-Urbina:

"A más de una educación moralizadora, de leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, - horas de labor, higiene y seguridad, para hacer - menos cruel la explotación del proletariado, así como el reconocimiento de los Derechos de Asociación, Huelga y Boicot, supresión de las tiendas - de raya". (15)

Poco después, se empieza a nutrir nuestro orden jurídico, con ordenamientos laborales, y el 11 de diciembre de - -

(15) Trueba-Urbina, Alberto; ob. cit. p. 24.

1915, Salvador Alvarado, entonces Gobernador del Estado de Yucatán, expide en su entidad la Primera Ley del Trabajo, conocida como la Ley de Alvarado, misma que fue la Primera Ley en México que reguló las relaciones laborales, y que entre su contenido también ya reconocía la huelga como un derecho de los trabajadores y en su artículo 120 la definía así:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de -- cualquier número de trabajadores que estando o - habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudar o volver al empleo, - siendo debido dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de convencer a cualquier patrón a -- convenir las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón".

Refiriéndose en otros artículos a la forma como se ventilarían las huelgas.

Finalmente, el constituyente de Querétaro de 1917, - estableció, o mejor dicho, reconoció, en la Fracción XVII del artículo 123 de la Carta Magna que aún nos rige, el Derecho de Huelga, que ahora es considerado como Derecho o Garantía Social, pues con tal reforma este derecho se eleva a rango constitucional, y consecuentemente ninguna otra Ley secundaria puede atentar contra ésto, pues en caso contrario dicha Ley sería anticonstitucional, además de que para el ejercicio, tramitación y solución de la huelga y muchos otros derechos obreros, tenemos la Ley Reglamentaria de dicho artículo 123 Constitucional, que es la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir este punto, nos referiremos a la opinión que a este respecto tiene el Maestro Euquerio Guerrero, - que resulta satisfactorio y motivo de orgullo para México:

"La huelga se incorporó como Derecho Fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el PRIMERO, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un Derecho Fundamental y en Italia en 1947. Hay -- otros muchos países que no han llegado a esa conclusión". (16)

II. TERMINOLOGIA.

. Cuando empezamos a hablar del concepto de huelga, dijimos que casi todo mundo, aunque no de manera precisa, tiene cierta noción de lo que es la huelga y derivado de ello, se entiende que si ésta consiste en la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores; requisito indispensable es la existencia de una relación laboral; que haya un patrón y un grupo de trabajadores, ya que es entre éstos, entre quienes se deben suscitar las diferencias para llevar a cabo el conflicto que es la huelga, y aún cuando hemos dicho que la huelga se reduce a una interrupción de las actividades, el Diccionario Hachette Castell la concibe en las siguientes formas:

"Huelga General, en la que participan todos los trabajadores de la empresa (No perdamos de vista que aquí no se hace la separación o diferencia de trabajadores sindicalizados y de confianza);

Huelga Sorpresa, la que se produce sin previo -- aviso (este caso ya no cabe o no es posible, al

(16) Guerrero, Euquerio; ob. cit. p. 350.

menos en México, debido a los requisitos para - que ésta se lleve a cabo, uno de los cuales es el aviso que de ella se tenga que hacer al patrón, con seis o diez días de anticipación, - - pues pasar por alto este requisito conllevaría a una violación a la garantía constitucional de audiencia y con las consecuencias que la Ley La boral establece);

Huelga Salvaje, la decidida directamente por la base;

Huelga escalonada, la que afecta sucesivamente a los distintos talleres de una fábrica; departamentos de una empresa, etc.; (también pudiera ser el caso de un hospital o de cualquier tipo de transporte).

Huelga de ocupación, la que se acompaña de la - ocupación de los lugares de trabajo". (17)

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo sólo habla - de Huelga Ilícita, Inexistente y Justa, esta última que es imputable al patrón, así como la huelga por solidaridad, consistente en apoyar otra huelga que tenga por objeto, alguno de -- los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo - 450 de la misma Ley Federal del Trabajo, artículo que establece los requisitos de fondo u objetivos para llevar a cabo una huelga, o sea que señala una serie de objetivos como requisitos que deben perseguirse para el estallamiento de uno de estos movimientos, mientras que el procedimiento lo contempla -- por separado.

Pues bien, con todo lo raro que por el nombre parecen estos tipos de Huelga que hemos señalado, cabe la posibilidad y legalidad jurídicas de aceptarlas como tales, debido a la sencilla razón de que existe una relación laboral; existe una parte patronal y otra trabajadora y la suspensión de un trabajo, independientemente de la idoneidad, cumplimiento o incumplimiento de requisitos para el estallamiento de este movi-

(17) Hachette Castell; Op. cit.

miento.

Ahora bien, en la vida diaria con cierta frecuencia tenemos conocimiento de otros hechos que también son llamados o considerados como huelgas, tales como una "Huelga de Hambre", consistente en el hecho de que un grupo de personas se mantenga sin ingerir alimento alguno, para con ello demostrar al Estado su inconformidad con determinada disposición o hecho, y - hacer las exigencias o reclamaciones que estimen necesarias; - asimismo, en algún momento también hemos escuchado o presenciado tal vez, si no es que hasta formado parte de lo que se dice "Huelga de Estudiantes", consistente en la abstención del alumno de acudir a la escuela, sea del nivel que sea, a tomar -- las clases que en las aulas se imparten; como otro ejemplo, po demos hablar de lo que también se llama "Huelga de Causantes - o Contribuyentes", que no es otra cosa que los obligados a enterar al Fisco determinados impuestos, dejen de hacerlo, -- alegando razones que pueden ser variadas.

En estos tres últimos casos a que nos hemos referido, encontramos que erróneamente se les ha llamado huelga, pues ha quedado claro que para la existencia de un movimiento huelguís tico entendido como tal, es requisito que exista una relación laboral, además de que la huelga propiamente dicha, se refiere única y exclusivamente a la suspensión de los trabajos en una empresa, y en estos últimos casos que hemos visto, no existe - relación laboral alguna, ni mucho menos suspensión de labores, materia a la que se refiere la huelga, reduciéndose estos ca-- sos a meras abstenciones de algunas gentes de ingerir sus ali-- mentos; de los estudiantes a tomar sus clases y de los obliga-- dos al pago de impuestos a la falta del mismo, situaciones es-- tas últimas que están contempladas en los ordenamientos respoc-- tivos, pudiendo ser el reglamento interior de una escuela o -- universidad y por el Código Fiscal, o alguna otra disposición de la materia, estableciendo las sanciones al respecto, pero -

sin siquiera considerar tales hechos como huelgas.

Así pues, consideramos que ha quedado claro que la huelga puede darse sólo ahí donde existe una relación laboral y que en el caso de México, ha sido elevado a rango de Garantía Constitucional, habiéndose logrado además la prohibición de la esclavitud en el territorio nacional, así se trate de mexicanos o extranjeros.

III. NATURALEZA JURIDICA Y PRINCIPIO.

Volviendo la mirada hacia atrás, encontramos que los derechos de los que es titular el hombre, no siempre han sido o estado reconocidos o contemplados por un orden jurídico, - - pues la evolución del hombre y en consecuencia el cambio de necesidades que ésta trae consigo, va requiriendo de la Sociedad misma, un ordenamiento que haga posible en cierto modo y medida la satisfacción de algunas necesidades y la solución de diversos conflictos que se presenten, y de este modo por medio de una norma o disposición jurídica se reconocen ciertos derechos del hombre como tal, ésto es, individualmente hablando, - sólo que el hecho de que el hombre por naturaleza y necesidad sea social, implica que a título personal, todos los miembros del grupo social sean titulares de los mismos derechos ante -- las autoridades y la sociedad misma, pero de ésto se deriva el que una sociedad o simplemente un determinado sector de la población o un grupo de personas sean titulares en conjunto de - uno o más derechos, y entonces aquí estamos frente a un derecho de naturaleza colectivo, que a nivel personal puede ser posible su concepción como un Derecho Individual.

El tema que nos ocupa, la huelga, como ya en su mo--

mento lo dijimos, no siempre fue concebido ni reconocido como tal, pero trasladándonos hasta un momento antes de que éste -- fuera reconocido por el Derecho Positivo, recordemos que su -- ejercicio se fundaba en el Derecho Natural, ésto es, que es un derecho connatural del hombre la libertad de trabajar o dejar de hacerlo y que constituye indiscutiblemente un Derecho Individual; pero al igual que una persona, un grupo puede ejercer conjuntamente este derecho individual, y por la forma de su -- ejercicio, que sería en grupo, puede concebirse como un Dere-- cho Colectivo.

Pues bien, nuestro orden jurídico mexicano ha recono-- cido y legalizado el movimiento de huelga, siempre que se cum-- plan los requisitos que para llegar a éste la misma ley esta-- blece, y que en el caso concreto de México, es la Ley Federal del Trabajo el ordenamiento que por disposición constitucional reglamenta esta figura.

Nuestro orden jurídico reconoce la huelga como un De recho de los Trabajadores, consistente en suspender las labo-- res de una empresa en solicitud de las prestaciones o reclaman-- do el cumplimiento de derechos que la ley autoriza, debiendo -- cumplirse para su estallamiento con los requisitos estableci-- dos en dicha ley, sin perder de vista que tal acto implica la participación de un grupo de trabajadores, que conforme a nues-- tra legislación debe ser la mayoría, pues si sólo un trabaja-- dor suspendiera el trabajo, no estaríamos frente a un movimien-- to de huelga, más bien, se trataría de mera irresponsabilidad en caso de no ser justificada esa suspensión; de una falta en caso de que de plano no se presentara a laborar; o tal vez de una incapacidad, etc., pero de ninguna manera podemos decir -- que se trata de una huelga, además de que con esto no se persi-- quen los objetivos, ni se umplen los requisitos establecidos en la ley, y ni mucho menos trae las consecuencias jurídicas,

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

sociales, económicas ni políticas de un movimiento obrero como lo es la huelga, lo que implica que en este momento estamos -- frente a un derecho colectivo, mismo que se basa, podríamos decir, en el derecho individual de cada trabajador, consistente en la libertad que tiene para decidir si trabaja o se abstiene de hacerlo.

En resumen, la huelga implica el ejercicio de un derecho colectivo y muchas voluntades.

La Huelga, Procedimiento para la solución de los Conflictos Colectivos.

La huelga, como lo hemos dicho, es el ejercicio de un derecho colectivo y además también ha sido considerada como un instrumento de la clase trabajadora para mejorar las condiciones y nivel de vida de ésta, reclamando derechos y prestaciones del patrón y exigiendo el cumplimiento de las ya logradas, y mediante este instrumento, los trabajadores unidos y -- con apoyo en la ley, exigen del patrón el otorgamiento de ciertas prestaciones o el respeto y cumplimiento de los derechos -- de que ya sean titulares, por lo que se dice que la huelga es un auténtico instrumento que tienen los trabajadores para presionar al patrón en busca de mejores condiciones de trabajo.

IV. PROCEDIMIENTO

Nuestra legislación establece o reconoce ciertos derechos de los trabajadores, uno de los cuales es la huelga, y toda vez que vivimos en un estado de derecho, el ejercicio de dicho derecho de huelga es regulado por la misma ley, evitando con ello abusos por parte de los trabajadores o de los patronos.

Las etapas de la huelga son:

- A) Gestación,
- B) Período de Pre-huelga; y
- C) Huelga Estallada

A) GESTACION

Es la problemática o razones para que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga, careciendo de consecuencias jurídicas su preparación por parte de la coalición (sindicato), etapa que concluye hasta antes de la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

B) PERIODO DE PREHUELGA

Tradicionalmente la autoridad laboral ha sustentado el criterio de que el período de prehuelga se inicia con la presentación que del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga los trabajadores o la coalición exhiben con la solicitud de hacerla del conocimiento del patrón y concluye al momento del estallamiento de la huelga, de manera que siendo la presentación del pliego de peticiones con lo que se inicia el período de prehuelga, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que:

"Debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncia que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos".

1.- En principio debe ser por escrito dirigido al patrón, pero se le hace llegar por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

liación y Arbitraje competente, ésto es, la Local o Federal, - lo que implica que se haga otro escrito dirigido a la Junta, - con el objeto de que ésta notifique al patrón la voluntad de - los trabajadores de ir a la huelga, una vez que la Junta reci- be el escrito y el pliego de peticiones con emplazamiento a -- huelga, conforme al artículo 938 fracción III, debe notificar al patrón en un plazo no mayor de 24 horas, si el objeto de la huelga es la celebración o revisión del contrato ley, y si el objeto de la huelga es cualquier otro de los autorizados por - el artículo 450, entonces la Junta cuenta con 48 horas para ha- cer al patrón la notificación del emplazamiento a huelga, con- forme al artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Como su nombre lo dice, el documento llamado - - pliego, debe contener las peticiones que los trabajadores ha-- cen al patrón, peticiones que no pueden ir más allá de lo que la Ley Laboral autoriza en su artículo 450 y que son las si - guientes:

"I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los dere- chos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebra-- ción del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigen- cia, de conformidad con lo dispuesto en el Capí- tulo III del Título Séptimo;

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

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colecti- vo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto al-

guno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

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

3.- Otro requisito del pliego es que se haga mención que es voluntad de los trabajadores suspender las labores, si tales peticiones no son satisfechas por el patrón.

4.- Otro requisito es la fecha; día y hora que los trabajadores señalen para el estallamiento del movimiento, con respeto siempre a la garantía constitucional de audiencia, consistente en que, "Nadie puede ser condenado sin ser oído ni -- vencido en juicio", y en el caso, la ley establece que entre la fecha de notificación del emplazamiento y el día señalado para el estallamiento, debe mediar un plazo que no será menor de diez días cuando la emplazada sea una empresa que presta -- servicios públicos, y seis días en los demás casos, dicho de otra manera, estos plazos de seis y diez días rigen cuando el objeto de la huelga sea alguno de los enumerados en el artículo 450 de la Ley Laboral, a excepción de la fracción III que se refiere a la celebración o revisión del Contrato Ley, pues en este caso el plazo que debe mediar entre la presentación del pliego a la Junta y la fecha para la suspensión de labores, debe ser de treinta días cuando menos; de conformidad con el artículo 938 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Atinadamente, el Maestro Nestor De Buen Lozano, en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, estima que así como se establece un plazo mínimo para el estallamiento de la huelga, una vez que es notificado el pliego, también se hace necesario establecer un plazo máximo, pues aunque las autoridades disponen de varios recursos para el caso de que se abusara

en este aspecto, está abierta la posibilidad para que en un emplazamiento a huelga, el sindicato señale un período de huelga considerablemente amplio.

Indudablemente que el incumplimiento de los requisitos señalados trae consecuencias jurídicas, que en el caso de que estalle dicho movimiento, es la declaración de inexistencia, la que debe promoverse a más tardar en 72 horas después de haberse suspendido las labores, situación ésta en que como se puede ver, el emplazamiento se admite y se tramita hasta llegar al estallamiento, y corresponde al emplazado en su momento procesal oportuno demostrar que no se han cumplido los requisitos antes señalados.

De igual manera, puede darse el caso de que la solicitud de hacer llegar el pliego con emplazamiento sea improcedente porque de principio no se cumplan los requisitos citados o que se den otros supuestos que prevé el artículo 923 de la Ley y que son:

- a) Falta de titularidad del Contrato Colectivo del Sindicato emplazante, o que no sea el administrador del Contrato Ley.
- b) Que se pretende la celebración de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno firmado y depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, pues en estos casos de improcedencia establecidos en el artículo 923, el Presidente de la Junta no debe dar trámite a la solicitud.

Al hablar de los plazos que hemos tratado, encontramos que la razón de éstos la constituye el interés general al referirse la ley a empresas que prestan servicios públicos pa-

ra el caso de los diez días; y para evitar lagunas en la ley - respecto de lo que debe entenderse por servicios públicos, está consigna en su artículo 925 que:

"Por servicios públicos se entienden: Los de co municaciones y transportes; los de luz y energía eléctrica; los de limpia; los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio - de las poblaciones; las de gas; las sanitarias; las de hospitales; las de cementerios y las de - alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último ca so se afecte alguna rama completa del servicio".

De nuestra parte, no estamos conformes con el criterio de las Juntas, en el sentido de que el período de pre huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio, ya que tal criterio carece de fundamento legal, aparentemente la auto ridad se basa en una extensión analógica de lo dispuesto en el artículo 931, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, - pues este artículo considera el período de pre huelga desde la presentación del pliego únicamente para el caso de recuento. Debe entenderse que el patrón no está enterado -ni tiene por - qué estarlo- de que la autoridad ha recibido para él un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, del cual no tiene co nocimiento, y legalmente debe entenderse para todos los efec-- tos jurídicos y procesales, que el patrón es parte del proceso de huelga a partir de que es debida y formalmente notificado, porque al considerarse como tal la fecha de presentación del - pliego, se deja al patrón en un estado de indefensión, conculcando en su agravio la garantía individual de audiencia, cuando conforme a los principios generales del derecho, para ninguna de las partes en un proceso debe haber o considerarse conse cuencias jurídicas mientras no sea notificada conforme a la -- ley, y más aún, de manera precisa, la misma ley laboral en la fracción III de su artículo 920 se refiere a la fecha de notifi cación del pliego para efectos del cómputo de los seis y -

diez días previos a la fecha señalada para el estallamiento de la huelga, con la excepción de que cuando se trate de revisión o celebración del contrato ley, la presentación del pliego a la autoridad debe hacerse con 30 días de anticipación, conforme a lo dispuesto por el artículo 938 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, con la consecuente obligación del patrón de dar contestación en 48 horas a más tardar después de ser notificado y para el caso de que en estos términos un día fuese feriado o inhábil, por la naturaleza de estos conflictos, la ley establece que tratándose de huelgas: "Todos los días y horas serán hábiles..." y para tal efecto "La Junta tendrá guardias permanentes".

Ahora bien, toda vez que en el capítulo de huelgas de la Ley Federal del Trabajo no se establece sanción o consecuencia alguna por la falta de contestación al emplazamiento, cuando se da este supuesto se tiene al patrón por inconforme con el mismo, solución que consideramos un tanto incorrecta, pues en el caso de la manera de funcionar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, si un emplazamiento es notificado un viernes o un último día laborable antes de salir de vacaciones ésta, no es posible al patrón contestar en un plazo de 48 horas, no siendo por consiguiente imputable a él este incumplimiento en que pudiera incurrir.

Al ser notificado el patrón del emplazamiento a huelga, por disposición de la ley se constituye como depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, durante todo el período de prehuelga y con todas las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, lo que implica que el patrón, en su carácter de propietario no puede disponer como tal de lo que legalmente es dueño, siendo por tanto menoscabado su Derecho de Propiedad, situación que en opinión de algunos tratadistas es violatorio de derecho; pero no perdamos de vista que

el espíritu de esta medida es el aseguramiento de los derechos de los trabajadores para el caso de que llegara a estallar la huelga y en su momento se condene al patrón al pago de salarios vencidos y si éste no cumple, haya de qué disponer para el pago de lo condenado, para lo cual una vez notificado el emplazamiento a huelga, la Ley establece en su artículo 924 que:

"... deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados..."

Aparte del respeto a la garantía de audiencia que tutela el período de prehuelga, podemos decir que el espíritu de éste, es una razón de carácter técnico que consiste en que durante este tiempo, ambas partes, patrón y trabajadores, pueden tomar un acuerdo respecto de las peticiones planteadas por el Sindicato, y en un ambiente de calma y entendimiento pueden exponer sus razones y necesidades recíprocamente, además la Junta al admitir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, señala una fecha y hora para que se lleve a cabo una audiencia de conciliación, que permita un arreglo entre las partes evitando con ello llegar a la suspensión de las labores, audiencia que la ley autoriza se difiera sólo por una vez a petición de los trabajadores, de conformidad con el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo.

Por nuestra parte, opinamos lo siguiente: Si el que promueve o emplaza es la parte trabajadora en ejercicio del derecho subjetivo de que es titular, y en el lado opuesto está el patrón emplazado, quien de no satisfacer las peticiones que se le plantean puede estallarle el movimiento huelguístico, y si como derecho subjetivo entendemos la libertad que se tiene para ejercitar la facultad o derecho autorizado por la norma o abste

nerse de hacerlo, la prórroga que los trabajadores tengan a -- bien dar al período de pre huelga debe ser bien vista y acordada por la autoridad laboral, y si durante tal período ambas -- partes solicitan fecha para llevar a cabo audiencias conciliatorias, éstas deben ser acordadas, pues para ello precisamente se establece este período, y es la manera como puede evitarse llegar al estallamiento de la huelga, además de que si la parte trabajadora otorga una prórroga, no puede obligársele a que en contra de su voluntad se suspendan los trabajos en la emplazada, si consideramos además que al otorgar la repetida prórroga, es porque las pláticas entre las partes van por buen camino al grado de que pueda evitarse que la huelga estalle.

En cuanto a las restricciones que establece el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo para el arrendador -- del inmueble que ocupe una empresa o establecimiento, en el -- sentido de que no puede practicarse una diligencia de desahucio porque dicha empresa se encuentra emplazada a huelga, el -- Juzgado Primero de Distrito en Materia Civil en el Distrito Federal, aplicó el criterio de que un propietario de una finca -- sí puede obtener un desahucio, ya que no se perjudica al trabajador si el arrendador demanda su propiedad al patrón (arrendatario), en virtud de que tal propiedad no responde de los adeudos que tenga su patrón, puesto que no es de él. El patrón no puede disponer de sus bienes que servirán de garantía a los -- trabajadores, pero cuando está rentando un local ajeno, lógicamente éste no garantiza nada a los trabajadores (Amparo 829/79, Armando Lazcano Montoya).

C) HUELGA ESTALLADA

Si no obstante haberse llevado a cabo pláticas y audiencias conciliatorias durante el período de pre huelga y aún cuando ésta fue prorrogada por una o más veces, no llegaron -- las partes a un arreglo sobre las peticiones planteadas por --

los trabajadores, las actividades deben ser suspendidas el día y hora para ello señalado, constituyendo tal suspensión LA -- HUELGA ESTALLADA, tema de nuestro trabajo, y que lógicamente -- implica falta de acuerdo o entendimiento de las partes, suspensión que como en su momento lo dijimos, es protegida por la -- Ley en nuestro Orden Jurídico Contemporáneo.

En renglones que anteceden, dijimos que la suspensión de las labores con motivo de la huelga, debe darse precisamente en el momento para ello anunciado, pues ésta no puede estallar ni antes ni después, por lo siguiente:

Cuando hablamos del emplazamiento, dijimos que en -- respeto a la garantía de audiencia, es requisito señalar día y hora para el estallamiento en caso de no acceder a las peticiones o llegar a un acuerdo, lo que implica que una vez que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, queda enterado del día y la hora en que va a estallar la huelga en caso de que no haya arreglo, término que puede ser prorrogado, pero que al fin debe llegarse, y en tanto -- llega, o sea, durante el período de prehuelga, el patrón podrá disponer, aunque con las limitaciones que le impone el emplazamiento, de la producción de la fábrica, su funcionamiento o la prestación de los servicios de que se trate si éste es su giro, con la tranquilidad de que hasta en tanto no se llegue el día y la hora señalada, no estallará la huelga, ya que si ésta estallara antes, se incurriría en flagrante violación a la garantía de audiencia, en agravio del patrón que lo dejaría en un completo estado de indefensión.

Por otro lado, si concluido el período de prehuelga -- y no hubiera arreglo, la huelga no estallara en la hora y fecha fijada, se crearía al patrón un estado de incertidumbre si se --

permitiera su estallamiento en cualquier otro momento después de la hora señalada, pues no se tendría la certeza en cuanto a que ésta fuera o no a estallar, trayendo además posibles problemas que repercutirían en la sociedad; de ahí que si la ley establece como requisito del emplazamiento de huelga, que se señale día y hora para el estallamiento en caso de no haber arreglo, dicho requisito debe ser cumplido precisamente en el momento anunciado, pues de no ser así, se estaría en el supuesto del artículo 459 en relación con el diverso 290 fracción I, ambos de la Ley Federal del Trabajo, procediendo reclamar y declarar la inexistencia de la huelga.

Sin embargo, nuestro Código Laboral prevé aquellos casos en que no obstante haberse declarado la huelga, por la naturaleza de los servicios que la empresa presta, la suspensión de los mismos no puede darse sino hasta en tanto los mismos sean concluidos, tal es el caso de una aeronave que se encuentre en pleno vuelo, una embarcación que se encuentre en alta mar o algún otro transporte terrestre, cualquiera que éste sea, casos en los que si aún cuando la huelga estallara estando estos medios de transporte en pleno viaje, en estos casos el servicio no debe ser interrumpido o suspendido, sino hasta que éstos lleguen a su punto de destino.

En relación al estallamiento de la huelga, es importante hacer referencia a algo que no contempla ni nuestra legislación ni ninguna otra extranjera, pero que ya se ha hecho una costumbre internacional y que son los SIGNOS DE LA HUELGA. En efecto, al hablar del estallamiento de la huelga, sólo se previene que tal estallamiento implica o consiste en la suspensión de las labores, circunstancia de la que tendrán conocimiento las personas que procedieron a tal suspensión y quienes estando presentes, se percaten de tal hecho, sin embargo, ya -

se ha hecho costumbre que tal estallamiento de la huelga se --
 dé a conocer mediante los signos de la huelga que son precisa-
 mente las banderas de color Rojo y Negro que se insertan prin-
 cipalmente en las puertas de entrada de la empresa o estableci-
 miento, el día y a la hora que para ello se haya señalado, - -
 prohibiendo con ello la entrada y por consiguiente la continua-
 ción de las actividades; y no obstante que esta situación se -
 ha hecho una costumbre respetada por todo mundo, consideramos
 que sería procedente que nuestra legislación la contemplara --
 elevándola a la categoría de norma jurídica.

V. TERMINACION DE LA HUELGA.

Nuestro Código Laboral establece en su artículo 469

que:

"La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguis-
 tas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiem-
 po, a las peticiones contenidas en el escrito -
 de emplazamiento de huelga y cubre los salarios
 que hubiesen dejado de percibir los trabajado-
 res;

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

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Ar-
 bitraje si los trabajadores huelguistas someten
 el conflicto a su decisión".

Estas cuatro formas de terminar la huelga que hemos
 citado y que la ley establece, las entenderemos como sigue:

Las dos primeras son el acuerdo entre las partes, --

trabajadores y patrón, o el allanamiento del patrón a las peticiones planteadas mediante el pago de salarios caídos; lo que constituye un acuerdo bilateral de voluntades en el primer caso y unilateral en el segundo; mientras que las otras dos formas son la resolución que dicte la persona o comisión que como árbitro hayan elegido las partes, o de la autoridad laboral, - que lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje si a consideración de ésta someten el conflicto los huelguistas.

Ahora bien, en nuestra opinión, además de las citadas cuatro formas que establece la ley para dar por terminado un movimiento de huelga, consideramos que el éxito que se obtenga en el planteamiento de una solicitud de Inexistencia o Ilicitud, también constituyen otra manera de terminar la huelga, aunque en estos casos no se resuelva el fondo del conflicto; esto es, que no se refiera a la Justificación o Injustificación de la huelga, pues si se declarara la inexistencia, - ello sólo implica que el movimiento no perseguía ninguno de los objetivos o no se cumplió con los requisitos establecidos en los artículos 450 y 920 respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, si se declara la ilicitud, ello también implica que sólo se estuvo en los supuestos previstos por el artículo 445 del mismo ordenamiento, y que consisten en que ha ya habido actos violentos por parte de la mayoría de los trabajadores o que en caso de guerra éstos hayan pertenecido a establecimientos o a servicios que dependan del gobierno.

Cabe hacer mención que en opinión del Doctor Mario de la Cueva:

"El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, constituye un acto de voluntad de las partes para la terminación de la huelga".

Y para despejar cualquier duda que al respecto hubiera, el mismo autor explica que:

"Para que tal caso ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el -- laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores, cuanto del empresario." (18)

VI. LA HUELGA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS.

Hasta antes de este apartado, hemos visto la huelga en un panorama más o menos general, haciendo referencia a los efectos de ésta, y dijimos que el ejercicio de tal derecho se reduce únicamente a la suspensión de las labores por parte de los trabajadores, pero dadas las circunstancias catastróficas que para una comunidad o la población entera de un país pueda traer consigo la suspensión del trabajo en una o más empresas de servicios públicos, por separado procederemos a analizar este punto.

Recordemos que como regla general, al patrón debe notificársele el emplazamiento a huelga por lo menos seis días antes de la fecha y hora señalada para su estallamiento, siendo la excepción cuando la emplazada sea una empresa que preste -- servicios públicos, caso en el cual la notificación debe hacerse por lo menos diez días antes de la fecha y hora que se -- tenga señalada para el estallamiento de la huelga, de conformidad con el artículo 920 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y para evitar que el concepto de servicios públicos quede a la interpretación de autoridades o particulares, la misma

(18) De La Cueva, Mario, T.II; Op. cit. p. 666.

Ley Laboral en su artículo 925 establece que:

"ARTICULO 925.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de luz y energía eléctrica; los de limpia; los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones; los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios; y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso, se afecte a alguna rama completa del servicio".

Ahora bien, para conocer de manera real las consecuencias que para la población representa el estallamiento de la huelga en una empresa de servicios públicos, recordemos los siguientes casos:

- a) El paro que a partir del 22 de mayo de 1985 y por un espacio de 23 días, hicieron los sepultureros del Cementerio Jardines del Recuerdo, Tlalnepan-tla, Edo. de Méx., dejando sin fosa a 35 cadáveres;
- b) el paro indefinido que a partir del 4 de junio de 1985 se llevó a cabo en el Hospital General de México;
- c) El paro que el 15 de junio de 1985 se llevó a cabo en la Clínica Prensa del Distrito Federal;
- d) La huelga que en el Hospital Regional del ISSSTE de Tuxtla Gutiérrez, Chis., el 6 de junio de 1985 llevaron a cabo 200 enfermeras;
- e) el paro que aunque por una hora, el 6 de junio de 1985 llevaron a cabo choferes de la Línea de Ser-

vicio Público de Pasajeros "Chimalhuacán-Aviación Civil y Colonias del Vaso de Texcoco";

- f) La huelga que por cinco días y a partir del 16 de mayo de 1985 se llevó a cabo en cuatro empresas gaseras de San Luis Potosí;
- g) El paro que trabajadores de quince municipios del Estado de Veracruz, aunque por dos horas, llevaron a cabo el 15 de abril de 1985;

Y en materia de Educación:

- h) La huelga que por más de 20 días, estalló el 15 de mayo de 1985 en la Universidad Autónoma de Puebla.

Y más allá de nuestras fronteras, también son de recordarse:

- 1) La huelga que por más de un mes llevaron a cabo - 5,000 trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social en el mes de mayo de 1985;
- 2) La huelga que el 20 de mayo de 1985 estalló en el Metro de Londres;
- 3) La huelga general que en todos los Puertos Españoles estalló el 15 de abril de 1985;
- 4) La huelga que 550,000 maestros de Argentina llevaron a cabo el 10 de abril de 1985;
- 5) El paro que el 15 de abril de 1985 llevaron a ca-

bo funcionarios judiciales de Montevideo, Uruguay;

- 6) La huelga que los controladores aéreos de Estocolmo, Suecia, llevaron a cabo por un espacio de 18 días a partir del 2 de mayo de 1985; y
- 7) La huelga que el 15 de abril de 1985 estalló en los medios de comunicación (aéreos, teléfonos y telex) en Sudán, El Cairo, dejando incomunicada a la ciudad. (19)

Estas experiencias muestran las consecuencias que el ejercicio del Derecho de Huelga en empresas de servicios públicos traen para toda una comunidad o tal vez para toda la población de una ciudad o de un país, quienes aunque desconocieran las causas reales de la huelga, en ellas repercuten las consecuencias.

Sin embargo, no perdamos de vista que las repercusiones de las huelgas en estas empresas no sólo serían para la población como tal, pues también afectaría gravemente el desarrollo del país en todos los aspectos, pues habría riesgo de poner en peligro la economía nacional, la estabilidad social, etc., y es precisamente en estos casos cuando el Estado debe -

(19) Tomado de los Periódicos:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| a) La Jornada, May. 23, 1985 | 1) El Día, Jun. 7, 1985. |
| b) El Universal, Jun. 5, 1985 | 2) Uno más Uno, May. 21, 1985. |
| c) Excelsior, Jul. 14, 1985 | 3) El Día, Abril 16, 1985. |
| d) Uno más Uno, Jul. 7, 1985 | 4) La Jornada, Abril 11, 1985 |
| e) Uno más Uno, Jul. 7, 1985 | 5) Excelsior, Abril 16, 1985 |
| f) Excelsior, Mayo 20, 1985 | 6) Uno más Uno, May. 25, 1985 |
| g) La Jornada, Jun. 16, 1985 | 7) Uno más Uno, Abril 6, 1985 |
| h) El Universal, Jul. 4, 1985 | |

intervenir, procurando que no se alteren o no se pongan en peligro el orden público y la economía nacional, pues además de que la Constitución y demás leyes reglamentarias otorgan al Estado esta facultad, además del deber que el Gobierno tiene de velar por el bien público nacional, entendido éste en el -- concepto más amplio de la palabra, pero claro que sin que ello implique autorización para violar las garantías de los gobernados.

Pues bien, respecto al período de prehuelga que para las empresas de servicios públicos la Ley amplía a diez días, consideramos que en un momento dado puede resultar mínimo y en consecuencia insuficiente para que en caso de estallar la huelga, otra u otras empresas pudieran de inmediato prestar los -- servicios suspendidos; por ello sugerimos que para estos casos tal período debiera ampliarse a treinta días cuando menos, con el objeto de que ambas partes, patrón y trabajadores tuvieran más tiempo para resolver tal conflicto por la vía conciliatoria, evitando así el estallamiento del movimiento huelguístico, y con ello también las consecuencias que para la población -- ello traería, de las cuales a algunas nos hemos referido al citar como ejemplos los casos en que ha estallado la huelga en -- empresas de servicios públicos.

CAPITULO CUARTO

"LA REQUISA"

I. CONCEPTO

- a) **DOCTRINA**
- b) **LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION**

II. CLASIFICACION

- a) **ADMINISTRATIVA**
- b) **ADMINISTRATIVA LABORAL**

III. PROCEDIMIENTO

IV. TRASCENDENCIA EN EL DERECHO DE HUELGA Y EN LAS RELACIONES LABORALES

- a) **DERECHO DE HUELGA**
- B) **RELACIONES LABORALES**

I.- CONCEPTO

Hemos llegado al momento de abordar de lleno la médu la del presente trabajo, o sea la requisa, y dada la ausencia que de tal concepto adolece nuestra legislación, recurrimos a la Doctrina, adelantando que debido a la diversidad de criterios de quienes sostengan una definición de éstas, las mismas varían entre sí.

De igual manera, y para el caso de que alguien llega ra a confundir la requisa con la expropiación o la nacionaliza ción, aclaremos que cada figura o institución jurídica tiene - sus características propias que la diferencian de las demás, - aún cuando implican restricciones a la propiedad privada en - razón del interés público.

Ahora bien, la palabra "Requisición" deriva del la- tín "Requisito", sustantivo de "Requisitos" que significa re- querido; requerido es participio pasado de "Requiro", "Requisi to" que según el Diccionario Latino Español de Balbuena, signi- fica: indagación información y "requiro" significa indagar, in vestigar, informarse, pregunta, inquirir. (1)

Según el diccionario de la Real Academia Española, - la requisición consiste en "recuento y embargo de caballos, ba gajes, alimentos, etc., que para el servicio suele hacerse en tiempo de guerra". (2)

(1) Balbuena. "Diccionario Latino Español" 11a. Edición, Pág. 746.

(2) Diccionario Real Academia, 18a. Edición.

El diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia de Joaquín Escriche, nos dice que requisita es: "La visita y reconocimiento de los presos y prisioneros que por el día y -- por la noche repite el carcelero". (3)

Duez y Debeyre dicen que: "La requisición es una operación unilateral de gestión pública por la cual la administración exige de una persona, sea una prestación de actividad, -- sea el suministro de objetos mobiliarios, sea el abandono temporal del goce de inmuebles o empresas para hacer con un fin - determinado, un uso conforme al interés general". (4)

El Maestro Andrés Serra Rojas sostiene que: "La requisición es un procedimiento administrativo unilateral de sesión forzada de bienes, que implica una limitación a la propiedad privada, principalmente de muebles, para satisfacer urgentes propósitos de utilidad pública y mediante la indemnización correspondiente... también opera la requisición obligando a -- una persona a colaborar prestando sus servicios personales a la administración". (5)

Por su parte, la Ley de Vías Generales de Comunicación, en su artículo 112 establece que:

"En caso de guerra internacional, de grave alternación del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional,

(3) Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia nueva edición, tomo II, 1858; editorial París, Pág. 150b.

(4) Duez y Debeyre; Traite Detroit Administratif. Pág. 895.

(5) Serra Rojas Andrés; Derecho Administrativo, Tomo II, Edit. Porrúa 1982, 11a. Edición, Pág.

el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o -- tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando -- los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiera avenimiento sobre el -- monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos -- nombrados por ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anteriores y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la nación. En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna".

II. CLASIFICACION

Conforme al artículo anterior, podemos decir que la requisita se Clasifica en dos tipos o clases, que son las siguientes:

- a) REQUISITA ADMINISTRATIVA, es aquella en que el estado reanuda los trabajos de una empresa con los mismos trabajadores de ésta, pudiendo obligarlos en caso necesario, a desarrollar sus labores en términos de Ley.
- b) REQUISITA LABORAL, es aquella que el estado aplica a una empresa en que ha estallado un movimiento huelguístico, pero disponiendo para ello de recursos humanos propios, no pu--

diendo obligar a los trabajadores de la misma a trabajar mientras dure la requisa, pero tampoco puede impedirseles que lo hagan a aquellos que así lo deseen.

Conforme a los incisos que anteceden, debe entenderse que para la aplicación de la requisa laboral es requisito - la existencia de un movimiento huelguístico en la empresa requisada, y que el estado no está facultado para obligar a los huelguistas a continuar las labores, no así en la Requisita Administrativa, en la que el estado puede obligar a los mismos trabajadores de la empresa a seguir laborando, sin que además para su aplicación, la huelga sea un requisito, pero en ambos casos puede obedecer a cualquiera de las causas que para ello establece el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, y que son:

- Guerra Internacional
- Grave alteración del orden público
- Cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional.

III. PROCEDIMIENTO

Hsmos dicho que nuestra legislación es pobre en materia de requisición, pues de manera muy general se refiere a la requisa, omitiendo establecer un procedimiento para su aplicación, omisión que no es obstáculo para que el estado actúe, - - pues con apoyo en el citado artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el C. Presidente de la República la aplica, publicando el acuerdo respectivo en el Diario Oficial de la Federación, procediendo de igual manera para su levantamiento o terminación, por lo que podemos decir que el procedimiento para la aplicación de la requisa, es más de hecho que de derecho, -- mismo que a continuación describiremos.

a) REQUISITA LABORAL

Primeramente, y en el caso de la requisita laboral, que como dijimos es aquella que se da en caso de huelga de alguna empresa, es de entenderse que en tanto no se paraliquen los trabajos de la empresa, o sea, mientras no estalle la huelga, no hay motivo de aplicar la requisita, debido a que no hay materia para ello, por lo que aún cuando ninguna Ley establece el momento procesal en que es aplicable la requisita, la práctica ha dado la situación de que paralelamente al estallamiento de la huelga, el C. Presidente de la República emite el acuerdo mediante el cual ordena la requisita, acuerdo que desde luego, se aplica al día posterior del estallamiento, o de inmediato según se prevenga en el mismo.

A este respecto, podemos decir que considerando que el estado con oportunidad tiene conocimiento de que tal o cual empresa se encuentra emplazada a huelga y las consecuencias que su estallamiento traería consigo; bien puede ordenar la aplicación de la requisita para el caso de que la huelga llegue a consumarse, y de esta manera evitar que la empresa suspenda sus labores, pues si la requisita está ya ordenada, tan pronto los trabajadores de la empresa suspenden sus labores, las continuaría el personal que para ello se asignara.

En cuanto al personal que continuara desarrollando las labores de la empresa, en el acuerdo que ordene la aplicación de la requisita debe también precisarse si será el mismo personal de la empresa u otro distinto, y desde luego, la administración de la empresa queda a cargo de la persona que en el mismo acuerdo se designe, investido de todas las facultades necesarias para que la empresa --

siga funcionando, levantando con el personal que para ello se designe, un inventario de los bienes que recibe.

Por lo que hace a la duración de la requisa, la Ley también es omisa a esto pero al aplicarla, se establece que ésta durará hasta que a Juicio del Ejecutivo Federal, hayan desaparecido las causas que la motivaron, lo que implica que no necesariamente una vez terminada la huelga deba de levantarse la requisa pero sí cabe hacer la observación de que, independientemente del momento en que se levante la requisa, tienen mucho que ver los términos en que se ha ya resuelto la huelga, pues si concluyó con laudo absoluto, esto es, favorable para el patrón, al levantarse la requisa se hace entrega de las instalaciones, pero sin ninguna ganancia; y en caso contrario, si hubo laudo condenatorio, que implica que sea favorable a los trabajadores, las instalaciones también se entregarán en las mismas condiciones en que se encuentran, pero teniendo la obligación el patrón de pagar los salarios caídos de los trabajadores y conceder las prestaciones que se hayan logrado.

Consideramos prudente hacer la observación de que una de las circunstancias que se da al momento de aplicarse la requisa y mientras ésta dura, es el hecho de que ya no hay necesidad de que ningún trabajador continúe haciendo las guardias, encargadas de cuidar que no se reanuden las labores.

Por lo que hace a la huelga, no obstante que al principio del presente trabajo consideramos los conceptos de algunos autores y la definición que establece la misma Ley Federal del Trabajo, coincidiendo todos en que el propósito de tal derecho de los trabajadores es la suspensión de las labores de la empresa, profundizando un poco más en este pun

to, con plena seguridad podemos decir que más que la suspensión de las labores, el objeto de la huelga o consecuencia inevitable es que el patrón deje de percibir ganancias lícitamente, pero estando desde luego, sus bienes o instalaciones sin trabajar; y si además de la huelga se aplica la requisita, dejando el patrón de percibir ganancias lícitas por motivo de la huelga, con la aplicación de la requisita, sus bienes e instalaciones sufrirán un desgaste sin rendimiento alguno, y tal vez peor que el que sufrirían en condiciones normales, si tenemos en cuenta que no las manejarían personas con la misma capacidad, experiencia y cuidado, este último comentario tiene como intención que sea considerado al momento de reflexionar sobre la constitucionalidad o anticonstitucionalidad de la requisita, materia del presente trabajo.

b) REQUISITA ADMINISTRATIVA.

Similar a la Requisita Laboral es el procedimiento que se llevó para la aplicación de la Requisita Administrativa, con la salvedad de que en este caso no hay huelga en la Empresa requisada y con la posibilidad de obligar a los trabajadores de esa misma Empresa requisada, a continuar las labores. Dada la falta de antecedentes de la aplicación de esta clase de requisita, no podemos pasar por alto la reciente experiencia de la requisita del Puerto de Veracruz, Ver., -- que fue un ejemplo claro de la auténtica requisita administrativa, pues la razón de su aplicación no fue el estallamiento de un movimiento huelguístico, caso éste al que a continuación nos referimos.

En principio, el procedimiento para su aplicación fue el que asentamos en renglones anteriores, y dada la pequeña extensión del acuerdo de fecha 30 de mayo de 1991, publica

do en el Diario Oficial de la Federación del 1° de junio - de 1991, en el que se decretó la requisa mencionada, a con-
tinuación se transcribe:

SECRETARIA DE COMUNICACION Y TRANSPORTES
ACUERDO por el que el Gobierno Federal,
por conducto de la Secretaría de Comuni-
caciones y Transportes, requisa los ser-
vicios portuarios, los de maniobras y to-
dos los bienes que se utilizan para su -
operación en el Puerto de Veracruz.

Al margen un sello con el Escudo Nacio--
nal, que dice: Estados Unidos Mexicanos.
Presidencia de la República.

CARLOS SALINAS DE GORTARI, Presidente --
Constitucional de los Estados Unidos Me-
xicanos, en uso de la facultad que me --
confiere la fracción I del artículo 89 -
de la Constitución Política de los Esta-
dos Unidos Mexicanos y con fundamento en
el artículo 112 de la Ley De Vías General
les de Comunicación, y

Considerando

Que el Puerto de Veracruz es el más im--
portante del país, ya que a través de él
se moviliza gran parte de la carga que -
atiende el sistema portuario; además de
que su intenso movimiento de importación
y exportación hace que sea la aduana ma-
rítima que más ingresos reporta a la Fe-
deración, por lo que su desarrollo o de-

terio inciden directamente en la econo
mía nacional;

Que la Ley de Vías Generales de Comunica
ción establece que las maniobras de car
ga, descarga, estiba, desestiba, alijo,
acarreo, almacenaje y transbordo que se
ejecuten en las zonas federales son acti
vidades conexas con las vías generales -
de comunicación que para su realización
requieren permiso de la Secretaría de Co
municaciones y Transportes, ya que cons
tituyen un servicio que responde al intg
rés público y su prestación debe ser ge
neral, permanente, regular y continua;

Que en los últimos años la prestación de
los servicios públicos de maniobras en
el Puerto de Veracruz se ha deteriorado
ya que han bajado los niveles de produc
tividad, sobre todo si se toma en consi
deración el equipamiento con que cuenta,
su posición estratégica y las vías de co
municación que lo sirven;

Que dicho deterioro se debe a múltiples
causas: deficiente organización, prácti
cas inadecuadas que afectan la calidad -
de los servicios, rezagos en la adquisi
ción del equipo que requiere el Puerto,
diversidad de esquemas jurídicos que se
presentan para la contratación de los --
servicios y, de manera especial conflic
tos recurrentes que tienden a agravarse,
generados por su inadecuada administra--

ción; los cuales, además, han redundado en el encarecimiento injustificado de -- los servicios portuarios;

Que el Ejecutivo a mi cargo se ha pro-- puesto aplicar medidas que mejoren las condiciones operativas del Puerto de Ve racruz para resolver la problemática -- descrita, ya que de continuar la situa-- ción actual se verían gravemente afecta-- das las actividades en el puerto;

Que en el proceso de instrumentación de las medidas mencionadas se hace neces-- ario evitar situaciones que pudieran en-- torpecer o aún paralizar las activida-- des del puerto, por el inminente peli-- gro que ello representaría para la eco-- nomía nacional;

Que asimismo, se hace necesario garanti-- zar la seguridad de las vías generales de comunicación, servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes mue-- bles e inmuebles, necesarios para la -- prestación de los servicios públicos -- portuarios y de maniobras;

Que el artículo 112 de la Ley de Vías - Generales de Comunicación faculta al -- Ejecutivo a mi cargo para requisar las vías generales de comunicación y sus -- servicios auxiliares y conexos, así co-- mo los bienes muebles e inmuebles que -

se utilicen en la prestación del servicio y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente, cuando exista algún peligro para la economía nacional y lo exija la seguridad de las propias vías, servicios y bienes; he tenido a bien ex pedir el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- El Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, requisa los servicios portuarios, los de maniobras y todos los bienes que se utilizan para su operación en el Puerto de Veracruz, correspondiendo la vía general de comunicación, los medios que opera, los servicios auxiliares conexos, accesorios y dependencias, los demás derechos inherentes o relacionados con la explotación de los servicios públicos aludidos y que sean prestados por distintas personas físicas o morales, ya sea que éstas cuenten o no con permiso. Se excluy en los servicios de pilotaje, avituallamiento, de remolcadores y de lanchaje.

SEGUNDO.- La administración de los bienes requisados, de los servicios y de los demás medios a que se refiere el ag título anterior, queda a cargo de un ad ministrador general que será designado

por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Dicho administrador deberá prestar los servicios conforme a la normatividad vigente, aplicando las tarifas fijadas o que al efecto se fijen por la autoridad competente.

El administrador ejercerá todas las facultades necesarias para que los servicios se presten con la mayor eficiencia y oportunidad.

TERCERO.- Durante el tiempo en que opere la administración de la requisa, sólo ella podrá prestar los servicios a que se refiere este acuerdo.

CUARTO.- El administrador contratará individualmente los servicios del personal que usualmente se encarga de la prestación de los servicios de manobras, dando preferencia en la formulación de las listas que al efecto levante, a los trabajadores sindicalizados que han venido efectivamente trabajando en el puerto, sin embargo, estará en libertad de contratar personal distinto en caso de que a su juicio resulte necesario, así como a otras personas físicas o morales.

En todos los casos, los derechos de los trabajadores se respetarán íntegramente.

QUINTO.- Al tomar posesión de su cargo - el administrador procederá, con intervención de las personas que al efecto designe, a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se le encomienda.

SEXTO.- Las dependencias de la administración pública federal tendrán durante la requisa, la intervención que les corresponda conforme a las disposiciones legales vigentes y prestarán al administrador el auxilio que éste les solicite para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el presente acuerdo.

SEPTIMO.- La requisa de los bienes de la empresa continuará hasta que a juicio -- del Ejecutivo Federal hayan desaparecido las causas que la motivaron.

TRANSITORIOS

UNICO.- Este acuerdo entrará en vigor el día de su fecha.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta días del mes de mayo de mil novecientos noventa y uno.

Carlos Salinas de Gortari.- Rúbrica. El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Andrés Caso Lombardo.- Rúbrica.

Como se aprecia en los considerandos del acuerdo - transcrito, en ninguna de sus partes se refiere a que la huelga o que la aplicación de la requisa haya sido con tal motivo, pues como antes lo dijimos y aunque en este acuerdo no se haya precisado, se trató de una auténtica requisa administrativa.

Por lo que hace a su término o duración, en el punto SEPTIMO de dicho acuerdo se precisa que:

SEPTIMO.- La requisa de los bienes de la empresa continuará hasta que a juicio -- del Ejecutivo Federal hayan desaparecido las causas que la motivaron.

Así, queda claro que la requisa, aunque no se precise su término, es de carácter transitorio cuya conclusión queda condicionada en el mismo acuerdo en que se decretó, y para mayor conocimiento, a continuación transcribimos algunos antecedentes que precisamente de esta requisa aparecen en el número 17 de la Revista Puertos Mexicanos, correspondiente al mes de julio de 1991, editada por "Puertos Mexicanos", entidad sectorizada a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y cuyo Vocal Ejecutivo, Licenciado Roberto Ríos Ferrer, fue el administrador de la requisa en comento.

CALENDARIO HISTORICO

Calendario Histórico de la Requisa del Puerto de Veracruz.

A las 21:15 horas del 31 de mayo se ejecutó, en solamente once minutos.

31 de mayo.- Por acuerdo del Presidente de la Repú--

blica, Licenciado Carlos Salinas de Gortari, se requisa el -- Puerto de Veracruz y queda el Gobierno Federal a cargo de su -- operación y de las negociaciones para instrumentar su conce- -- sión a la iniciativa privada. La requisa del puerto se ejecu- -- ta a las 21:15 horas en perfecto orden y en tan sólo once minu- -- tos.

1° de junio.- El Licenciado Roberto Ríos Ferrer, Vo- cal Ejecutivo de PUERTOS MEXICANOS comienza a fungir como admi- nistrador de la requisa, haciéndose cargo directamente de la -- operación del puerto.

Los diarios porteños publican en grandes desplegados las tarifas establecidas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, así como los nuevos tabuladores de acuerdo con -- las distintas especialidades.

Se inicia la contratación directa de los trabajado- res, se establecen nuevos turnos y el pago directo de salarios, un 200% más altos que los que venían percibiendo.

Se instrumenta la simplificación de trámites para -- los usuarios y nuevas tarifas, que representan una reducción -- de costos.

5 de junio.- El puerto continúa sus operaciones con toda normalidad. Ningún barco programado ha sido desviado a -- otro puerto y los movimientos comerciales no registran altera- ción alguna. Por lo que respecta a los trabajadores, se reali- za la contratación de novecientos sesenta y dos trabajadores, -- que se suman a los más de tres mil que ya habían sido contrata- dos hasta el 4 de junio. Además se cubren íntegramente los sa- larios correspondientes, desde el día en que se hizo efectiva -- la requisa.

8 de junio.- En respuesta al llamado del Presidente Salinas de Gortari para reestructurar y modernizar al puerto, la Unión de Checadores del Puerto de Veracruz da a conocer su resolución de liquidar la relación de trabajo tanto colectiva como individual que tienen con los 19 Agentes Consignatorios de Buques. Inmediatamente se procede a la liquidación de los sesenta y cinco socios de la unión, que incluye a los trabajadores eventuales. La Unión manifiesta su disposición, para -- continuar prestando sus servicios en las maniobras portuarias y hacen patente la cordial concertación existente con el administrador de la requisa. Licenciado Roberto Ríos Ferrer.

9 de junio.- El Sindicato de Maniobristas, Carretilleros y Cargadores del Puerto de Veracruz, acuerda en asamblea extraordinaria la suspensión de las relaciones de trabajo individuales y colectivas tanto con la empresa Servicios Portuarios de Veracruz (Serpover), como con los agentes consignatorios de buques.

Servicios Portuarios de Veracruz, disuelta.

Se acuerda la disolución y liquidación de Serpover. Los tres mil trabajadores del sindicato, ratifican su disposición de seguir trabajando con la administración de la requisa y de apoyar la convocatoria del Presidente Salinas de Gortari. Se procede a su inmediata liquidación.

Asimismo el Sindicato de Amarradores acepta la terminación individual y colectiva de las relaciones laborales con los agentes consignatorios de buques.

La liquidación de los trabajadores se instrumenta de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, con el seguimiento atento al proceso por parte de los Secretarios

de Comunicaciones y Transportes, Licenciado Andrés Caso Lombardo y del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Arsenio Farell Cubillas. Hasta esta fecha, en el puerto se han manejado 63 - mil toneladas de carga general, graneles y líquidos, además de 1,646 contenedores; se emplearon 12,371 trabajadores en las -- tres jornadas de cada día y se alcanzó una productividad re-- cord para el puerto, de 30.4 contenedores por hora.

Los estibadores se desvinculan de las agencias.

12 de junio.- La Unión de Estibadores del Puerto de Veracruz acuerda en Asamblea Extraordinaria, liquidar las relaciones laborales y colectivas que mantenían con las 19 agen-- cias consignatorias de buques, por lo que se procede a las li-- quidaciones de socios y trabajadores eventuales.

Quedan pues finiquitados todos y cada uno de los vie-- jos contratos colectivos y desaparecen los inoperantes radios de acción en el puerto, cuya obsolescencia impedía lograr nive-- les de eficiencia aceptables.

13-14 de junio.- Los gremios de Amarradores y Checa-- dores solicitan, por acuerdo de Asamblea Extraordinaria, la -- cancelación de sus registros como Sindicatos. El Licenciado - Emilio Gómez Vives, Director de Conciliaciones de la Secreta-- ría del Trabajo y Previsión Social informó que se les consti-- tuirá en una sociedad cooperativa "a la cual daremos todas las facilidades para que nazca sanamente".

15 de junio.- El Licenciado Roberto Ríos Ferrer, Ad-- ministrador General de la Requisa, y el Licenciado Emilio Gó-- mez Vives, anuncian que se ha concluido con la totalidad de -- las liquidaciones, tanto en el aspecto colectivo como indivi-- dual, que beneficiaron a alrededor de 4 mil trabajadores, en--

tre socios y eventuales.

Otorgáronse concesiones para la operación del Puerto de Veracruz a tres empresas: Comercio Exterior, Operadora Portuaria del Golfo y Compañía Terminal de Veracruz. Las concesiones se otorgaron de acuerdo a las normas previstas por la - Secretaría de Comunicaciones y Transportes en las medidas para modernizar al Puerto de Veracruz.

IV. TRASCENDENCIA DE LA REQUISA EN EL DERECHO DE HUELGA Y EN LAS RELACIONES LABORALES.

Como en renglones anteriores lo dijimos, para la - - aplicación de la requisa no es necesario el estado de huelga, pues la Ley no establece que ello sea requisito para su aplicación, salvo en la requisa laboral, sin embargo, y considerando que los casos en que en México se ha aplicado la requisa, ha - sido en aquellos en que ha estallado la huelga, y que además - se ha tratado de empresas que prestan servicios públicos, tales como: Cía. Mexicana de Aviación, S.A. (6), Transportes -- Dos Huastecos, S.A. (7) y Teléfonos de México, S.A. (8-9) es necesario referirnos a la trascendencia que en el derecho de - huelga y en las relaciones laborales tiene la aplicación de la requisa.

Por lo que hace a las relaciones laborales, desde -- luego, de los huelguistas con la huelga sólo se interrumpe pero no se terminan, o sea, se da una interrupción de éstas, y - aún cuando existiendo el estado de huelga se aplica la requi-- sa, ello se hace con absoluto respeto a los derechos de los --

(6) D.O.F. 2 nov. 1977. SCT.

(7) D.O.F. 12 de junio 1978 SCT.

(8) D.O.F. 26 Abril 1979 SCT

(9) D.O.F. 4 de Mayo 1979 SCT.

trabajadores, tan es así que independientemente del tiempo que dure ese conflicto laboral, ese lapso se considera para el cómputo de la antigüedad de cada trabajador, y si durante ese tiempo se aplica la requisa, sin perjuicio de su relación laboral, puede también continuar laborando una vez aplicada la requisa, siempre y cuando lo consienta el estado, sin que ello implique violación a los principios y objetivos de la huelga, consistentes en la suspensión de trabajos; pues el artículo 112 de la misma Ley de Vías Generales de Comunicación establece la posibilidad de que al aplicarse la requisa, se puede seguir utilizando el personal de la vía de que se trate cuando se considere necesario.

Respecto al derecho de huelga, no obstante que al principio, y al referirnos a la huelga, dijimos que la aplicación de tal derecho implica la suspensión del trabajo, por lo que un requisito esencial es la existencia de la relación laboral, mediante la aplicación de la requisa, no se suspenden las actividades si la huelga va a estallar, y en caso de que ya haya estallado, las actividades se reanudan, conservando los trabajadores sus derechos de la huelga, esto es, que sin la suspensión del trabajo puede existir la huelga, misma que la autoridad laboral en su oportunidad resolverá, pero entre tanto, las actividades de la empresa requisada quedan a cargo del estado mediante la aplicación de la requisa, siendo esto el punto medular del presente trabajo, pues con esta óptica es que se diga que la requisa es Constitucional o Anticonstitucional.

Por lo anterior, consideramos lamentable que a pesar de que al menos por la experiencia que en esta materia se ha tenido, en el sentido de que los casos en que se ha aplicado la requisa, ha sido en razón del estallamiento de un movimiento huelguístico, nuestra legislación es del todo omisa a tal

situación, sin prevenir nada en relación a estas circunstancias.

Expuesto lo anterior, podemos considerar un pequeño resumen dividido en dos partes, que son:

a) CONDICIONES DE LA EMPRESA EN LA REQUISA LABORAL.

Como lo dijimos, cuando estamos frente a la requisita laboral el Estado designa o comisiona al personal que continuará o reanudará las actividades de la empresa que se encuentra en huelga, pero sin que por ello deba entenderse que la huelga ha concluido, pues ésta subsiste, tan es así que no son los -- trabajadores de la misma empresa quienes continúan laborando, haciéndose necesario aclarar en este momento que los derechos de los trabajadores no sufren lesión alguna, por el contrario, la aplicación de la requisita coadyuva a fortalecer el movimiento huelguístico si tenemos en cuenta lo siguiente:

Primeramente, con el sólo estallamiento del movimiento huelguístico que como lo dijimos consiste en suspender o paralizar las actividades de la empresa, el patrón deja de obtener ganancias lícitas dada la sencilla razón que no hay producción, sufriendo su maquinaria y equipo trastornos derivados -- del abandono en que se encuentra y la falta de servicio y mantenimiento adecuado.

Ahora bien, al aplicarse la requisita, además de que no hay producción y el patrón no percibe sus correspondientes ganancias, su maquinaria y equipo sufre un desgaste seguramente excesivo al reanudarse las labores mediante la aplicación de la requisita, pues los operadores que designe el Estado, seguramente no tendrán la misma capacidad, conocimiento de la maquinaria ni el cuidado que de ésta pudiera tener el personal propio del patrón, lo que conlleva a que además de no obtener

ganancias, la maquinaria y equipo en general sufra un excesivo desgaste e incluso descomposturas cuyas reparaciones pudieran ser tan considerables que hasta resultarían incosteables, daños que no se darían en este grado si las actividades se mantuvieran suspendidas sin la aplicación de la requisita, dejando de es te modo claro el grave perjuicio que la requisita trae para la empresa a quien se le aplica estando en estado de huelga.

b) CONSECUENCIAS DE LA HUELGA.

El estado de huelga no puede ser definitivo, en su oportunidad y una vez agotado el procedimiento, la autoridad tendrá que resolver este conflicto dando el fallo necesariamente en favor del patrón o de los trabajadores, y este es el punto que trataremos.

Si el fallo es en favor del patrón los trabajadores tendrán la obligación de reanudar sus labores sin que esté obligado el patrón a pagar salarios caídos ni ninguna otra prestación.

Si el fallo es en favor de los trabajadores, el patrón quedará obligado al pago de los salarios caídos que se hubieran generado durante el tiempo que haya durado la huelga -- así como al pago de las prestaciones que los trabajadores hayan reclamado y a cuyo pago se le haya condenado. No perdiendo de vista que estamos en el caso de la huelga, únicamente, o sea, que no se haya aplicado la requisita, pues si ésta fue aplicada durante la huelga, las consecuencias para el patrón son aún más desastrosas independientemente del sentido en que se resuelva la huelga.

Efectivamente, si el laudo es en favor del patrón, -- aún cuando no se le condene al pago de salarios caídos ni de --

ninguna otra prestación con motivo del desgaste que sufrieron sus bienes durante la aplicación de la requisa no obstante haber estado en huelga, las condiciones generales de su empresa no serán las mismas que en el caso de que hubieran estado simplemente inactivas.

Mayor aún, si el fallo fuera en favor de los trabajadores, el patrón además de quedar obligado al pago de salarios caídos y demás prestaciones, recibirá los bienes de su empresa peor que si hubiera trabajado sin que haya habido huelga, por consiguiente, concluimos en decir que independientemente del sentido en que se resuelva la huelga, si tal movimiento es ya de por sí un medio o instrumento para presionar al patrón, más aún se le presiona con la aplicación de la requisa, por lo que entendemos que con ella se apoya al derecho de huelga sin que los derechos de los trabajadores sean afectados en lo más mínimo.

Para concluir, es importante señalar que desde el 21 de diciembre de 1979 y 11 de marzo de 1987 se tiene conocimiento de dos iniciativas de ley propuestas por el Partido Comunista Mexicano y Popular Socialista, en las cuales expresan su conformidad y desacuerdo con la requisa, iniciativas que con su correspondiente exposición de motivos en seguida transcribimos:

"Compañeros diputados: Los diputados miembros de la Fracción Parlamentaria Comunista Coalición de Izquierda consideramos que el derecho de los trabajadores a realizar una huelga, es un derecho que debe ser irrestrictamente respetado. Con fundamento en esta idea, voy a dar lectura a un proyecto de Decreto que lleva a la finalidad de reintegrarle al derecho de huelga mucho de la fuerza que se le ha quitado. Grupo Parlamentario Comunista (Coalición de Izquierda).

C. Presidente de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

Señoras y señores diputados:

El grupo Parlamentario Comunista (Coalición de Izquierda), viene a proponer a la consideración de ustedes la derogación de los artículos 112 y 113 de la Ley General de Vías de Comunicación en base a lo siguiente:

M O T I V O S

1. El día 19 de febrero de 1940 se promulgó la Ley de Vías Generales de Comunicación que incluye sus artículos 112 y 113, cuyo texto quedó como sigue:

Artículo 112. En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real; y los perjuicios, con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere advenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes; y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anteriores y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pe

ricial serán por cuenta de la Nación. En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna.

Artículo 113. En los casos previstos en el artículo anterior. El Gobierno Federal podrá dictar todas las medidas - que estime necesarias para el éxito de las operaciones militares y, además, las siguientes: I. Poner fuera de servicio, en todo o en parte de su extensión, las vías generales de comunicación. I. Ordenar la concentración, en los lugares que designe la Secretaría de la Defensa Nacional, de los vehículos pertenecientes a las vías generales de comunicación y medios de transporte. Y III. Ordenar la clausura de las estaciones y oficinas e instalaciones de comunicaciones eléctricas, el retiro de los aparatos esenciales de emisión y recepción y prohibir la importación, fabricación y venta de aparatos e implementos para tales instalaciones que hayan sido determinados por los Secretarios de Comunicaciones y de la Defensa Nacional. Lo que se destruya será indemnizado a los interesados en la misma forma establecida en el artículo anterior.

Es de dominio público que la facultad conferida al -- Ejecutivo Federal para requisar las empresas, ha sido empleada tradicionalmente en contra del derecho de huelga de los trabajadores.

Para tener una idea de los alcances que estos preceptos tienen desde el punto de vista de su ámbito de aplicación - es conveniente conocer lo que la propia ley defina como Vías Generales de Comunicación y sus partes integrantes en sus artículos Primero y Segundo:

"Son Vías Generales de Comunicación: I. Los mares territoriales, en la extensión, y términos que establezcan las le

yes y el Derecho Internacional; II. Las corrientes flotantes - inavergables y sus afluentes que también lo sean, siempre que se encuentren en cualquiera de los casos siguientes: a) Cuando desemboken en el mar o en los lagos, lagunas y esteros mencionados en la siguiente fracción; b) Cuando su cauce sirva de límite, en todo o en parte de su extensión y territorio nacional o a dos o más entidades federativas; c) Cuando pasen de una entidad a otra; d) Cuando cruce la línea divisoria con otro país; III Los lagos, lagunas y esteros flotables o navegables, siempre que reúnan cualquiera de los requisitos siguientes: a) Cuando se comuniquen permanente o intermitentemente con el mar, b) Cuando estén ligados a corrientes constantes; c) Cuando su vaso sirva de límite en todo o en parte de su extensión, al territorio nacional o a dos o más entidades federativas; d) Cuando pasen de una entidad a otra; e) Cuando crucen la línea divisoria con otro país; IV. Los ferrocarriles; a) Cuando comuniquen entre sí a dos o más entidades federativas; b) Cuando en todo o en parte del trayecto estén dentro de la zona fronteriza de cien kilómetros o en la faja de cincuenta kilómetros a lo largo de las costas, con excepción de las líneas urbanas que no crucen la línea divisoria con otro país y que no operen fuera de los límites de la población; c) Cuando entronquen o conecten con alguno otro de los enumerados en esta fracción siempre que presten servicio público, exceptuándose las líneas urbanas que no crucen la línea divisoria con otro país; d) Los construidos en su totalidad o en su mayor parte de la Federación; e) Los ferrocarriles particulares cuando sean auxiliares de una explotación industrial y hagan servicio público; VI. Los caminos: a) Cuando entronquen con alguna vía de país extranjero; b) Cuando comuniquen a dos o más entidades federativas entre sí; c) Cuando en su totalidad o en su mayor parte sean construidas por la Federación; VII. Los puentes: a) Los ya construidos o que se cons--

truyan sobre las líneas divisorias internacionales; b) Los ya construidos o que se construyan sobre vías generales de comunicación o sobre corrientes de jurisdicción federal; c) La construcción de puentes se hará previo permiso de la Secretaría de la Defensa Nacional otorgado por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. VIII. El espacio nacional en el que transiten las aeronaves. IX. Las líneas telefónicas instaladas y las que se instalen dentro de la zona fronteriza de cien kilómetros o de la faja de cincuenta kilómetros a lo largo de las costas, así como las que estén situadas dentro de los límites de un Estado, siempre que conecten con las redes de otro Estado o con las líneas generales de concesión federal o de países extranjeros; o bien cuando sean auxiliares de otras vías generales de comunicación o de explotación industriales, agrícolas, minerales, comerciales, etc., que operen con permiso, contrato o concesión de la Federación. X. Las líneas conductoras eléctricas y el medio en que se propagan las ondas electromagnéticas cuando se utilizan para verificar comunicaciones de signos, señales, escritos, imágenes o sonidos de cualquier naturaleza. A su vez el artículo 2o. expresa: XI. Las rutas del servicio postal".

"Son partes integrantes de las vías de comunicación:

I. Los servicios auxiliares, obras, construcciones y demás dependencias y accesorios de las mismas; II. Los terrenos y aguas que sean necesarios para el derecho de vías y para el establecimiento de los servicios y obras a que se refiere la fracción anterior. La extensión de los terrenos y aguas y el volumen de éstas se fijará por la Secretaría de Comunicaciones".

Como se ve estos preceptos afectan a sectores muy importantes de la clase obrera del país como son: marineros y navegantes; pesqueros: portuarios, estibadores, ferrocarrileros, camineros o sea trabajadores de la construcción de puentes y ca

minos, aviadores, sobrecargos y personal de tierra de las compañías aéreas, teléfonos, electricistas, carteros, telegrafistas, trabajadores de la radio y la televisión; choferes de los servicios de transportes urbanos y foráneos; personal del sistema de transporte colectivo, operadores de tranvías y trolebuses, taxistas y otros similares.

2o. Los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación son una muestra como lo fue en su tiempo - el artículo 145 del Código Penal del Distrito Federal, de esa legislación de guerra que inexplicablemente no fue suprimida - o reformada una vez que terminó el Estado de emergencia provocado por la gran conflagración mundial de los años 1939-1945, de tal maera que estos preceptos han prolongado su vigencia - por más de treinta y cuatro años de paz para ser utilizados -- por el Gobierno como propósitos muy diferentes a los que le -- dieron origen.

En el año de 1940, la inclusión de estos artículos - en el texto de la Ley de Vías Generales de Comunicación fue un hecho que se explicaba ante la posibilidad de que México se -- viera involucrado o por lo menos afectado, por la Segunda Guerra Mundial y por la necesidad además de garantizar plenamente el funcionamiento de la comunicación frente a posibles sabotajes provocados por agentes extranjeros.

Pocas veces tuvo el Ejecutivo la necesidad de hacer uso de la requisa con el objeto de preservar nuestras vías de comunicación frente a atentados o agresiones inspiradas por el extranjero; por eso, una vez concluida la guerra, la requisa - se ha venido aplicando con relativa frecuencia en contra de -- los intereses de los trabajadores mexicanos.

Tomemos como ejemplo los siguientes hechos:

El 6 de abril de 1944, el Presidente Manuel Avila Camacho expide el primer Decreto que ordena la requisita, de las --vías de comunicación telefónica y telegráfica, propiedad de la Compañía telefónica y telegráfica mexicana, a propósito de que la huelga estallada por los trabajadores de la misma empresa el 13 de marzo del mismo año. No obstante que la huelga fue declarada existente por las autoridades laborales, el artículo 3o. - del citado Decreto Presidencial ordenó que: "El Administrador - utilizará el personal que está actualmente al servicio de la empresa..."

En 1959, fueron requisadas las empresas ferrocarrileras y fueron obligados los trabajadores, mediante el uso de la fuerza pública, a regresar a sus trabajos. A los que se negaron, que fueron varios miles, se les rescindieron sus contratos de trabajo, incluso a otros se les privó de sus libertades y -- otros fueron reprimidos. En la revisión de sus contratos colectivos de trabajo, en 1960 y 1962, los trabajadores al servicio de Teléfonos de México, S.A., fueron "invitados" por las autoridades a regresar a su trabajo, una vez que, en ambas ocasiones, fue requisada la empresa.

En el año de 1962, los trabajadores de Radio Aeronáutica Mexicana, S.A., (RAMSA), una vez declarada existente su - huelga por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue requisada y fueron obligados los trabajadores por el Secretario del Trabajo y Previsión Social a regresar a sus labores.

En la década de los años sesenta, los trabajadores, - tanto de tierra como del aire, de las compañías de aviación, en las huelgas estalladas por revisiones de contrato colectivo de trabajo también requisadas, siendo las más conocidas las de la

Compañía Mexicana de Aviación.

Son poco conocidas, por la opinión pública, las requisas en contra de los trabajadores que prestar sus servicios en las líneas de autobuses de pasajeros; sin embargo, que se tenga conocimiento, éstas no son pocas, como la de la llamada "Cooperativa de Autobuses Amarillos Coatzacoalcos Minatitlán - Campeche" en 1976; la de los autobuses foráneos de Jaltipán y otros.

Las huelgas de telefonistas del 25 de abril de 1979, después de varios días llevaron a que la empresa fuese requisada por las autoridades. Los trabajadores también fueron conminados a regresar a su trabajo con la particularidad de que desde el primer día de huelga y simultáneamente con la requisa, los trabajadores fueron sustituidos por empleados de confianza de la propia empresa. Los huelguistas se mantuvieron sin laborar y exigieron el respeto constitucional a su derecho de huelga, que había sido emplazada por la revisión salarial en su -- contrato colectivo de trabajo, con todo derecho.

Los casos que se señalan no son todos. Como se observa el Estado, mediante esta facultad que consiste en apropiarse temporalmente de los bienes y servicios de las empresas, adquiere la calidad de administrador de las mismas y puede utilizar a los trabajadores que atienden la vía de que se trate, con lo que se lesiona gravemente los derechos de los trabajadores, tanto el de la huelga como el de buscar el equilibrio entre los factores de la producción. De esta manera se impide a los trabajadores obtener una justa remuneración del producto de su trabajo y se ofenden los derechos de la sociedad, como lo señalan nuestras leyes (Artículo 4o. fracción II de la Ley Federal del Trabajo) al sustituir a los trabajadores huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el con--

flicto motivo de la huelga.

3o. La simple lectura de los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, pone de manifiesto - su notoria inconstitucionalidad: a) Son violatorios de la garantía de audiencia, prevista en el artículo 14 Constitucional cuando no se concede a los afectados por requisa, ningún recurso ordinario para oponerse a ella. Los trabajadores, en especial son privados con esa medida de derechos que tienen, ni -- más ni menos, que la jerarquía de ser derechos constitucionales, sin que medie en su contra juicio alguno ante los tribunales previamente establecidos en el que se hayan cumplido las - formalidades esenciales del procedimiento.

El propio Congreso de la Unión es responsable de la violación de garantías constitucionales cuando aprueba una ley que no prevé ningún medio de impugnación para combatir los actos que, con fundamento en la misma, dicten las autoridades en cargadas de aplicarla. En efecto, hay reiteradas tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con la garantía de audiencia en materia legislativa, que expresa que: - "La garantía de audiencia debe constituir un derecho para los particulares, no sólo frente a las autoridades administrativas y judiciales, sino frente a la autoridad legislativa, la que - queda obligada a consignar en sus leyes los procedimientos necesarios para que se oiga a los interesados y se les de oportunidad de defensa, en aquellos casos en que resulten afectados sus derechos. Tal obligación constitucional se circunscribe - a señalar el procedimiento aludido..."

b) Son violatorias de la garantía de libertad de trabajo cuando autorizan al Ejecutivo a disponer del personal de -- las empresas requisadas sin su consentimiento.

El artículo 5o. Constitucional establece claramente y de manera limitativa que actividades y trabajos son obligatorios y entre ellos no se encuentra el de prestar servicios en el ramo de las comunicaciones.

c) Violan flagrantemente las garantías sociales previstas en las fracciones XVII, XVIII del artículo 123 Constitucional, que se refiere al derecho de huelga.

4o. Los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación alteran gravemente el orden jurídico del país cuando facultan al Ejecutivo para realizar actos como la requisa, actos que significan la suspensión de garantías individuales sin que para ello se siga el procedimiento que establece el artículo 29 de la Constitución General de la República y sin obtener la autorización del Congreso de la Unión.

Estos preceptos afectan la base misma de nuestro sistema constitucional. El artículo 1o. de nuestra Carta Magna establece que las garantías de los individuos no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que la propia Constitución establece. Resulta verdaderamente monstruoso que los preceptos de una ley secundaria pretendan erigirse al nivel de la Constitución, se ocupen de materias que sólo a esta última le están reservadas y faculten al Presidente a decretar la suspensión de garantías individuales, cuando así lo estime conveniente y sin más control que su propia responsabilidad.

Hay que imaginarse lo peligroso que resulta que por el arbitrio de un hombre, por muy responsable y patriota que éste sea, se pudiera en un momento dado paralizar todas las comunicaciones del país. Podría alegarse que suprimiendo estos

artículos quedaría el Presidente imposibilitado para actuar - en los casos de verdadera emergencia; cosa que resulta falsa porque el Presidente siempre tendrá la facultad de reunir al Consejo de Ministros y pedir la autorización del Congreso de la Unión para suspender las garantías individuales y actuar - en consecuencia, de acuerdo con las facultades especiales que reciba del propio Congreso de la Unión. De esa manera el Consejo de Ministros, en primera instancia, y el Congreso de la Unión, en segunda y definitiva instancia, tendrían la oportunidad de valorar la situación y de calificar las circunstancias a que se refiera el Presidente en su solicitud.

50. Las fracciones XII y XIII del artículo 123 Constitucional consagran en favor de los trabajadores de garantía social a que se contrae el derecho de huelga, cuyos efectos y consecuencias estriban principalmente en la paralización de - las actividades laborales para los huelguistas hasta la satisfacción de sus demandas y necesidades.

Al promulgarse la Constitución de 1917, la huelga - dejó de ser un delito contra la libertad de industria y de comercio y se convirtió en un derecho fundamental de los trabajadores. Nuestro sistema constitucional reconoció que es la presión que los trabajadores ejercen sobre el patrón, como -- fuente de derechos y obligaciones, abandonando la tesis liberal de que éstos sólo pueden establecerse mediante convenios libremente pactados entre las partes. Nadie puede, en consecuencia, interferir el ejercicio de una huelga lícita, a riesgo de alterar el orden constitucional. Una huelga en la que no se suspenden las labores, no existe: una huelga en la que se obligue autoritariamente a los huelguistas a continuar - - prestando sus servicios, no es un derecho, sino una pena, una sanción.

En base en esta idea resulta muy claro que los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación son nugatorios del derecho de huelga y, por lo tanto, son inconstitucionales. Resulta evidente además que aún cuando estos dispositivos están contenidos en una ley federal, no pueden prevalecer sobre principios contenidos en la Carta Fundamental, a riesgo de alterar el orden jerárquico de las leyes de nuestro país.

Las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional no facultan al Ejecutivo para nulificar el derecho de huelga mediante una requisita o requisición del servicio.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo distinguen ciertamente para los casos de huelga entre las empresas concesionarias de un servicio público y las que no lo son, pero sólo para prever determinadas modalidades, por ejemplo el término de los avisos y emplazamientos y nunca para evitar la suspensión de las labores.

De todo lo anterior se desprende que el Ejecutivo no puede jurídicamente hablando, con base en una ley secundaria, como la Ley de Vías Generales de Comunicación obligar a los huelguistas a que regresen a sus labores o sustituirlos por otros trabajadores, al menos de que se hubiera previamente decretado la suspensión de garantías, en los casos que establece el artículo 29 Constitucional. Es falso por otra parte el argumento generalmente esgrimido por el Gobierno de que la requisita se aplica porque los intereses de la nación están por encima de los intereses de los particulares y esto es cierto; pero nunca han sido contradictorios los derechos de la clase obrera con los de la nación mexicana.

Por el contrario, es un hecho históricamente compro

bado que la lucha de los trabajadores manifestada a veces en huelgas dramáticas, fue lo que hizo posible la nacionalización del petróleo, los ferrocarriles, las empresas eléctricas, etc.

Tampoco se pueden esgrimir los argumentos manidos de la clase patronal de que la huelga causa daños a la economía de las empresas y del país, porque precisamente para eso, para hacer daño fueron concebidas.

Mayor daño se causa a los intereses de México, cuando se rompe el orden constitucional y arbitrariamente el poder público viola el derecho de huelga, poniendo los intereses de los patrones particulares por encima de los intereses de la nación.

La verdadera razón que se esconde en la requisita es el interés de poner del lado patronal de la balanza la fuerza del gobierno: de acuerdo con el espíritu de la Constitución, debería ser a la inversa.

6o. Si alguna lógica tenía la requisita en el pasado se debía a la circunstancia de que muchos medios de comunicación estaban en manos de empresas privadas. Hoy, cuando se han nacionalizado las empresas más importantes de este sector, resulta verdaderamente absurdo que el Estado, por medio de la requisita, sustituya al propio Estado en la administración de las empresas.

7o. Podría decirse que los afectados por la requisita prevista en los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, tienen teóricamente la posibilidad de im pugnarla mediante el Juicio de Amparo; pero nosotros los dipu

tados, protestamos al asumir el cargo, cumplir y hacer cumplir la Constitución General del País, y estamos obligados -- por lo tanto a combatir, mediante la actividad legislativa, -- todo aquello que se le oponga. Esperamos que por la voluntad de todos, expresada aquí, leal y patrióticamente se derogue -- esta monstruosidad jurídica. Por lo expuesto y con base en -- el derecho que nos otorga la Fracción II del Artículo 71 de -- la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los diputados que integramos el Grupo Parlamentario Comunista, -- "Coalición de Izquierda" venimos a proponer el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO QUE DEROGA EN PARTE
LA LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION

. Artículo único. Se derogan los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

TRANSITORIO

Unico. La presente ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados del H. - Congreso de la Unión, a los veinte días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y nueve.

Los miembros del Grupo Parlamentario Comunista (Coalición de Izquierda): Arnoldo Martínez Verdugo.- Roberto Jaramillo Flores. - Carlos Sánchez Cárdenas. - Alejandro Gascón Mercado. - Pablo Gómez Alvarez. - Manuel Stephens García. - Gilberto Rincón Gallardo. - Arturo Salcido Beltrán. - Gerardo Unzueta Lorezana. - Evaristo Pérez Arreola. - Othón Salazar -

Ramírez. - Santiago Fierro y Fierro. - Antonio Becerra Gaytán.
Sabino Hernández Téllez. - Valentín Campa Salazar. - Fernando
Peraza Medina. - Juventino Sánchez. - Ramón Danzós Palomino.

H. Comisión Permanente del Congreso de la Unión. Con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución de la República presentamos la siguiente iniciativa de reformas al artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Destacan entre los grandes objetivos de la Revolución Mexicana sustentados por las masas del país al fragor de la contienda civil y posteriormente incorporados en la Constitución de la República, como medidas de tipo económico y social para romper la estructura del porfiriato y desarrollar la vida del país en nuevas condiciones, la destrucción de los latifundios y la consiguiente dotación de tierras a los campesinos; el reconocimiento de los derechos de la clase obrera y la restitución de la propiedad de la nación sobre las tierras, aguas y riquezas naturales del suelo y subsuelo.

Con estas medidas, el régimen democrático de México dejaría de ser una estructura jurídica y política basada solamente en los derechos individuales, para sustentarse ahora, - por igual, en las garantías individuales y sociales, consagradas ambas en la Constitución fundamental del país.

El artículo 123, que fue objeto de uno de los debates más apasionados que se registraron en el Congreso Constituyente de 1917, contiene los derechos de los trabajadores y, entre éstos, de manera muy significativa, el derecho de la huelga.

Comprendiendo el lugar que ocupa la clase obrera dentro de la producción y la inseguridad que tiene el poder adquisitivo de los salarios en el régimen de la propiedad privada, donde los propietarios de los medios de producción tie-

nen como objetivo el logro y acrecentamiento constante de sus utilidades, es por lo que el Constituyente de Querétaro, con visión histórica y firmeza revolucionaria reconoció en la Carta Magna el papel del sindicato como organización de los trabajadores para la defensa de sus derechos e intereses y el --ejercicio de la huelga, como instrumento fundamental y decisivo con que cuentan los trabajadores organizados para hacer valer sus derechos.

La huelga como última instancia en la lucha de los obreros, está en el centro de la lucha de clases. Por esa razón, en todas las épocas ha sido vituperada esta arma de los trabajadores por sus naturales enemigos de clase, cuyos argumentos el propio constituyente desechó comprendiendo que sin este recurso de lucha, pierde consistencia todo reconocimiento declarativo en favor de los trabajadores.

Las tesis fundamentales del artículo 123 en torno - del derecho de huelga consisten en las siguientes: reconocerla como un derecho de todos los trabajadores; existe la negativa de responsabilizar su práctica de los trastornos que se pueudan presentar, toda vez que se trata del ejercicio de un dereucho; la identifica como el cese de las actividades de los traubajadores y la consiguiente paralización de las actividades - productivas o la suspensión de servicios; se le reconoce el - carácter de coacción, como fuente legítima de contratos y, en forma por demás clara, señala los dos únicos casos en que es ilícita: en caso de guerra o cuando la mayoría de los huel- - guistas ejercieran actos violentos en contra de los bienes o las personas.

De acuerdo con los lineamientos anteriores, el ejerucicio de los derechos laborales se fue desarrollando en todo el país a partir de la promulgación de la Constitución. Las

tesis expuestas por los detentadores de los medios de producción, es decir, las concepciones reaccionarias en torno de la organización laboral o el uso de huelga, fueron destruidas paso a paso por su improcedencia e inconstitucionalidad por la propia lucha de los obreros. De esta manera las explicaciones tendientes a limitar su vigencia, aduciendo el diverso tipo de patrón o a la clase de actividad industrial o de servicios fueron derrotadas.

En el caso que a los trabajadores del Estado se pretendió negarles su organización sindical y demás derechos laborales, mediante argucias que a todas lucen contravenían las disposiciones generales del artículo 123, artimañas que fueron aniquiladas a partir de la huelga de maestros en el Puerto de Veracruz en 1928, dirigida por el maestro Vicente Lombardo Toledano, que, como lo señala la historia del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, dicha huelga culminó con dos históricos triunfos: "el que el Estado reconociera su carácter de patrón respecto de los servidores públicos y el que la huelga, principal arma de los trabajadores, fuese adoptada como instrumento de lucha por los empleados del servicio público, quienes comenzaron a exigir en todo el país la protección de sus derechos."

Por cuanto a la vigencia de este derecho de los trabajadores en las diversas industrias o servicios, sin discriminación alguna, la propia modificación que recibió el artículo 123 en el año de 1938 no puede ser más evidente, pues se abolió la única reserva que contenía, la referente a los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del Gobierno, reconociéndoles ese derecho en tanto que son trabajadores del Estado. El empleo de la huelga en el caso de los servicios públicos fue resuelto por el propio Constituyente de Querétaro y se mantiene su texto sin variación alguna, en

donde se pone de relieve su validez al fijar en estos casos - dar aviso de la suspensión de labores con diez días de anticipación. El derecho de huelga, que en esencia es el cese de labores de los trabajadores y la paralización de su fuente de actividad, es general en todas las relaciones de trabajo y no contempla casos de excepción.

Acorde con la letra y espíritu del artículo 123, la Ley Federal del Trabajo reglamenta su ejercicio. De esta manera, el artículo 450 determina cuáles son los objetivos que determinan la legitimidad del estallamiento de la huelga y el artículo 451 fija los requisitos que se deben reunir para la suspensión de los trabajos. El reconocimiento a la huelga en el caso de los servicios públicos es ratificado con el listado de actividades que la propia ley entiende por servicio público, en el artículo 455. Las excepciones que la Ley Federal del Trabajo establece en los estallamientos de huelga las prevé en los artículos 466 y 467, referidas unas a los casos en que deben seguir prestando sus servicios los trabajadores huelguistas, como es el caso de los medios de comunicación -- hasta llegar a su destino y la atención de los hospitales y, por otra parte, las actividades en que debe fijarse un número indispensable de trabajadores para que sigan efectuando labores con objeto de que no se perjudiquen los implementos y materiales de trabajo que así lo requieran.

A pesar de todo lo que contiene la Constitución del país en el artículo 123 y su ley reglamentaria para garantizar el pleno ejercicio de huelga, es necesario realizar la reforma de dos leyes que por su propia jerarquía son de menor rango al de la norma constitucional, y en las cuales existen figuras jurídicas que otorgan al Ejecutivo facultad de intervenir en el suministro de diversos servicios, pero cuya parti

cipación no debe significar, como lamentablemente así ha sido, una abrogación en la práctica al derecho de huelga. Es el caso de la Ley General de Vías de Comunicación y de la Ley de Expropiación.

La Ley General de Vías de Comunicación introdujo en el artículo 112 la requisición de las vías generales de comunicación y de los medios de transporte en condiciones excepcionales, como es el estado de guerra, vivido durante la segunda guerra mundial, ante el peligro de una agresión externa o trastornos y sabotajes que pudieran emprender los activistas de la quinta columna seguidores de las potencias fascistas; pero evidentemente sin existir en el momento de su expedición la pretensión de utilizar estas facultades del Ejecutivo para la limitación de un derecho social, como es la huelga, que, al igual que las garantías individuales, son de la mayor consideración constitucional.

Por otra parte, la Ley de Expropiación es reglamentaria del segundo párrafo del artículo 27 constitucional, -- donde se establece: "Las expropiaciones sólo podrán hacerse -- por causa de utilidad pública y mediante indemnización". El valor que se otorga a la utilidad pública en esta Ley no tuvo como origen, ni mucho menos, el afectar la lucha de los trabajadores con cuya causa esencial, que es luchar por mejores ingresos y prestaciones sociales, coincide en el sentido y objeto de la Ley de Expropiación, toda vez que el contenido de esta ley va precisamente en la dirección de buscar un mejor -- aprovechamiento de los recursos naturales, fomentar la distribución equitativa de la riqueza, mejorar los centros urbanos, las dependencias públicas, conservar los monumentos arqueológicos y joyas artísticas y los servicios y la satisfacción de necesidades colectivas.

Es el caso que el uso más brillante que ha cumplido esta ley es el que tuvo lugar con la expropiación y nacionalización de los bienes de las compañías petroleras, en 1938, -- epopeya en la cual la clase obrera y en particular los petroleros, tuvieron un preponderante papel.

El uso que se ha hecho de la requisa, tanto en los movimientos de huelga de los telefonistas como recientemente con el movimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, ha causado con justa razón una gran preocupación e inconformidad en los trabajadores y otros sectores diversos de la sociedad.

La política social de la Revolución Mexicana, que -- comprende tanto las normas legales de los derechos sociales -- de los trabajadores como la actividad práctica que deben asumir al respecto los representantes del Estado, tiene un solo sentido al que deben concurrir e impulsar estos dos factores: el mejoramiento constante de las condiciones de vida de la -- clase trabajadora, ya sean obreros, campesinos o de cualquier otra que tenga en común el vivir de su salario.

Es por esto que el papel del Estado, como tutelar -- de los intereses de los trabajadores, debe expresarse en los casos de conflicto para prever que éste se resuelva en favor de los reclamos de la clase obrera y evitar así hasta lo posible el estallamiento de la huelga.

Además, invalidar en la práctica el derecho de huelga por el uso de la requisa tiene el grave efecto de vulnerar no solamente los intereses y derechos de un grupo de trabajadores de la sociedad, sino, por afectar un derecho constitucional de poner en entredicho todo el sistema de derecho en -- el cual se asienta la vida nacional.

Por lo anterior, y ante la necesidad de que garantías como el derecho de huelga, que tiene carácter constitucional, no deben ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, el Partido Popular Socialista propone por medio de la presente iniciativa, reformas y adiciones al artículo 112 de la Ley de Vías de Comunicación, a efecto de que queden a salvo los derechos de la clase obrera y el recurso fundamental de su lucha, que es la huelga, con lo cual las conquistas revolucionarias del pueblo se mantendrán íntegras y podrán ser estímulos para el avance progresista y revolucionario.

Las reformas y adiciones mencionadas, quedarían de acuerdo a la siguiente

INICIATIVA DE DECRETO

Artículo único. Se reforma y adiciona el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, para quedar como sigue:

"Artículo 112. En caso de guerra internacional, de grave afectación del orden público, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles; y de disponer de todo como lo juzgue conveniente. - El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviese al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. La requisición no podrá aplicarse en casos de huelga en tiempos de paz.

México, D.F., a 11 de marzo de 1987.
Por la Fracción Parlamentaria del Partido
Popular Socialista.
Diputado Hildebrando Gaytán Márquez.

Además de la completa contra-posición que guardan - estas iniciativas en relación con nuestro punto de vista respecto de la requisita expresado en el presente trabajo, también es importante hacer la observación de que dichas iniciativas aún se encuentran pendientes de dictaminarse por la comisión correspondiente.

CONCLUSIONES

1. Para que nazca la relación laboral, basta que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado, de manera que puede nacer la relación laboral sin previa existencia de un contrato, pero no a la inversa, pues aunque se firmara el - contrato, pudiera nunca dar inicio la relación laboral.
2. Objetivo del Derecho Colectivo del Trabajo, es lograr la armonía entre patrones y trabajadores conjuntamente considerados, resolviendo pacífica y sanamente los conflictos que entre ambos se presenten.
3. El equilibrio entre los factores de la producción no puede lograrse individualmente.
4. En el Derecho Colectivo del Trabajo, y particularmente para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, -- igual que los trabajadores, también los patrones son titulares de derechos.
5. Más que un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajadores el Contrato Colectivo de Trabajo es un auténtico mandato de la Ley.
6. La existencia de una relación laboral, es requisito indispensable para que pueda darse la huelga.
7. Derecho a huelga es un derecho natural del hombre, que no se encuentra en ninguna ley escrita.

8. Derecho de huelga es aquél que está reconocido y establecido por la Ley, elevado a la categoría de Norma Jurídica.
9. En materia de huelgas, todos los días y horas son hábiles y las juntas deben tener guardias permanentes para atender es tos conflictos.
10. Aunque la Ley no hace referencia alguna a los signos de - - huelga, tales como las banderas rojinegras, su uso ha constituido una costumbre internacional, adquiriendo una importancia al grado que, la sola instalación de éstas implica - que ha estallado la huelga, y retirarlas significa que dicha huelga ha concluido.
11. La requisita es un instrumento jurídico con que cuenta el estado para hacer frente a situaciones que pudieran poner en peligro la paz interior del país o la economía nacional.
12. El estallamiento de una huelga, no es requisito para la - - aplicación de la requisita.
13. La requisita administrativa la realiza el estado cuando una - empresa dedicada a las comunicaciones tiene dificultades -- económicas que la pueden llevar a la quiebra o a una suspen sión de pagos, pudiéndose en caso necesario, obligar a los trabajadores a continuar laborando en términos de ley.
14. La requisita laboral se aplica en una empresa emplazada a - - huelga, no pudiéndose obligar a laborar a los trabajadores de la misma empresa requisada pero tampoco puede impedírseles a aquéllos que así lo deseen.
15. La aplicación de la requisita a una empresa que se encuentra

en huelga, se hace con estricto respeto a los derechos de los trabajadores.

16. Aplicada la requisa, sin la suspensión del trabajo, puede existir el estado de huelga.
17. Si con la huelga el patrón deja de percibir ingresos lícitos, con la aplicación de la requisa su maquinaria y demás bienes sufren mayor desgaste sin provecho alguno para él, - siendo por ello perjudicial para el patrón la aplicación de la requisa.
18. Con la aplicación de la requisa, se apoyan y fortalecen los derechos de los trabajadores cuando éstos se encuentran en huelga.
19. Existe la posibilidad de que aplicada la requisa en una empresa que se encuentre en huelga, los mismos trabajadores - huelguistas continúen laborando si así lo desean sin que -- ello implique violación a ningún derecho obrero ni a los objetivos de la huelga.
20. Es necesario reglamentar la requisa, estableciendo lineamientos distintos para la administrativa y para la laboral.
21. Por todo lo anterior, la requisa no es anticonstitucional.

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

<u>A U T O R</u>	<u>O B R A</u>	<u>E D I T O R I A L</u>
1. BALBUENA	Diccionario Latino Español	11a. Edición
2. DAVALOS JOSE	Derecho del Trabajo I	Porrúa, S.A. Tercera Edición México 1990
3. DE BUEN L. NESTOR	Derecho del Trabajo I	Porrúa, S.A. Séptima Edición México 1989
4. DE LA CUEVA MARIO	El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano I y II	Porrúa, S.A. Décima Segunda y Tercera Edición México 1990
5. DE PINA RAFAEL	Diccionario de Derecho	Porrúa, S.A. 8a. Edición México, D.F. 1979
6. DUEZ Y DEBEYRE	Traite Detroit Administratil	
7. ESCRICHE JOAQUIN	Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Nueva Edición 1858	París, Tomo II
8. GALINDO GARFIAS IGNACIO	Derecho Civil Mexicano	Porrúa, S.A. México, D.F. 3a. Edición 1976
9. GARCIA MAYNES EDUARDO	Introducción al Estudio del Derecho	Porrúa, S.A. 1a. Edición México, D.F.
10. GUERRERO EUQUERIO	Manual de Derecho del Trabajo	Porrúa, S.A. Décimonovena Ed. México 1984
11. HACHETTE CASTELL	Diccionario Enciclopédico Tomo III	Ediciones Castel España 1981

<u>AUTOR</u>	<u>O B R A</u>	<u>EDITORIAL</u>
12. OBREGON HEREDIA J.	Diccionario de Derecho Positivo Mexicano	Obregón y Heredia, S.A. 1a. Edición México 1982
13. SERRA ROJAS ANDRES	Derecho Administrativo Tomo II	Porrúa, S.A. 11a. Edición México 1982
14. TRUEBA URBINA ALBERTO	Nuevo Derecho del Trabajo	Porrúa, S.A. Quinta Edición
15.	Constitución General de la República de 1917	
16.	Diarios A) La Jornada B) El Universal C) Excelsior D) Uno más Uno E) El Día	
17.	Diario Oficial de la Federación Junio lo. 1991	
18.	Diccionario de la Real Academia	18a. Edición
19.	Ley Federal del Trabajo de 1970	
20.	Revista "Puertos Mexicanos" Julio 1991	