

53
203

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**ANALISIS DE LA SUSPENSION EN TELEFONOS
DE MEXICO POR MOTIVO DE HUELGA**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ANA MARIA CASTILLO GARCIA

TESIS CON San Juan de Aragón, Edo. de Méx. Junio de 1993
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**"ANALISIS DE LA SUSPENSION LABORAL EN TELEFONOS DE MEXICO
POR MOTIVO DE HUELGA"**

INTRODUCCION

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1.-	La Constitución y el Derecho Laboral.....	1
1.2.-	Contenido del Derecho Social en el Derecho Laboral.....	6
1.3.-	Principios Jurídicos que rigen el Derecho Laboral.....	11

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

2.1.-	Definición.....	20
2.2.-	Relación Colectiva de Trabajo.....	22
2.3.-	Derechos y Obligaciones del Patrón.....	25
2.4.-	Derechos y Obligaciones del Trabajador.....	30
2.5.-	La Suspensión.....	39
2.6.-	La Rescisión.....	45
2.7.-	La Terminación.....	48

2.8.-	Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México.....	52
2.9.-	Contrato Ley.....	57

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA SUSPENSION DE LA RELACION DEL TRABAJO

3.1.-	Suspensión Individual de Trabajo.....	63
3.2.-	Por enfermedad Contagiosa.....	68
3.3.-	Incapacidad Temporal por Accidente o Enfermedad.	70
3.4.-	Por Prisión del Trabajador.....	70
3.5.-	El Arresto.....	72
3.6.-	Cumplimiento de Comisiones Políticas.....	73
3.7.-	Suspensión Colectiva de Trabajo.....	74
3.8.-	Por designación de Representación Laboral.....	77
3.9.-	Por Falta de Documentos.....	78
3.10.-	La Suspensión Patronal.....	78
3.11.-	Por Excesos en la Producción.....	79
3.12.-	Por Falta de Fondos.....	80
3.13.-	Por Falta de Materia Prima.....	81
3.14.-	Por Falta de Permiso de la Junta.....	83
3.15.-	La Suspensión Indefinida.....	85
3.16.-	La Suspensión por Caso Fortuito.....	86
3.17.-	Efectos Jurídicos de la Misma.....	88
3.18.-	Plazo para la Reincorporación.....	90

CAPITULO IV

LA SUSPENSION POR HUELGA, APLICADA A LA EMPRESA TELEFONOS DE MEXICO

4.1.-	Definición legal de la Huelga.....	92
4.2.-	Marco Jurídico.....	97
4.3.-	Procedimiento de Huelga.....	101
4.4.-	Naturaleza de la Empresa Telefonos de Mexico....	105
4.5.-	Tipo de Servicio.....	105
4.6.-	La Concesión.....	108
4.7.-	La Requisa y su concepto.....	110
4.8.-	Sus efectos.....	111
4.9.-	Violación a los Derechos Laborales de los trabajadores al ordenarse la Requisa en caso de Huelga.....	113
4.10.-	Posibles soluciones.....	115
	CONCLUSIONES.....	117
	BIBLIOGRAFIA.....	123

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

La elaboración de una tesis profesional, siempre es una tarea difícil, pero a la vez ilustrativa, porque nos conduce en el amplio camino de la investigación, así como también nos permite plasmar con ello, los pocos o muchos conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera.

Nuestro trabajo recepcional intitulado "Análisis de la Suspensión Laboral en Teléfonos de México por motivo de huelga". Lo dividimos en cuatro capítulos para tener una mejor comprensión y desarrollo de ellos; mismos que a continuación se detallan.

En el Capítulo I, hacemos un análisis genérico de algunos principios laborales así como la regulación que en materia laboral y de huelga establece nuestra constitución política.

La relación de trabajo, es el Capítulo II, en donde se detallan todos los requisitos, derechos y obligaciones de la relación laboral, su concepto, su suspensión, rescisión y terminación de la misma, para concluir con el estudio y comentario del contrato colectivo de trabajo y del contrato ley.

En el Capítulo III, hacemos un estudio reiterativo del marco jurídico de la suspensión de la relación laboral señalando sus causas y consecuencias.

Finalmente en el capítulo IV, que de alguna manera es la parte medular de este trabajo se hace un estudio comparativo de la suspensión por huelga enfocándola a la empresa "TELMEX" para determinar la existencia o ilegalidad de ésta. Si no se toma en cuenta, el interés primordial de la sociedad.

Pongo a consideración de este H. jurado el trabajo de investigación realizado, mismo que trataremos de sustentar y defender de la mejor manera posible, para poner en práctica lo aprendido en la Universidad Nacional Autónoma de México, de antemano, espero encontrar comprensión y apoyo para la aprobación de este trabajo.

CAPITULO I

GENERALIDADES

En el capítulo que desarrollaremos a continuación, expondremos de manera sucinta y genérica algunos puntos importantes del Derecho laboral, su constitución, contenido y sus principios jurídicos para adentrarnos en el tema que hoy exponemos.

1.1 La Constitución y el Derecho Laboral.

Consideramos, que la prestación del servicio personal subordinado, más que un factor económico de la producción es sin duda un derecho humano.

Magdalena Aguilar Cuevas cuando establece un concepto de lo que es el derecho humano, lo describe con las siguientes palabras "Los derechos humanos son aquellos derechos que tiene una persona por el simple hecho de serlo; son el conjunto de normas jurídicas que imponen deberes al estado y concaden facultades a las personas, previstas de sanciones para asegurar su efectividad.

Los derechos humanos sirven para proteger la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la integridad y la dignidad. Están contenidos principalmente en la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos".(1)

Evidentemente que el derecho humano va a proteger a todos los seres humanos en la base de que nacemos libres, iguales con dignidad y derechos y por esta razón tanto en nuestra Constitución como las diversas declaraciones de Derechos Humanos a nivel universal han protegido al Derecho Laboral.

Artículo 23.- de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dada en el seno de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, establece los siguientes parámetros normativos:

ARTICULO 23

1.- Toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una

(1) AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Derechos Humanos. NQ. 6 Colecciones Manuales, México, 1991, p. 27

remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia una existencia confortable a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social.

4.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse toda la defensa de sus intereses". (2)

Realmente el Derecho a la libertad del Derecho del Trabajo remunerado es una idea fundamental y digna del ser humano.

En este concepto, consideramos que el mismo derecho de huelga va a pasar a ser parte de esas disposiciones que protegen la dignidad humana y la relación individual de trabajo.

En este inciso no vamos a analizar el Artículo 123 Constitucional, el cual es la base principal del Derecho Laboral, toda vez que este lo iremos citando en el transcurso de nuestro estudio.

Por lo que nos concretaremos a observar el derecho humano laboral previsto por el Artículo 52. de nuestra Carta Magna, mismo que a la letra establece.

(2) Vicentenario de la Declaración de los Derechos Humanos y del Ciudadano, (1789-1989), Secretaría de Gobernación, México, 1989, p. 45

Artículo 5.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícito, el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, en los términos que dicte la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos profesionales sin la justa resolución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo expuesto por las fracciones I y II del Artículo 123.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no permite el establecimiento de órdenes monárquicas cualquiera que sea la denominación u objeto que permita erigirse.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que exige la ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá

extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Aunque actualmente este artículo está en el Congreso de la Unión en vísperas de una nueva reforma, ésta no afecta la esencia del derecho que presupone.

Así el contenido social, humano, que no solamente parte de la idea de la dignidad de igualdad de los hombres, sino de los principios de justicia, bien común y seguridad jurídica de las personas que viven en la sociedad en general.

De lo anterior, podemos decir que el Derecho Laboral, conforme a la idea constitucional, está asentado en la lucha obrera y ésta en el momento en que se ha desarrollado se ha convertido en el derecho social como veremos en el inciso 1.2.

Otra norma contenida en nuestra Constitución, que forma parte del estatuto laboral constitucional sin duda es el Artículo 123 el cual esta dividido en dos grandes apartados, el apartado A) que norma la relación constitucional sobre la

empresa privada, y el apartado B) que norma la relación de trabajo para la burocracia.

Como decíamos este artículo lo iremos analizando a lo largo de nuestro trabajo, pero diremos de éste que es mucho muy natural que se haya dividido el mismo, ya que no es lo mismo la empresa privada que la administración pública.

Mientras que en la empresa privada, se buscan resultados de ganancia económica, en la administración pública, se buscan resultados del servicio público a la comunidad.

Así los objetivos son muy diferentes, en uno la utilidad y en otro proporcionar la infraestructura en que la sociedad pueda desarrollar.

1.2 Contenido del Derecho Social en el Derecho Laboral

Para hablar del Derecho Social en el Derecho Laboral en principio tenemos que saber en sí qué es el Derecho Social.

Nótese que en el proyecto se tenía una clara visión de la relación entre el capital y el trabajo así, el trabajo al proporcionarle la plusvalía al capital, la utilidad, tendría un derecho para entrar a la justa repartición de ese

beneficio reportado en la utilidad o plusvalía que el trabajo le ha prestado al capital.

Esta situación es más fácil de entender para cualquier obrero que la redacción en que quedó el Artículo 123 en su forma en que es aprobado, esto es en el sentido de que la Huelga tiene como fin armonizar el trabajo con el capital y buscar el equilibrio de los diversos factores de la producción, para un obrero hablarle de factores de la producción, no pueden llegar a entenderlo correctamente.

Pero a un obrero se le habla del justo reparto que se haga de la utilidad que su trabajo proporciona esto si lo puede entender.

Al respecto el maestro Lucio Mendieta y Nuñez explica "El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicos débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

El Derecho Social lo podemos clasificar en:

- A) Derecho del Trabajo
- B) Derecho de la Seguridad Social

- C) Derecho de Asistencia Social
- D) Derecho Cultural
- E) Derecho Social Internacional
- F) Derecho Agrario
- G) Derecho Social Económico

En conclusión científicamente no es posible dividir el orden jurídico, con sus complicaciones sociales y políticas; sin social embargo académicamente a la seguridad social la ubicamos en el derecho social concebida como un derecho nivelador de las desigualdades existentes en la sociedad, tendiente a alcanzar la justicia social para que el estado le proporcione la satisfacción de las necesidades a los grupos con una moral colectivizada". (3)

El maestro José Campillo Saenz nos dice el objeto del Derecho Social: "Los Derechos Sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre";(4)

Independientemente de que el Derecho Humano, deba ser

-
- (3) MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Social. 3a. edición. Editorial Porrúa. México 1967. p. p. 66 y 67
 - (4) CAMPILLO SAENZ, José. Los Derechos Sociales. T. I. NQ. 1-2 Enero-Junio. Revista de la Facultad de Derecho. México 1951. p. 189

respetado, las clases altas tienen la obligación directa de proporcionar de alguna manera, los medios necesarios para que los estratos inferiores puedan vivir con dignidad.

En esta situación, el derecho social laboral, evidentemente que tratará de igualar a un obrero, frente a la relación de trabajo.

Y tan es así que la aplicación de las normas que la legislación presupone, son de observación pública, esto es de interés público y que se aplican no sólo supletoriamente sino en forma principal.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 52, entre otras cosas establezca:

"Artículo 52.- Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca".

En general que contravenga alguna estipulación que la Ley Federal del Trabajo establece.

Por los anterior es notable como el derecho laboral tiene un gran contenido social, ya que independientemente de que las partes puedan llegar a un contrato laboral, la ley

no permite que dicho contrato sea inferior a las normas protectoras que la legislación previene.

En otras palabras, que el contrato laboral puede ir más allá de lo que la ley establece pero nunca, podrá ser inferior.

De lo anterior que el derecho social responde más que nada a la idea del hombre sujeto a los vínculos sociales a la sociedad en general; tal como el maestro Rafael Tena Suck y Hugo Italo nos lo explican con las siguientes palabras: "El derecho social en primer término responde a una idea del hombre sujeto a vínculos sociales del hombre colectivo producto de una moral colectivizada; la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de igualdad de las personas sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden público". (5)

El contenido del Derecho Social en el Derecho Laboral es evidente, de hecho es la base por la cual el derecho laboral puede existir.

(5) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho de la Seguridad Social. 7ª. edición Pack. México. 1988. p. 18

En otros términos que debido a la necesidad de nivelar jurídicamente al obrero con el patrón surge el derecho laboral que no solamente los trata de igualar, sino intenta proteger a la parte débil de la relación laboral como es el trabajador.

1.3 Principios Jurídicos que rigen el Derecho Laboral

De todas las generalidades que hemos expuesto y la lucha social del movimiento obrero en nuestro país extraer de éstos, el resultado de esta lucha, que se basa en los principios jurídicos que rigen en derecho laboral, de los cuales citaremos los siguientes:

- 1.- La Estabilidad en el empleo.
- 2.- La protección a la salud a la integridad física y mental y a la vida del trabajador.
- 3.- El derecho a un ingreso razonable.
- 4.- La superación del trabajador.

Todos y cada uno de estos principios, están directamente contenidos en la legislación y necesariamente serán parte de toda esa normatización que rodea al derecho laboral.

Francisco Ramírez Fonseca al hablar de la estabilidad en el empleo explica: "El Derecho del trabajo se ocupa

Únicamente de las relaciones de trabajo por consiguiente, toda relación extraña la subordinación que escapa a nuestra disciplina bien está que en virtud del fenómeno de expansividad del derecho del trabajo, éste procura ir haciendo suyas relaciones que antes estaban reservadas al derecho común como acontece con los actores y los deportistas, sin embargo, esta rama del derecho no puede aplicarse fuera de los límites de su competencia". (6)

Ahora bien para que pueda extender su protección al trabajador se requiere que éste continúe teniendo la calidad de trabajador, pues al dejar de serlo automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral.

En consecuencia de lo anterior, el derecho del trabajo lucha por tener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación, y es a través de este fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad.

El Derecho a la estabilidad en el empleo, es sin duda uno de los pilares que rigen la relación laboral.

El hecho de la guarda íntima de la relación servicios y trabajo, están totalmente relacionados.

(6) RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª edición. Pack. México 1985. p. 20

Mientras subsista la razón por la cual una persona ha sido contratada debe subsistir también la estabilidad del empleo, en relación directa al trabajo y servicio, lo anterior quiere decir que mientras exista la fuente de trabajo, existirá la relación de trabajo.

Lo anterior es un derecho muy fundamental que asegura al trabajador que mientras la fuente de trabajo exista, tendrá éste cierta estabilidad en el mismo.

Por lo que se refiere a la protección a la salud a la integridad física y mental y la vida del trabajador estaremos frente de un concepto, principio del derecho laboral como es la seguridad social.

Mediante la seguridad social, se intenta dar protección a la vida y salud del trabajador. Esta seguridad social en nuestro país viene desde muy lejos y según el maestro Trueba Urbina Alberto: "El Derecho a la Seguridad Social se consigna por primera vez en el mundo de función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores en la Declaración de Derechos Sociales, contenida en el Artículo 12., 123 bajo el título del derecho del trabajador y previsión social. Precisamente en la fracción 29 del mencionado precepto se establece:

Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros sociales, de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir la previsión popular". (7)

La seguridad social, nace a través del Artículo 123 Constitucional mediante el cual se fundamentaba todo el derecho del trabajo, y además se establecía claramente como una situación de servicio y de utilidad pública. Así, en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones XVI y XIX existen obligaciones del patrón para proporcionar no solamente la seguridad social, sino también el proteger la salud y la integridad física y mental del trabajador a través de dispositivos de seguridad dentro de la empresa.

Por lo que se refiere al derecho de un ingreso razonable, éste es sin duda, la manzana de la discordia debido a que mientras el capital quiere tener más y más capital acumulado, el trabajador tiene cada vez menos el ingreso razonable por su trabajo.

(7) TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Legislación de Seguridad Social en México. 4a. edición. UNAM. México 1977. p. p. 15 y 16

Más que principio de ingreso razonable por su trabajo debemos de decir, que en base al proyecto de Artículo 123 de 1917 del que hablábamos en el inicio 1. 2 se requiere que el salario sea proporcionar a más bien sea un reparto del beneficio que el trabajo le aporta al capital en forma proporcional.

Para entender bien esta situaciones vamos hacer algunas definiciones. Néstor de Buen Lozano al respecto nos dice: "No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La Ciencia Económica, la Psicología y el Derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan como es natural a conclusiones diferentes". (8)

Consideramos que establecer un concepto unitario del salario, es sin duda uno de los principios de lucha de los movimientos obreros organizados. Así debemos de plantear la necesidad de establecer un verdadero contenido definitivo de lo que el salario es dicho en otra forma que no nos podemos conformar con la versión del Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que se ocupa de decir: salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

(8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 10a. edición. Editorial Porrúa. México, 1986. p. 169

Siempre se les olvida que el trabajo representa para el capital una gran plusvalía, al capital por sí solo actualmente se le está dando un gran valor, pero, si a este capital se le agrega un trabajo, evidentemente que estaremos frente a otro tipo de situaciones más especiales y más de justicia para el trabajador, consideramos que el ingreso razonable o el salario debe de partir de la idea del justo reparto de la utilidad que el trabajo proporciona al capital.

Por lo que se refiere a la superación del trabajador, éste va a formar parte de las obligaciones del patrón, el proporcionar capacitación a sus empleados, es sin duda alguna una de las formas mediante las cuales se le atribuye al trabajador una cierta prestación de aleccionamiento o adiestramiento en el uso de la maquinaria, así observamos que los principios jurídicos que rigen el derecho laboral en general, independientemente de que logran en cierta manera identificarse a la lucha laboral con excepción del ingreso razonable bien tienen en sí, el contenido de la generalidad de la lucha laboral, aunque como decíamos falta algo de dicha lucha más que nada en cuanto a que se le dé mayor valor al servicio humano que al mismo capital.

CAPITULO II

LA RELACION DEL TRABAJO

La ley Federal del Trabajo en la actualidad señala en su Artículo 20, lo siguiente:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la presentación 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.

En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente

convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Por ello sostenemos que, el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apogeo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es contractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

"Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es

originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo." (9) Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza

(9) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 2ª. edición. Haro. Buenos Aires. 1949. p. 139

con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

2.1. Definición

La relación de trabajo se puede definir como la prestación del servicio mismo de carácter subordinado.

Dicho de otra manera la legislación del trabajo no requerirá en ningún momento, que existan contratos, convenios o alguna situación análoga para que se dé la relación laboral el trabajo es un derecho y un deber social no es un Artículo de comercio exige para éste libertades y dignidad para quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia.

Estos son preámbulos de los que la relación del trabajo es. De hecho existirá la relación del trabajo en el momento en que se suscite la prestación del mismo.

Al respecto el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos explica:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga o prestar a otro 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 los mismos efectos.

Del sentido del derecho social, del que ya hablábamos se nota inmediatamente la definición de relación individual de trabajo que la legislación establece.

Recordando el contenido del derecho social, se puede ver como la protección del débil en este caso el trabajador, se nota inmediatamente.

De tal manera que mientras haya un trabajo personal subordinado, existirá la relación contractual laboral.

En tal forma que resulta protector la legislación, cuando habla de que con la simple existencia de una subordinación, se tendrá un contrato individual de trabajo.

2.2 Relación Colectiva de Trabajo

Al analizar las relaciones colectivas de trabajo, implica hablar de diversos contextos en materia de relaciones laborales, implica hablar de sindicatos coaliciones de representantes sindicales, de situaciones de titularidad del Contrato Colectivo, situaciones que trataré brevemente para este inciso, y dar ya una plataforma mediante la cual se pueda hablar de todo ese complejo sistema como es la relación colectiva laboral.

El maestro Miguel Borrel Navarro, al explicar el contenido de la Relación Colectiva de Trabajo nos dice:

"La relación colectiva de trabajo, sólo puede nacer por el Contrato Colectivo de Trabajo que es el acuerdo o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos o uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno y varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Los únicos que pueden pedir o exigir las firmas de un contrato colectivo de trabajo son los sindicatos totalmente constituidos y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual.

En la celebración del Contrato Colectivo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro; no podrán afectar derechos adquiridos de los trabajadores ni prestaciones ya devengadas y no podrá referirse a patrones individualmente determinados. Si en el contrato colectivo se consigna algún reajuste de personal o reducción de trabajo, se hará respetando el escalafón de los trabajadores, a fin de que sean reajustados los de menos antigüedad, pues deberá respetarse este derecho y el de referencia, acorde con lo establecido en los Artículos 34, 154, 155, 386 y 437 de la Ley de la materia". (10)

Nótese que a diferencia de la relación individual del trabajo, la colectiva ya presupone situaciones de más complejidad, como en el caso de que para que ese tipo de relación se pueda dar se requerirá el establecimiento de un sindicato. No una coalición como lo establece la misma legislación cuando nos habla de las coaliciones y sindicatos en los Artículos 355 y 356 en donde se dice que la coalición es un acuerdo temporal para la defensa de los intereses comunes mientras el sindicato, será una organización que presenta sus estructuras jurídicas propias mediante las cuales, se establecerán órganos representativos de la base trabajadora en general.

(10) BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. edición. Pack. México, 1986. p. 307

Por otra parte, se requerirá que se pueda obtener de éstos, una mayor versatilidad en los asuntos gremiales de la empresa. Así, una vez que se procede a la constitución y registro de los Sindicatos, esos van a tener cierta personalidad jurídica y les va a dar representatividad.

La siguiente jurisprudencia, nos expone esta circunstancia con las siguientes palabras:

"Sindicato Personalidad de los en Juicio. Al autorizar la fracción del Artículo 16 del Artículo 123 Constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos es formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación (XX 14 pág. 25 A. \$. 2044, /27. Bolio Manzilla Fernando, unanimidad de 4 votos".

Así, y en una forma general se puede observar cómo la relación colectiva de trabajo estará basada más que nada, en la organización colectiva por parte de patrones o de trabajos.

Evidentemente que es la relación obrera, la que en determinado momento será la que más interesada por

establecer uniones o coaliciones de trabajadores para la defensa de sus respectivos intereses.

2.3. Derechos y Obligaciones del Patrón

Tanto en la relación individual como en la colectiva las partes en la relación laboral tiene derechos y obligaciones.

El patrón, que en este caso es el considerado poderoso de la relación laboral, va a ceñirse a las obligaciones que la legislación misma establece.

Al respecto, el maestro Euquerio Guerrero, nos explica lo siguiente: "El estudio de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores constituyen uno de los elementos principales para el funcionario, que tiene mando de personal en una empresa para cumplir su cometido. Si la función del Jefe de Relaciones Industriales y de aquel que dirija a otros hombres en el trabajo, es obtener la armonía y la mayor productividad uno de los medios más efectivos para lograrlo es velar porque todos los funcionarios en la negociación desde el gerente hasta el más poderoso jefe de sección o sobre estante, cumplan con sus deberes, respeten los legítimos derechos y convenzan a éstos de la necesidad de respetar a su vez los derechos del patrón.

Entre dos sujetos, si uno tiene derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que al primero le va a exigir.

Este principio tiene máxima importancia en materia de derecho laboral, pues mucho se ha insistido con los trabajadores desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo, en los derechos en que son titulares, pero se olvida de hacerles notar las obligaciones que tienen. El resultado ha sido un desbordamiento de los obreros apoyados en sus dirigentes, que exigen del patrón más y más prestaciones perdiendo la noción de que ellos tienen también deberes que cumplir". (11)

Consideramos que el compromiso social que reviste la producción en una empresa es el respeto del derecho, tanto del trabajador, tanto del patrón y su personal de confianza.

La Ley será la que establezca las obligaciones que el patrón debe de realizar y en general son las marcadas en el Artículo 132 de la misma.

Una de ellas es cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa, esto es todos esos principios jurídicos que rigen al derecho laboral y que comentamos en el inciso 1.4., deberán ser respetados por el

(11) GUERRERO, Euqenio. Manual de Derecho del Trabajo. 38. edición. Porrúa. México. 1985. p. 300

patrón, la estabilidad en el empleo, la protección a la salud física y mental, el derecho a un ingreso razonable, a la superación del trabajador a su capacitación.

Otra de las obligaciones primordiales es el pago de salario y hacerlo oportunamente para que el trabajador pueda subsistir, proporcionarle la herramienta necesaria, un local seguro, mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, para que éstos puedan realizar su trabajo, guardar a los trabajadores la debida consideración y abstenerse del matrato para con ellos. Así como expedir constancia escrita de los días trabajados y el salario, percibida situación que mañosamente, los patrones por malos asesoramientos van a hacer o a constituir como una falta y por lo regular, se aconseja que el trabajador desde que entra se le hace firmar su renuncia, ésto también es una situación que está prohibida por la legislación y que además el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo la hace nula si no está ratificada ante la Junta.

Otras de las obligaciones del patrón es conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercer su voto en elecciones, permitir faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente en el sindicato. Así como poner en conocimiento del Sindicato titular el Contrato Colectivo y de los trabajadores de categoría inmediata

inferior los puestos de nueva creación las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Colaborar con autoridades de trabajo y educación para lograr la alfabetización de los trabajadores, es aquí donde hay que aplicar un medio de control para que éstas obligaciones que el Artículo 132 establece sean una realidad.

Otorgar viviendas, proporcionar capacitación y adiestramiento, cumplir con todas las disposiciones de seguridad de higiene y proteger la salud del trabajador son sin duda obligación que el patrón tienen y que debe de cumplir.

Proporcionar al Sindicato en los Centros Rurales de un trabajo un local para que instalen sus oficinas.

Hacer las deducciones que los Sindicatos le soliciten para recabar las cuotas sindicales hacer otro tipo de deducciones, permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo, contribuir al fomento de actividades culturales y de deporte, y por supuesto proteger a la mujer embarazada conforme al reglamento especial para ésta, y por último participar en la integración y funcionamiento de comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo.

Así la legislación va a establecer obligaciones tajantes para el patrón que éste forzosamente deba de cumplir.

Es interesante observar que el Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo establece las prohibiciones del patrón de negarse a aceptar a una persona por su edad o por su sexo, claro está que la naturaleza del trabajo así lo permita el hecho de exigir que los trabajadores compren sus productos o liquidarlos en una tienda de raya.

Exigir dinero por dar trabajo, obligar a los trabajadores a afiliarse en un determinado sindicato, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo, ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que la ley le otorga a los trabajadores, hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento, presentarse en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.

Nótese que la legislación intenta guardar la armonía y el respeto por la producción y por el desarrollo económico dentro de la empresa.

En general, los derechos y obligaciones del patrón, serán el tratar dignamente y respetar el derecho humano del

trabajador conforme a las bases establecidas en los Artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo mismas que a groso modo citamos.

2.4. Derechos y Obligaciones del Trabajador

Al igual que el patrón, el trabajador debe también guardar un respeto por la producción.

Los derechos de los trabajadores en una forma general, se dan todos y cada uno de los trasladados en la Ley Federal del Trabajo, de lo anterior que me tenga que avocar a hablar específicamente de sus obligaciones que se encuentran prevista en el Artículo 134 de la misma Ley Federal del Trabajo.

En tal efecto, una de las meras obligaciones de la Ley impone a los trabajadores es el cumplimiento de las normas que la misma ley establece.

Ahora bien, la legislación, hace también obligatorio para el trabajador, la necesidad de que éste cumpla con todas y cada una de las normas de seguridad e higiene que se hayan dictado en beneficio no solamente de la producción sino del principio de cubrir los riesgos de trabajo.

Así el Artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo establece:

En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expiden con base en ellos se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que estos se presten en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

De los anterior, podemos decir que en la mayoría de los establecimientos de producción y comerciales, se establezca una comisión que investigue en un principio, cuáles serían las causas y los riesgos de trabajo que podrían presentar principalmente en la empresa. Esta comisión para su constitución, una vez designados los representantes de la comisión, deberán enviarse el acta constitutiva al Departamento de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Medicina y Seguridad que del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia federal; en materia local ante la autoridad local, ante la autoridad laboral competente a efecto de que la comisión quede debidamente registrada, y se expidan las credenciales correspondientes. El mismo procedimiento se seguirá tratándose de reintegración de las comisiones y cada vez que haya substitución de representantes. Los integrantes de las comisiones y cada vez que haya substitución de

representantes. Los integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene, pueden acudir en asesoría a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que se encarga de promover el establecimiento registro y funcionamiento de estas comisiones, y de proporcionar a las ya registradas capacitación y orientación.

Al recordar los principios básicos que quedaron establecidos en el inciso 1.4 del capítulo primero; veremos que el rubro de la seguridad, es sin duda uno de los pilares del derecho laboral y no solamente el trabajador está obligado a observar los lineamientos de seguridad e higiene que se establezcan en la empresa, sino que también podrá forma parte de una comisión mixta en donde investiguen las causas de los riesgos de trabajo y surjan los lineamientos respectivos que tengan como fin, el darle al trabajador, una seguridad jurídica en el desarrollo de su empleo.

Otras de las obligaciones que señala la ley, es el desempeño de la labor bajo la dirección total del trabajador a su representante, en donde encontramos el principio básico de la prestación del trabajo, como es la subordinación.

Lo anterior significa que el empleado trabajador, no puede ir más lejos que lo que le ha sido ordenado por el patrón y su representante de ahí que también tenga la

obligación el trabajador de ejecutar el trabajo con la intensidad cuidado y esmero apropiado en la forma y tiempo convenidos.

Esta situación es sumamente interesante, ya que la obligación básicamente va a interesar a la producción de la empresa, así, una subordinación cuidadosa y esmerada, en la forma, tiempo y lugar convenidos, será otra de las obligaciones del empleo, y que deberá cumplirla como una forma mediante la cual cumpla con las disposiciones que la ley le ha establecido para el desempeño óptimo de sus labores.

El dar aviso inmediato al patrón de la causas justificadas que le impidan ocurrir al trabajo, esta es otra de las obligaciones que en determinado momento está bastante bien controlado ya que la seguridad social exige que todos los empleados estén inscritos en el régimen del Seguro Social que el IMSS ha instituido, de ahí que para que se pueda tomar en cuenta una justificativa del trabajador por inasistencia a la labor por enfermedad se requerirá que presente la incapacidad expedida por el IMSS.

Así lo ha establecido el siguiente precedente jurisprudencial:

Asistencia, Faltas de por enfermedad.

Justificación Trabajadores inscritos en el IMSS. Si un trabajador está inscrito en el IMSS no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia médica que consigna la enfermedad que padece sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar otorgada por dicho Instituto. (A.D. 4043/78), Ernesto Fernández Hernández; 19 de marzo de 1979; 5 votos José Moises Calleja García, Secretaria Silvia Pichardo de Quintana.

Como resultado de lo anterior, se debe de tomar en cuenta que el seguro social es un régimen obligatorio. Y que está constituido como un servicio público para otorgar las prestaciones sociales que en un momento determinado deben tener los trabajadores.

El maestro Javier Moreno Padilla al explicarlo en las características del Seguro Social, nos dice: "El seguro Social se dá en medio por el que se alcancen los programas de seguridad social y para ello necesitan reunir determinadas condiciones. Podemos considerar al Seguro Social en la forma siguiente, es el instrumento de la seguridad social por medio del cual una institución pública queda obligada a entregar a los derecho-habientes que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios cuando se

reúnen los supuestos establecidos en la Ley, a cambio de una cuota o prima que para los beneficiarios, la población en general y el estado, o sólo alguno de éstos". (12)

De aquí se tiene que destacar los siguientes elementos:

A) Servicio Público por considerar el mismo las actividades que van a satisfacer un necesidad colectiva de carácter laboral económica, o cultural.

B) La institución pública encargada de prestar el servicio, será un organismo descentralizado que en nuestros casos tiene por denominación el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

C) Se trata de un seguro obligatorio, porque se requiere de un sistema que garantice la estabilidad y permanencia con independencia de personas y autoridades.

D) Los sistemas de financiamiento serán estructurados en forma tal que permitan soportar los costos del sistema y por tratarse de un seguro social obligatorio que se encuentra establecido en la ley, los mismos estarán dotados de un imperio que le permita continuidad y seguridad.

(12) MORENO PADILLA, Javier. Derecho de la Seguridad Social. 7ª. edición. pac. México. 1988. p. 135

E) Se atenderá especialmente a los económicamente débiles que son personas que están desprovistas de recursos indispensables para su desarrollo.

En tal efecto, es evidente que ese aviso que ha de darse por una causa justificativa que pida la presentación a las labores, está calificado, en virtud del régimen obligatorio del Seguro Social, mediante el cual, solamente los documentos que expida el IMSS tendrán el valor suficiente jurídico que garanticen una seguridad en cuanto a la veracidad de los mismos.

Por otro lado el trabajador deberá devolver todos aquellos objetos que le sobren en el momento en que ha realizado su trabajo, además de tratar de conservar en buen estado a los mismos. El observar buenas costumbres dentro del servicio, es otra de las obligaciones general del trabajador.

Una situación muy especial de comentar, es la obligación del trabajador en relación al tiempo del siniestro.

Cuando existe un siniestro o un riesgo inminente de peligro, los trabajadores están obligados a prestar ayuda o auxilio a todas y cada una de las personas que así lo necesiten como sea el patrón, representante o compañero del trabajo.

Otras de las normas de Seguridad e Higiene, es de que el trabajador debe de someterse a los reconocimientos médicos que se hayan establecido en la empresa, esto con objeto de buscar que las enfermedades contagiosas no proliferen, incluso si sufre alguna enfermedad contagiosa es su obligación comunicarla para el efecto de que se tomen las medidas necesarias, el empleado también está obligado a comunicar al patrón de cualquier deficiencia que encuentre en el sistema de producción y guardar los secretos industriales a los cuales tenga acceso. Estas son, en general las obligaciones que tiene el trabajador, respecto de la relación laboral, mismas que debe de observar con el fin de que la relación laboral se dé en un ámbito de armonía.

Por último es de citarse el Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, el cual, establece expresamente diversas prohibiciones al trabajador, que van a viciar completamente la relación laboral, y recaerá en las formas de entorpecimiento de las relaciones por suspensión, rescisión o terminación, y que considero necesario citarlos para el efecto de manejarlos durante este trabajo, así el Artículo 135 de la Ley Federal, nos dice:

"Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier otro acto que pueda poner

en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin el permiso del patrón.

III.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la restricción suscrita por el médico.

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios de trabajo.

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón.

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Usar útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados.

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

De lo expuesto anteriormente podemos colegir que debemos de atender inicialmente a todo este contexto de obligaciones, las prohibiciones serán también causas que en un momento van a suspender o a dar por terminada la relación laboral.

Pero para tener una mejor comprensión del tema en estudio, hablaremos someramente de las formas de entorpecer las relaciones de trabajo y que en concreto se hacen en el Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México, y el sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

2.5. La Suspensión

En lo referente a la suspensión de la relación de trabajo, consideramos importante y necesario mencionar lo que el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala como tal.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y prestar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II.- La incapacidad temporal ocasiona por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV.- El arresto del trabajador.
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII.- La falta de los documento que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios cuando sea imputable al trabajador.

Es necesario que para que la suspensión pueda darse, se encuadren los elementos de cada uno de los tipos descriptivos de la causa de suspensión.

De ahí en fuera la ley no puede autorizar la suspensión.

El maestro Miguel Borrel Navarro nos habla de esta circunstancia, con las siguientes palabras: "Cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos que te dé la ley, que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral conservando viva ésta. Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, después protege al trabajador frente a contingencias que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como causales de rescisión del Contrato Individual o de la relación individual de trabajo": (13)

"En virtud de la suspensión de la relación o contrato individual de trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por el concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión". (14)

-
- (13) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª edición. Pack. México. 1989. p. 322
- (14) Ibidem. p. 323

La suspensión al parecer, más que favorecer a ese Derecho Laboral o Derecho Social que protege al más débil más bien protege al patrón así, cuando el trabajador tiene una enfermedad contagiosa es evidente que pone en riesgo la seguridad e higiene del lugar y esto se identifica a las obligaciones e incluso a las prohibiciones del trabajador.

La incapacidad temporal sufrida por un accidente profesional esto es que no constituya riesgo de trabajo, el arresto, el cumplimiento de servicios electorales, o que esto haya sido designado como comisionado al sindicato, son situaciones por las cuales la relación laboral beneficia evidentemente al patrón.

En tal caso que incluso cuando el trabajador va a formar parte de la agrupación sindical, la relación laboral se suspende y el patrón no estará obligado a pagar salarios.

Vamos a entender bien los efectos de la suspensión, citando la siguiente jurisprudencia:

"El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también

con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos de la prima de antigüedad no es posible se compute únicamente laborados por el trabajador sino que se aplique el concepto de tiempo efectivo de servicios.

Jurisprudencia a 1990, México, Mayo ediciones, libro IV, Cuarta Sala y Sala Auxiliar Suprema Corte 1991, pag. 268.

Es evidente que la suspensión temporal de obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario no constituyen el concepto de tiempo efectivos de servicios ya que el trabajador en ningún momento estará a disposición del patrón, de ahí que la medida evidentemente sea más favorable al lado patronal que al trabajador.

Ahora bien por lo que se refiere a la Empresa de Telefonos de México S.A. de C.V., la situación es un poco más crítica, ya que independientemente de que se tramite la suspensión de los efectos del trabajo, conforme a las causales del Artículo 42 de la Ley que hemos visto, el

Sindicato también puede pedir la suspensión de labores de sus agremiados, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo contiene en sí una cláusula de exclusión reglamentada por el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y que permite al sindicato no solamente solicitar la suspensión de algún trabajador sino también la terminación de la relación del trabajo, lo anterior sin ninguna responsabilidad para la empresa, de ahí que la empresa manejando al Comité Ejecutivo del Sindicato evidentemente puede eludir y versar responsabilidades en el momento en que el sindicato le solicita la separación o la suspensión.

El Artículo 19 de las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa establece los siguientes lineamientos:

"La empresa se obliga a suspender del servicio en un plazo no mayor de 30 días contados a la fecha en que reciba la comunicación el sindicato, bien sea por conducto del Comité Ejecutivo nacional o Comité Ejecutivo local correspondiente, a los trabajadores sindicalizados a quien el mismo acuerde sancionar con pérdida temporal del trabajo siempre y cuando estas sanciones no originen la paralización de un departamento, sección o departamento, sucursal se apliquen a más del 30% del personal respectivo al mismo tiempo. En los casos de departamentos o secciones de departamentos o tres trabajadores la empresa aplicará la sanción a no más de un trabajador al mismo tiempo. La

Empresa se obliga a notificar por escrito al sindicato la fecha en que se aplique la sanción y en su caso hará los movimientos escalafonarios respectivos de acuerdo con lo establecido en la cláusula 38 de este Contrato".

Ni siquiera se supedita a que el sindicato, debe de llenar los requisitos establecidos por el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de lo anterior que el capricho de los dirigentes sindicales puede afectar a algún trabajador al que se le intente suspender de sus actividades en nuestro concepto se le debía agregar algún párrafo en el sentido de que la comunicación del sindicato sea nacional o local, deberá estar soportado por las diversas pruebas que evidencian la causal de suspensión independientemente de haberle otorgado al trabajador la posibilidad de ser oído y vencido.

De lo anterior consideramos que el Artículo 19 del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser una arma de dos filos, ya que aparentemente el sindicato defensor de los intereses de los trabajadores, podían fácilmente solicitar la suspensión de alguno de sus agremiados.

2.6. La Rescisión

Podemos decir que, una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan provisionalmente, supeditados

a una circunstancia provisional y otra es sin duda la rescisión de la relación laboral.

Para entender bien el significado completo vamos a establecer la palabra o el significado de la palabra rescisión en donde el maestro Rafael de Pina Vara quien nos dice: "La rescisión es un procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio y en condiciones normales, a causa de accidentes externos, susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores". (15)

Este hecho de dejar ineficaz un contrato celebrado válidamente para lo que se refiere a la cuestión laboral éste deberá estar identificado con diversas causales que la misma legislación establece e incluso la legislación previene el caso de que sean causales a favor del patrón y sean causales a favor del trabajador.

Así tenemos cómo el Artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo van a establecer causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador respectivamente.

(15) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 28.

Así tenemos, que en una forma general y somera el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece causales en que se cesa en causa justificada la relación del trabajo tales como engañar al trabajador con aptitudes que no posee; acudir el trabajador en estado de embriaguez a su trabajo, incluyendo faltas de probidad y honradez en contra de la empresa o las personas que en esta trabajan, contra cualquier compañero o cualquier acto de violencia o de falta de probidad, incluso fuera del trabajo, el trabajador tiene que comportarse debidamente, con el patrón sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa.

Todas las causales de rescisión de trabajo como habíamos dicho las encontramos en favor del patrón o sin responsabilidad para el patrón en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y por otro lado cuando de todo eso va a venir la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, que es el caso cuando el trabajador opta por rescindir su contrato laboral por causales como el engaño del patrón hacia su persona, incurrir el patrón o sus familiares o personal directivo administrativo dentro del servicio en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, así el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo válidamente por el trabajador para rescindir su relación de trabajo sin responsabilidad.

2.7 La Terminación

Para señalar las causas de terminación de la relación laboral anotaremos los puntos básicos que señala nuestra ley laboral mismos que son los siguientes:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- La muerte del trabajador
- 3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- 5.- Los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, contemplados por el Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causales citadas, van a tener un efecto de poner fin a la relación del trabajo. Cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad especialmente del trabajador se respeta y existe una conveniencia de la empresa-trabajador para la terminación de la relación, evidentemente que la muerte del

trabajador no podrá continuar la relación; el caso planteado en el punto de las causales citadas, en el que se establece un contrato o una relación para obra determinada o vencimiento del término o de la inversión notamos como la legislación tiene un alto contenido económico toda vez que una inversión o cualquier tipo de construcción constituye una gran inversión de capitales así como esta operación es algo eventual, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional, a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o en término en que va a sujetar su producción.

La incapacidad inmediatamente deja al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación le otorga, sino que la imposibilidad física de poder realizar algún trabajo, claro está que esta imposibilidad física o mental debe de provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior nos obliga a hablar un poco acerca del principio del Derecho Laboral relacionado con la Protección de la Salud, a la integridad física y mental y la vida del trabajador.

El maestro Ramírez Fonseca nos habla un poco de este principio "Primero ser y después la forma de ser". (16)

(16) RAMIREZ FONSECA, Fernando. Condiciones de Trabajo. 3ª. edición. Pack. México. 1985. p. 20

Por ello tanto el patrón como el trabajador están obligados a observar medidas necesarias a fin de preservar a éstos últimos en salud, su integridad física y mental y su vida.

Realmente cuando un trabajador puede incumplir con las normas establecidas de seguridad en la empresa, esto significa trastornos para el sistema económico y definitivamente una lesión para el trabajador.

De ahí que todo el Derecho Social se ocupe de estas circunstancias, y sin duda es un derecho paralelo a la causal establecida en el punto 4 como es la incapacidad física o mental.

Así independientemente de que existan pensiones por parte de la Ley del Seguro Social, el patrón también está obligado a liquidar ciertas cantidades.

Lo anterior viene mayor explicado en la siguiente jurisprudencia.

INCAPACIDAD DERIVADA RIESGO NO PROFESIONAL. La prestación que contiene el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe pagarle al patrón independientemente de que se le haya otorgado al trabajador una pensión por incapacidad parcial permanente conforme la Ley del Seguro

Social. El Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo vigente ordena que al existir incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162 de la misma ley con independencia de la prestaciones que le corresponda de conformidad con otras leyes, de manera que si conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social se otorga al trabajador una pensión derivada de una incapacidad parcial permanente ello no releva al patrón del pago de las prestaciones señaladas en el primer precepto mencionado cuyo contenido difiere de lo establecido en el Artículo 126 fracción IX párrafo penúltimo de la Ley Laboral de 1931. A tal conclusión se llega por cuanto a dicho precepto de la Ley anterior se refería a incapacidad física o mental del trabajador o del empresario, lo que originaba tratándose del obrero una indemnización por el importe de un mes de salario y adicionalmente diez días de salario por cada año de servicios prestados; en cambio en la Ley Laboral de 1970 en su Artículo 54, alude exclusivamente a la incapacidad o inhabilidad del trabajador establece la prestación económica sólo cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional y ordena el pago de un mes de salario más doce días por cada año de servicios independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. En tales condiciones variar en una nueva ley los términos de la prestación proveniente de la incapacidad del

trabajador ya no resulta inaplicable en criterio sostenido anteriormente por esta sala, visible bajo tesis número 166, fojas 155 del último apéndice del semanario judicial de la federación 5ª. parte (amparo directo 3556/73; Manuel Hernandez Cano 14 de Marzo de 1975. 5 votos 7ª. época vol. 72, 5ª. parte pag. 31 4A. sala.)

Esta incapacidad, sea física o mental debe de tener un elemento que distinga la causa o la terminación de la relación de trabajo y es que haga imposible la prestación del mismo. Por tal motivo es evidente que por esta causal llegan a su fin las relaciones laborales, claro está con las debidas consecuencias de Derecho de Seguridad Social e Indemnizaciones Laborales.

2.8. Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México

La compañía de Teléfonos de México, S.A. de C.V., establece sus relaciones laborales a base de un contrato Colectivo de Trabajo mismo que empezaré a observar con detenimiento a partir del capítulo 3º. y el 4º. en este inciso voy a hablar de la doctrina general del Contrato Colectivo de Trabajo que nos permitirá entender el Contrato que analizo en esta Tesis.

Así empezaré con lo que el maestro Trueba Urbina nos explica sobre la definición de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo.

El maestro Trueba Urbina nos dice: "El Contrato Colectivo no es Institución de Derecho Público ni de Derecho Privado ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite, también los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del Contrato Colectivo corriendo la misma suerte porque el Contrato Colectivo, ya sea normativo o ejecutivo sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del Derecho Mexicano del Trabajo como parte del Derecho Social. El Contrato Colectivo siempre será instrumento de la lucha de la clase obrera impuesta por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la atención entre las clases sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener gradualmente reivindicaciones sociales. Por esto el Contrato Colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la Empresa, aunque no sean miembros del Sindicato que lo hubiere celebrado es Instituto de Derecho Social Autónomo ". (17)

(17) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. edición. Porrúa. México. 1985. p. 384

Realmente y como lo puede estudiar el Derecho Social ha tenido uno de sus logros a través del establecimiento de la Ley Federal del Trabajo, y dice bien el maestro Trueba que "realmente proviene de voluntades pero estas voluntades están en cierta tensión debido al reparto de los beneficios que el trabajo le aporta al capital. Además, como son los instrumentos materiales del trabajo, entonces la fracción obrera tiene y es el motor de una empresa, así tenemos como el maestro Trueba sin alejarse de la realidad histórica, nos enseña como la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores e incluso menciona como una arma de la misma a la huelga". (18)

Esta situación va a generar una suspensión laboral, que afecta a la producción y por tales motivos esa fuerza ha podido ponerse a la altura del capital.

Por su parte el maestro Euquerio Guerrero nos expone los siguientes puntos: "Los juristas han clasificado los actos jurídicos teniendo en cuenta su ausencia y mencionan entre ellos los que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad señalándose como caso típico el acto que realiza el Poder Legislativo cuando crea una Ley o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos.

(18) Ibidem. p. 385

Pues bien a nuestro modo de ver el acto que realizan el patrón y su trabajador para que vean el Contrato Colectivo es uno de ellos.

Hay diferencia, sin embargo, es la naturaleza de las cláusulas contenidas en un Contrato Colectivo y los Artículos de una Ley y en esto estriba la enorme ventaja de las páginas. Las disposiciones de la Ley son generales, permanentes y abstractas o sea que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requieran la modificación del precepto legal. Se aplican a todos los individuos que caen sobre los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o a la federal su contenido es impersonal. La cláusula del Contrato Colectivo se revisa periódicamente para ajustarla a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre un carácter concreto refiriéndose a una empresa o a un sindicato determinado". (19)

Se ha querido comparar al Contrato Colectivo según su origen con diferentes formas de manifestación de la voluntad que sirven para crear extinguir o modificar derechos y obligaciones.

(19) GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 185

Así tenemos como la fuerza laboral de una manera va teniendo la posibilidad de regir su destino junto con el desarrollo de la misma empresa lo que pudiésemos pensar que deberá de existir una debida coordinación económica entre lo que es el trabajo y el capital, así este logro de coordinación en una forma colectiva es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Este Contrato es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o pueden ser también los sindicatos o confederaciones de uno o varios patrones y se pueden celebrar con uno o varios sindicatos de patrones. Así, tanto los sindicatos de patrones como los sindicatos de trabajadores o un sindicato o un patrón pueden realizar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Ahora bien el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones según las cuales puede prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esa es una función de lo que es el sindicato la representatividad, el poder de lucha, y tener esa arma de intimidación como es la huelga que para el medio de producción y suspende la relación laboral.

Así tenemos como el Contrato Colectivo de Trabajo fija en un principio normas que deben de ir mas allá de la

legislación. Esto debe quedar claro no pueden ir en contra o menos u otorgar menos derechos que las legislaciones, toda vez que el Contrato Colectivo de Trabajo, busca la superación y la coordinación entre el factor económico de la empresa.

De lo anterior podemos decir que en el momento en que se constituye la agrupación sindical, este contrato ya podrá darse para una empresa o para un sector empresarial.

2.9. Contrato Ley

Para adentrarnos en el tema citado consideramos pertinente señalar algunas diferencias con el contrato colectivo.

Una de las principales diferencias que existe entre el Contrato Colectivo y Contrato Ley es la jurisdicción donde se va aplicar.

En un Contrato Ley se aplica para una cierta empresa o un conjunto de empresas, mientras que el Contrato Ley se va aplicar a una zona económica o varias zonas económicas de las entidades federativas y podrá ser aplicado a una rama determinada de la industria.

Es aquí en el Contrato Ley donde podemos encontrar realmente el logro de la lucha de la fuerza laboral, en que se ha llegado a establecer una conjunción o coordinación con

el capital estableciendo un contrato obligatorio para dicha circunscripción y la rama de la industria especializada.

Así tenemos como este contrato también va a estar negociado por el Sindicato. Incluso cuando en una misma empresa existan varios sindicatos el administrador del Contrato Ley va a corresponderle a aquel que tenga mayor número de trabajadores y si por la Junta de Conciliación y Arbitraje se declara la pérdida de esa mayoría, eso conlleva a la pérdida de la administración del Contrato Ley.

Este tipo de contrato como dije va a regir para una rama determinada en una industria en una zona económica también determinada.

Respecto de lo que es la estructuración y elaboración del Contrato Ley el maestro Miguel Borrel Navarro nos explica: "Los sindicatos que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en una rama determinada de la industria en una o varias zonas económicas o entidades federativas deberán por escrito solicitar la celebración del Contrato Ley, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a la industria de jurisdicción federal o que se encuentran en dos o más entidades federativas o en todo el territorio nacional o al Jefe del Departamento del Distrito Federal o Gobernador del

Estado si se trata de Industria de Jurisdicción local, justificándole que representan la citada mayoría.

Dichas autoridades después de comprobar el requisito de mayoría antes citado y si a su juicio consideran oportuna y benéfica la celebración del Contrato Ley solicitado, convocara a la celebración de una convención de sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados con la celebración del contrato ley.

La convocatoria que señala la fecha hora y lugar de la convención se publicará en el diario oficial o periódico oficial de la entidad federativa y además en dos periódicos o por lo medios que se juzgue convenientes, debiendo mediar 30 días por lo menos entre la convocatoria y la fecha de la celebración de la convención la que será presidida por el Secretario de Previsión Social el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por los representantes que estos designen, procediendo a redactar el reglamento e integrar las condiciones que se estimen procedentes". (20)

La estructuración de lo que es el Contrato Ley, sin duda será por iniciativa, cuando menos las dos terceras

(20) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 125

partes de los trabajadores sindicalizados en una rama determinada de la industria.

Evidentemente que los patronos van a tener que intervenir en la elaboración del Contrato Ley, y de alguna manera observamos como la lucha integral trabajadora va logrando diversos frutos específicos como es el caso del establecimiento, de un Contrato Ley.

Ahora bien el hecho de que un sindicato tenga la titularidad del Contrato Ley y éste fenece o se cambia o se estructura con otra personas esto no impide que dicho contrato pueda seguir subsistiendo.

Estos tipos de contratos están sujetos a duración y a una cierta jurisdicción de aplicación independientemente a la rama industrial determinada en el que va a prevalecer.

Luego se ha de expresar la duración o término del mismo que no podrá exceder de dos años, lo que no obsta para revisarlo anualmente el lo tocante al salario.

Debe de contener las reglas conforme a la cuales se formularán planes y programas para la implementación de la capacitación y adiestramiento.

Es así, otra de las situaciones en lo que la empresa por tener personal capacitado debe de ofrecer sistemas de capacitación para que la tenga la evidente producción, y por otro lado el trabajador al ocurrir estos cursos y al tener mayor conocimiento no solamente producen más sino que aprenden el manejo de ciertas máquinas y algunas técnicas que les pueden ser útiles para lograr mejores salarios en otras empresas.

Así y en una forma muy general observamos como la relación del trabajo, básicamente va a establecer esos principios de coordinación entre el capital y el trabajo, claro está que como vimos en la relación individual del trabajo a pesar de que no se estructura a base de contrato, la legislación suple esa deficiencia y de esta manera se norma esta relación.

Ahora bien por lo que se refiere a la suspensión, rescisión y terminación de las formas que genera la relación de trabajo esta subsiste.

Lo anterior quiere decir que independientemente de que la empresa obtenga un contrato colectivo o un contrato ley sigue existiendo esa forma individual de responsabilidad frente a la relación del trabajo, si bien es cierto se establecen contratos colectivos o contratos ley, estos

básicamente buscan más beneficios al trabajador especialmente en el salario y luego en las condiciones en que se presta el trabajo.

De lo expuesto anteriormente, podemos colegir que, esto no obsta para que toda la demás legislación deba de aplicársele en la relación individual, esto quiere decir de un trabajador que incurre en alguna responsabilidad y en causa de alguna suspensión o alguna rescisión o terminación de la relación de trabajo.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

En el presente capítulo haremos una relación general del marco jurídico de la suspensión de la relación de trabajo, enfocada directamente al Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México, para que de esta manera se puntualice cómo esta empresa regula sus relaciones laborales.

3.1. Suspensión Individual de trabajo

La suspensión laboral, puede sobrevenir de una manera colectiva, que atañe al sindicato, y una forma individual, en donde la suspensión sobrevenga por una falta o responsabilidad del trabajador, como lo señalamos en el capítulo anterior cuando se hablo de la suspensión laboral, dijimos que éste se presenta cuando existen los siguientes requisitos o elementos:

- 1.- Una enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- Una incapacidad permanente temporal, ocasionada por un accidente que no constituya riesgo de trabajo.

3.- La prisión preventiva del trabajador con el requisito de que sobrevenga una sentencia absolutoria.

Si el trabajador obró en defensa del patrón, deberá este pagarle sus salarios caídos.

4.- El arresto del trabajador por faltas administrativas.

5.- El cumplimiento de los servicios de los cargos como pueden ser el de jurado, el de ocupar cargos consejiles o los de elección popular directa o indirecta; o funciones censales o lectorales en los que se suspende la relación laboral voluntariamente.

6.- El designar a un trabajador como representante ante los organismos estatales o cualquiera de las condiciones sindicales.

7.- La falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos necesarias para la prestación de servicios y cuando sean imputables al trabajador.

Ahora bien, el Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México, no abre en ningún momento un rubro para establecer las causas de suspensión, por lo que evidentemente tenemos que seguir los que la Ley establezca.

Pero lo que sí hace la legislación, es ofrecernos un procedimiento para la separación de los trabajadores.

Claro está que este procedimiento como tiende a lograr una sanción, va a requerir de cierta investigación y del desahogo de la defensa administrativa del trabajador frente al patrón.

Así el Artículo 20 de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, de la Empresa Teléfonos de México, establece el procedimiento que tiende a la separación de los trabajadores.

El Contrato Colectivo en ningún momento establece que puede ser aplicable a las causas individuales de suspensión por lo que pensamos que el criterio independientemente de lo que la Ley del Trabajo establece, se deberá llevar un criterio uniforme más o menos establecido por el Artículo 20 del Contrato citado. Por otro lado el Artículo 19 de lo que es el Contrato Colectivo establece una forma de suspensión de servicio por un plazo no mayor de 30 días esto se refiere a la cláusula de exclusión y disciplina líneas sindicales.

Esto quiere decir que en un momento determinado el sindicato utilizando la posibilidad de la cláusula de exclusión o disciplina sindical, podrá pedir a la empresa que suspenda la relación individual de trabajo, por un plazo

no mayor de 30 días contados a partir de la fecha en que se reciba la comunicación del Sindicato.

Así pudiésemos agregar una causal más a las establecidas por la Ley, la citada por el Artículo 19 del Contrato Colectivo del Trabajo, y que en términos generales establece:

Artículo 19.- La empresa se obliga a suspender del servicio de un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la fecha en que se reciba la comunicación del Sindicato, bien sea por conducto del Comité Ejecutivo Nacional o del Comité Ejecutivo Local correspondiente, a los trabajadores sindicalizados a quien el mismo acuerde sancionar con pérdida temporal de trabajo siempre y cuando estas sanciones no originen la paralización de un departamento, sección de departamento, sucursal o subsucursal, se apliquen a más del 30% del personal respectivo al mismo tiempo. En los casos de departamentos o secciones de departamentos con dos o tres trabajadores, la empresa aplicará la sanción a no más de un trabajador al mismo tiempo, La empresa se obliga a notificar por escrito al sindicato la fecha en que se aplique la sanción y en su caso, a los movimientos escalafonarios respectivos, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 38 de este Contrato.

Independientemente de las causas de suspensión de relación de trabajo individual de las que hablábamos en el capítulo segundo, vamos a agregar ésta que sin duda es el retroceso de la lucha laboral.

Evidentemente que el Sindicato tiene la Cláusula de admisión, esto es que podrá la empresa contratar a todas las personas que el Sindicato le conviene para los puestos no ejecutivos.

Así, el Sindicato también va a contener la cláusula de exclusión que significa que podrá separar a uno de sus miembros cuando hay conflictos con éste.

Pero lo que la Ley Laboral no marca es la suspensión laboral de un trabajador sindicalizado a petición del mismo sindicato, claro está que estas situaciones van en forma directa de los trabajadores y en contra del espíritu mismo de las funciones del sindicato, y más que favorecer, o ser una norma que supere a la legislación la empeora en mucho, ya que todavía establece una causa de suspensión que ahora se le podría nombrar la suspensión sindical.

Evidentemente que este tipo de suspensión solamente es temporal ya que la que se realiza por enfermedades contagiosas, o incapacidad temporal va a obligar al trabajador a presentarse a laborar una vez que han

desaparecido esas enfermedades o la incapacidad temporal que en un momento lo puso fuera del trabajo.

La prisión, y el arresto son situaciones que de alguna manera permiten que aquel que tuvo una falta administrativa, pueda seguir teniendo su trabajo o que de alguna manera se le conserve en principio de estabilidad en el empleo y pueda regresar a él una vez que la causa ha sido superada.

El hecho de que puedan realizar una comisión sindical absolverá toda la función del trabajador y evidentemente que puede sobrevenir la suspensión en la relación laboral en virtud de ser representante en alguna comisión sindical.

El prestar los servicios a la guardia nacional, será también causas que en un momento determinado traten de apoyar la estabilidad en el empleo y le den al trabajador la posibilidad de volver una vez que se ha superado esa causa.

Con el fin de tener mayor análisis, vamos a pasar a hablar de cada una de estas causas por separado.

3.2. Por Enfermedad Contagiosa

Una de las obligaciones que el Artículo 134 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo se establece para el trabajador es de poner en conocimiento al patrón de las

enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto que tengan conocimiento de las mismas.

Esta enfermedad contagiosa del trabajador sin duda será una causa que lo suspenda totalmente y de alguna manera se conserve su estabilidad en el empleo.

De aquí que la obligación de prestar el servicio e incluso de pagar el salario también se suspende para el trabajador y el patrón.

La suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la suspensión no podrá exceder de cuatro semanas, ya que se podría convertir en una enfermedad profesional.

Ahora bien la determinación de que una enfermedad es contagiosa o no para eso vamos a requerir a una persona apta en la salud como puede ser un médico que en un momento determinado establezca que la enfermedad que padece algún trabajador sí es contagiosa, así independientemente de que tenga noticias el patrón este debe de probar realmente que dicha enfermedad es contagiosa para poder suspender la relación laboral.

3.3. Incapacidad Temporal por Accidente o Enfermedad

Para que opere esta causal de suspensión, evidentemente que la incapacidad debe de sobrevivir no de un riesgo de trabajo, ya que del riesgo de trabajo que ocasiona una incapacidad, le dan derecho al trabajador, a gozar de su salario a través de la seguridad social.

Así esta capacidad debe ser pasajera transitoria, no puede ser permanente porque podría darse por terminada las relaciones laborales y debe esta ocasionada por un accidente o una enfermedad esto es más que nada las enfermedades profesionales.

Así, la misma legislación, va a proteger al trabajador en el caso de la temporalidad en su enfermedad o accidente.

3.4. Por Prisión del Trabajador

Cuando una persona es sujeta a procedimiento, puede perder su libertad y estar recluida en una institución habilitatoria, así la prisión preventiva del trabajador debe de seguir inmediatamente a una sentencia absolutoria.

Y si es el caso de que el trabajador obró en defensa de los bienes del patrón evidentemente que éste estará obligado a pagar todos los salarios que haya dejado de percibir.

La siguiente jurisprudencia nos habla acerca de la suspensión individual y nos explica algo al respecto.

Dicha jurisprudencia establece:

SUSPENSION INDIVIDUAL. GENERALIDADES. En este caso lo que se suspende sin responsabilidad para el trabajador y el patrón no es la relación en sí sino sus efectos o sea la obligación que tiene el primero de prestar el servicio y la del segundo de pagar el salario quedando subsistentes otras obligaciones de éste, derivadas de la propia relación laboral. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria cuando obró en defensa del patrón, constituye un caso de excepción, ya que la ley consigna la obligación del patrón de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir dicho trabajador, lo mismo se afirma del descanso de las mujeres anterior y posterior al parto, en que el patrón también tiene la obligación de pagar el salario, aún cuando no se preste el servicio, sin embargo la Ley lo considera descanso y no suspensión. Por lo que se refiere a los riesgos de trabajo la ley les da un tratamiento especial. La suspensión individual puede operar en base a él: las causas expresamente señaladas en la ley, causas convencionales, o sea el resultado de la aplicación de una medida disciplinaria contenida en el Reglamento Interior de Trabajo, el trabajador tiene obligación de dar aviso al patrón de las causas justificadas que le impiden

concurrir a su trabajo (Amparo en revisión 1005/75 Boletín SJF NQ. 22 Pag. 122)

Hay una circunstancia que debemos soslayar es que la prisión del trabajador necesariamente tiene que sobrevenir una sentencia absolutoria.

Lo anterior no quiere decir que el patrón esté obligado a pagar los salarios que en un momento determinado el trabajador haya dejado de recibir.

Con la única excepción que la misma legislación plantea y que constituye el caso de que el trabajador defendiendo al patrón o sus intereses cometiese algún delito.

3.5. El Arresto

"El arresto puede sobrevenir por varias maneras puede decretarlo un juez civil hasta quince días, o básicamente puede ser un arresto administrativo hasta 36 horas". (21)

Cuando es el Juez calificador el que lo implante o lo decreta se podrá subsistir por una multa.

Pero sea cual fuere la forma del arresto, este por lo

(21) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Civil. 3ª. edición. UNAM. México. 1976. p. 133

regular en forma constitucional debe de durar 36 horas, por lo que es evidente que la gran mayoría de los ciudadanos podemos estar expuestos a vernos involucrados en alguna falta administrativa, en la que se nos suspenda de nuestra libertad por 36 horas, situación que la ley contempla y que de alguna manera protegiendo la estabilidad en el empleo, establece este tipo de suspensión para que los efectos de la relación subsistan, sin que de ninguna manera se termine la relación laboral o exista la posibilidad de rescindiría.

Ahora bien el arresto no está supeditado a que exista una sentencia absolutoria, toda vez que el arresto es mucho más temporal que cualquier procedimiento penal.

Así es otra de las circunstancias más por la que los efectos de la relación laboral llegan a suspenderse sin que en determinado momento se terminen o se rescindan sino en una forma temporal y transitoria se suspenden.

3.6. Cumplimiento de Comisiones Políticas

Otra causa en la que la relación laboral debe suspender válidamente, es por el hecho de ser electo para ocupar algún cargo de representación sindical.

Apesar de que existen permisos para su desempeño, este permiso, permite que el patrón no tenga la obligación de pagar el salario.

En la práctica por lo regular el salario se paga, pero, ésta no es una disposición obligatoria para el patrón.

Así es obligación del patrón permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar la comisión sindical ya sea temporal o transitoria incluso accidental, o bien permanente. Claro está que el número de trabajadores comisionados no puede entorpecer o no debe de entorpecer la función de la compañía. De hecho esta situación forma parte de las obligaciones patronales, pero, sin la obligación de retribuir a dicho trabajador, ya que para eso se establecen las cuotas sindicales.

3.7 Suspensión Colectiva de Trabajo

A ingerencia de la suspensión individual de trabajo, la colectiva significa un asunto mal aplicado porque el medio de producción completo, es el que se suspenderá. El patrón está obligado a establecer la suspensión colectiva única y sencillamente en los términos especificados en el Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de suspensión colectiva deben darse en sus extremos, y llenar los elementos que cada tipo de norma establece, en virtud de que la producción o el servicio, en una forma fatal, se suspenderá.

Es necesario profundizar un poco al respecto de la suspensión colectiva, ya que como veremos, la huella será sin lugar a duda una forma de suspensión temporal del trabajo pero a diferencia la huella será llevada a cabo por la coalición trabajadora.

Así para anotar la diferencia y el caso entre la suspensión individual y colectiva transcribiremos el Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

Fracción 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 indirecta o directa la suspensión de los trabajos.

Fracción II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón.

Fracción III.- El exceso de producción en relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

Fracción IV.- La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

Fracción V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón.

Fracción VI.- La falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Este tipo de suspensión colectiva afecta temporalmente no sólo la relación de trabajo sino a la producción misma de bienes o de servicios, la fuerza mayor, la falta de materia prima, el exceso en relación a las circunstancias del mercado, la incosteabilidad, la falta de fondos, y el retardo de pagos por parte del gobierno, serán situaciones que llegan a suspender la relación del trabajo.

Por lo que se refiere a la fracción VI del Artículo 427 que hemos transcrito; realmente la legislación no tiene

porque hablar de estado; esto es la falta del pago oportuno del estado; lo anterior en virtud de que el estado, tiene una composición estructural basada en la población, territorio y gobierno, y quien lleva la administración pública por mandato de la población es el gobierno, y quien pacta trabajos o servicios de las empresas en el gobierno o poder público, de ahí que la ley no debe de hablar de estado porque el estado no es el gobierno es sólo un elemento del estado.

Sobre estos requisitos voy a hablar en el transcurso de este capítulo.

3.8 Por Designación de Representación Laboral

Claro está que la suspensión colectiva del trabajo, no ha de llevarse a cabo por la designación de un empleado para llevar una representación laboral de hecho, nuestra legislación como vimos en el inciso 3.1.6 establece la obligación patronal de permitirle al trabajador la posibilidad de ser o tener comisiones o simple y sencillamente ser representante de los trabajadores; así, pudiésemos pensar que todos los conceptos vertidos en el inciso 3.6, son valederos para esta parte del trabajo, ya que es evidente la obligación patronal, y si esta representación es accidental también la suspensión individual del trabajo no se llevará a cabo, pero si es

permanente podían hacerlo sin que el patrón esté obligado a pagar un salario.

3.9. Por Falta de Documentos

La falta de documento es más que nada una suspensión individual de la relación de trabajo, pero, de alguna forma pudiese generalizarse cuando a la mayoría de los trabajadores no tenga la documentación requerida para ejercer tal o cual trabajo.

En sí, la suspensión colectiva de trabajo como iniciamos viendo, va a afectar a la producción.

3.10. La Suspensión Patronal

Las causas de suspensión colectiva, sólo proceden cuando se dan en la práctica las causas que señalábamos en el inciso 3.1 y que necesariamente tiene que sobrevenir de problemas en la producción.

Así ese paro patronal o suspensión de labores patronales, va a partir de una idea constitucional, no solamente para defender el capital, sino también para que la economía nacional no tenga tantos tropiezos.

Como resultado de lo anterior el mismo ordenamiento constitucional, va a fundamentar la posibilidad de detener la producción constituyéndose una suspensión patronal o un paro de actividades empresariales.

La Constitución en su fracción XIX del Artículo 123 Constitucional establece la siguiente idea: "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La fuente de creación de empleos, de alguna manera debe de estar protegida; así en el momento en que ya no es conveniente o redituable la producción, se le permite al patrón parar la producción siendo que aquí observamos una anuencia o una facultad otorgada a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta deba de dictaminar sobre el particular.

3.11. Por Excesos en la Producción

Todo lo que es supresión colectiva del trabajo, va a estar basada en la producción; claro está, que este tipo de suspensión será patronal. En otros términos que los patronos para poder normalizar la utilidad que busca su capital podrán hacer uso de la suspensión, por ejemplo en el

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

caso del exceso de la producción, no basta que el patrón establezca o diga que hay un exceso en su producción, sino que, se debe de recabar previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 429 Fracción II).

Ahora bien este tipo de suspensiones, pueden sobrevenir para una sola parte de la empresa, y en este caso va a existir la necesidad de respetar a los trabajadores de mayor antigüedad. En este aspecto, debemos considerar que la subsistencia de los trabajadores suspendidos colectivamente, es la que se pone en juego.

Lo anterior, a diferencia de la huelga, en donde la suspensión colectiva de trabajo, es propiciada por la misma base trabajadora.

Por otro lado es necesario subrayar el caso en que el patrón al suspender la producción, sea por falta de fondos, por exceso de producción, o de materia prima, deberá requerir esencialmente el permiso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues de lo contrario, incurriría en un despido colectivo injustificado.

3.12. Por falta de Fondos

Apesar de que en la actualidad existen muchas formas de financiamiento empresarial, puede ser que estos estén

agotados y no le quede más remedio al capital que suspender su producción.

De tal forma esta situación hace la necesidad de permitirle al capital la posibilidad de suspender sus labores, claro está previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá ocuparse de la causal invocada, y de la subsistencia de los trabajadores a los que se les deberá fijar una indemnización, la cual no excederá de un mes del importe de su salario (430 de la Ley Federal del Trabajo) en lo que es del Contrato Colectivo de Trabajo en la Compañía de Teléfonos de México este tipo de suspensiones colectivas, estarán dadas de acuerdo con la propia Legislación Federal del Trabajo en general, es indispensable subrayar que se tendrá derecho a una indemnización hasta por un mes, para el efecto de que la suspensión de la producción no deje sin subsistencia a los trabajadores.

3.13. Por falta de Materia Prima

Por lo que se refiere a la falta de la materia prima, para lograr la suspensión laboral patronal, también se requerirá la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual podrá investigar suficientemente en cada uno de los casos, a través de reconocimientos, actuarios, peritos y en general podrá practicar todas la diligencias

que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la causal (Artículo 782 de la Ley del Trabajo).

En tal forma, el patrón si no tiene la materia prima para la elaboración del producto, necesariamente deberá de requerir también el permiso o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así también tiene la obligación de indemnizar a sus trabajadores suspendidos hasta por el importe de un mes de salario; y por su parte en todos los casos de suspensión, tanto los trabajadores como el mismo sindicato, podrán solicitar a la Junta que verifiquen la subsistencia de las causas que originaron la suspensión de períodos de 6 meses.

Aquí nos encontramos con una situación muy especial, ya que si desapareció la causa, la misma Junta fijará un plazo no mayor de 30 días para que se reactive la prestación del trabajo subordinado o de lo contrario, pueden sujetarse a una conceptualización de despido justificado con la obligación del pago de las indemnizaciones que el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo previene, así, cuando la empresa por voluntad propia considera la desaparición de la causa, deberá dar también anuncio no sólo al sindicato de la empresa, sino también a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que, todos los trabajadores tengan un plazo que no podrá ser menor de 30 días contados desde la fecha

del último llamamiento, así, el sistema de suspensión, tendrá evidentemente sus requisitos, o de lo contrario pudimos entrar a la concepción del despido injustificado.

3.14. Por Falta de Permiso de la Junta

Todas y cada una de las causales de suspensión colectiva del trabajo que hemos citado, deberán requerir como un requisito legal e indispensable, la autorización por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El no hacerlo le quita de legalidad a la causa de suspensión y estaríamos enfrente de un despido injustificado.

Para fundamentar nuestra anterior aseveración vamos a transcribir la siguiente jurisprudencia:

SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR EL PATRÓN, SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA. DESPIDO INJUSTIFICADO.

Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, procede unilateralmente a la suspensión del trabajo, al no recabar previamente la autorización de la Junta, señalada en el Artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que los actores acreditan en el juicio laboral la existencia del Contrato y no de estar ya desempeñando sus labores se está en el caso de un

despido injustificado. (Sexta Epoca Quinta Parte,
Vol. 29 Pag. 28)

Nótese cómo la suspensión individual de la relación laboral que veíamos anteriormente también estará supeditada a la demostración de la causal, al igual que la suspensión colectiva del trabajo en donde se da previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde, existe una afectación directa a la prestación del servicio y a la producción. Por otro lado, la Junta para dictaminar su autorización, deberá de realizar las investigaciones necesarias que demuestren la causal, y en tal forma, las relaciones colectiva de trabajo pueden suspenderse legalmente, luego, se deberán referir o respetar a la antigüedad de los trabajadores, para el fin de que a mayor antigüedad pueda esta persona seguir prestando su servicio.

Por otro lado existirá la obligación de otorgar cuando menos una indemnización por el importe de un mes de salario, con el fin de que el trabajador o los trabajadores suspendidos puedan llegar a colocarse en alguna otra empresa.

Por otro lado, todas y cada una de estas causales, no llegan a ser totalmente permanentes; de lo anterior que tanto los trabajadores como el sindicato, van a tener la posibilidad de exigir a la misma Junta, revise la causa que

originó la suspensión cada seis meses .y si esta causa desapareciese, el patrón contará con un período de 30 días para reactivar la empresa, igualmente una vez abierta de nuevo la empresa los trabajadores contarán por lo menos de 30 días para incorporarse a la terminación de la suspensión de la empresa.

3.15. La Suspensión Indefinida

Hasta este momento hemos podido observar como la relación colectiva de trabajo va a estar cimentada en el Contrato Colectivo el cual será negociado por la parte patronal y por la coalición de trabajadores o sindicatos.

Es evidente que la suspensión de las labores, son causas que entorpecen la relación laboral, y además, distorcionan la productividad de las empresas.

La suspensión que se lleva a cabo en forma indefinida, va también a lograr ese efecto de que se van a entorpecer las relaciones laborales y la productividad, pero este tipo de suspensión, no va a responder directamente a ese elemento temporal que presupone el contenido del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud, que la suspensión no puede darse en una manera indefinida ya que las causas que la motivan evidentemente deben de ser transitorias.

De lo anterior tenemos el arresto del trabajador, el caso fortuito, la falta de documentación, las enfermedades contagiosas, el exceso de producción, la falta de fondos, la falta de materia prima, la incosteabilidad de la empresa, la prisión preventiva del trabajador, e incluso la huelga, son situaciones eminentemente transitorias en consecuencia, una suspensión que tiene el carácter de definitiva o indefinida, implica en sí misma una situación diversa a la que plantea la propia estructura jurídica de la suspensión por lo que estaríamos hablando no de una suspensión sino de una rescisión o terminación de trabajo.

3.16. La Suspensión por caso Fortuito

Hay circunstancias que la planeación de la administración de la empresa no puede prevenir o en un momento determinado no va a poder evitar.

El acontecimiento imprevisto o inevitable será relevante para el trabajo cuando afecte la causa o la relación que se da en la prestación de un servicio.

En caso fortuito va a estar supeditado a diversas reglas de imprevisión, en tal efecto y estas mismas evidentemente no caen dentro de la esfera de la voluntad humana.

El maestro Rafael De Pina cuando nos explica el caso

fortuito nos dice: "Es el acontecimiento que no ha podido ser previsto, pero que, aunque lo hubiese sido no habría podido evitarse". (22)

Las obligaciones de los trabajadores son el tratar de cuidar los materiales con que trabajan y sus propios intereses respecto a cuidarse de un accidente de trabajo, la Cláusula 180 del Contrato Colectivo de Trabajo de la compañía de Teléfonos de México, establece una relación directa de las obligaciones que el trabajador tiene al prestar sus servicios personal y subordinado, esto implica una atención directa al trabajador hacia su propio desarrollo, tomando las precauciones debidas y evitar un máximo posible en caso de la fuerza mayor o de una situación fortuita.

Si en determinado momento se produce una incapacidad física o mental, o incluso su muerte produjera inmediatamente la suspensión de los trabajos, en tal forma que el patrón, no estará obligado a que si éste cae en un estado de incapacidad a responder del Contrato de Prestación de Servicios, lo que hace que exista otra situación bastante especial y que consistirá en que todos los trabajos pactados, se suspenderán hasta en tanto la fuerza mayor, o el caso fortuito, la incapacidad física o mental pueda

(22) DE PINA VARA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. 10ª. edición. Porrúa. México. 1989. p. 78

resolverse o superarse.

3.17. Efecto Jurídicos de la Misma

Es evidente que uno de los principales efectos que va a producir cualquiera de las causas señaladas anteriormente será desde luego el de suspender totalmente la relación laboral.

Si hablamos de un servicio personal subordinado, entonces ese servicio personal subordinado y remunerado se suspenderá tanto el servicio como la remuneración.

Hay que notar todas y cada una de las causas en las que se finca la suspensión, son justificantes para el hecho de que la relación tenga el efecto de no obligar a las partes a cumplir con las obligaciones que el mismo contrato les ha impuesto.

Podremos citar la siguiente Jurisprudencia que hable sobre ese efecto citado, y que en términos generales se establece en:

CONTRATO DE TRABAJO, SUSPENSION DE: La suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo como son el

pago del salario, por partes del patrón, y la prestación del servicio por parte del trabajador, y demás obligaciones pactadas, mas no las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir, pues de admitirse, se llegaría al absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador que debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos de maltrato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del Contrato de Trabajo.

Por tanto el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su Contrato de Trabajo suspendido no lo autoriza para dedicarse a actividad que implique competencia para su patrón. "(Directo 512/952. Edmundo Carmona Urrutia resuelto el 28 de agosto de 1952, por unanimidad de 5 votos).

Realmente toda la legislación laboral aunque aparentemente trata de beneficiar al trabajador también protege en mucho los intereses patronales, de lo anterior que no sólo se suspende la obligación de pagar un salario y prestar un servicio sino que, en virtud de que la relación

del trabajo tan sólo de los patrones como de los empleados que en el caso que nos ocupa la Cláusula 184 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Teléfonos de México, establecen diversas obligaciones que el obrero va a tener que seguir observando y que irremediamente deberá respetar aún a pesar de que la relación laboral esté suspendida.

3.18. Plazo para Reincorporación

Veamos como la suspensión tanto individual como colectiva iba a provenir de una circunstancia temporal, la cual fácilmente podría superarse.

Se ha visto el efecto de la superación en la relación del trabajo, y se puede estar en la posición de tener criterio suficiente para hablar de los plazos en que este tipo de suspensión tiene que levantarse.

En consecuencia, independientemente de que el Sindicato y los trabajadores puedan solicitar que cada seis meses se verifique la subsistencia de las causas que dieron origen a la suspensión, si la Junta llega a establecer que ya no subsisten dichas causas fijarán un término no mayor de 30 días para la reanudación de los trabajos Art. 431.

Ahora bien qué es lo que pasa cuando el patrón no reanuda en ese término las labores, evidentemente estaremos frente a un derecho de indemnización que el mismo Artículo 431 plantea.

El patrón estará obligado a dar un anuncio con toda oportunidad de la reanudación de los trabajos, situación que la huelga también plantea como veremos en el inciso siguiente presupone otras circunstancias.

En consecuencia, básicamente podemos establecer un término de 30 días para el plazo de reincorporación a las labores.

CAPITULO IV

LA SUSPENSIÓN POR HUELGA, APLICADA A LA EMPRESA TELEFONOS DE MEXICO

Hasta este momento se tiene la idea y el origen sociohistórico del contenido del derecho social en el derecho laboral. Hemos visto como el desenvolvimiento de las fuerzas entre el capital y el trabajo ha originado que existan principios perfectamente establecidos para regular dicha relación. Uno de estos principios, sin lugar a duda, es la suspensión del trabajo, y precisamente en este último capítulo analizaremos, qué es lo que sucede cuando la suspensión laboral es originada por la huelga como sucedió en la empresa Teléfonos de México, misma que pasaremos a estudiar.

4.1. Definición Legal de la Huelga

Consideramos de capital importancia para este estudio, analizar las distintas definiciones de huelga que se encuentran plasmadas en la doctrina y en las distintas legislaciones laborales:

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definiciones que van, "Desde los que consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su filosofía de la Miseria, comparaba

a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio. (23)

El Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo nos define la huelga como sigue: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Y el Artículo 355 del mismo cuerpo legal nos define lo que es una coalición diciéndonos que: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La definición de huelga consignada en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo debe completarse con lo establecido por el Artículo 450 del mismo ordenamiento y que estatuye los objetivos que deberá perseguir la huelga, y que a la letra dice: "La huelga deberá tener por objeto: I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de

(23) CAVAZOS FLORES, Baltazar. La Huelga, su Concepto, su Clasificación, su Impugnación y necesidad de una moderna Reclamación. 3a. edición. Porrúa. México. 1968. p. 2

conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Esta última fracción es la que se refiere a las llamadas "huelgas por solidaridad".

Walter Waskel, dice que la huelga "es un estado de guerra limitado a la vida económica de una nación". (24)

Hueck y Nipperdey por su parte definen la huelga como "La suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa". (25)

Don Guillermo Prieto nos dice que "La huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el Derecho de Asociación "o en otros términos más jurídicos: Huelga es el

-
- (24) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 37ª. edición. Porrúa. México. 1990. p. 779
- (25) HUECK Y NIPPERDEY. Compendio de Derecho del Trabajo. 2ª. edición. Harla. Madrid. 1983. p. 408

derecho de propiedad de los trabajadores, protegidos por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital". (26)

Para el maestro Nicolás Pizarro Suárez la huelga es "La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, que tiene por objeto obligar al patron a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (27)

Otro tratadista mexicano, el maestro J. Jesús Castorena nos define la huelga como "La suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores". (28)

Y para el maestro Mario de la Cueva "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos". (29)

-
- (26) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 42
 (27) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga. 5a. edición. UNAM. México. 1977. p. 78
 (28) CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. 10a. edición. Porrúa. México. 1988. p. 331
 (29) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 787

Para terminar con las definiciones que sobre la huelga nos dan los autores mexicanos, citaremos la del ilustre maestro Don Alberto Trueba Urbina, quien nos dice que "La huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera". (30)

Después de analizar las anteriores definiciones de la huelga podemos concluir que ésta es un derecho social, un derecho de las mayorías que tiene por finalidad encontrar un orden justo en las relaciones de trabajo, ya sea mediante la pretensión de crear determinadas condiciones o exigiendo el cumplimiento de las ya existentes, cuando hayan sido violadas o desconocidas por el patrón.

Es también un derecho de carácter social, y una de las conquistas que más ha costado al proletariado, que siempre la ha tenido como una de sus armas predilectas en la lucha por las reivindicaciones frente al capitalismo.

(30) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 10ª. edición. Porrúa. México. 1989. p. 484

4.2. Marco Jurídico

En lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo en Teléfonos de México existe un marco jurídico el cual debe de ser respetado antes de que exista un emplazamiento a huelga éste se encuentra contenido en el capítulo 30 que habla de los conflictos y que va del Artículo 186 al Artículo 189 del Contrato Colectivo de Trabajo mismos artículos que a lo largo de este inciso y de este capítulo comentaremos suficientemente.

Otra cosa que hay que aclarar es en el sentido de que el tema de la tesis esta enfocado a la suspensión laboral, y es en general la suspensión de los efectos de trabajo lo que nos interesa medir por un procedimiento de huelga en la compañía de Teléfonos de México, en tal forma que hemos establecido para este capítulo algunos procedimientos y naturaleza de la Compañía que hacen que el procedimiento de huelga sea mucho muy especial.

Para iniciar nuestro estudio, se tendrá la idea de lo que la huelga es. Al respecto el maestro Mario de la Cueva cuando habla sobre una teoría obrera de la huelga expresa: "El movimiento obrero de los trabajadores del Siglo XIX no se adornó con doctrinas, su fuerza estaba en la acción y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación

sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron lugar a la era de la tolerancia". (31)

La extrema miseria en que cayó el pueblo en el momento en que la etapa de industrialización empieza a tomar auge, orilló a que éstos buscaran de alguna manera presionar al capital para el efecto de lograr buenos salarios y una justa retribución por la aplicación de su trabajo al capital. Así, como dice el maestro Mario de la Cueva, no se recurrió a doctrinas sino se recurrió a situaciones de hecho, que van a afectar directamente a todo lo que es el compuesto trabajador.

De lo anterior que la huelga tenga como objetivo y fin actualmente buscar ese equilibrio entre los factores de la producción, aunque cito el proyecto del Artículo 123 Constitucional el cual no pasó y dió paso a la definición de una huelga que tenía por objeto el equilibrio de los medios de producción. Este proyecto contenía una definición muy eficaz y muy acertada de la huelga, decía en su fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios".

(31) DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 583

Tiene una plusvalfa y que aplicado a la maquinaria y al capital el mismo capital genera mucho mayor dividendo que el capital solo, pues de todos modos se le empieza a confundir o a complicar el sistema, pero si se le expresa que debe existir una justa distribución en los beneficios que su trabajo aporta al capital, pues como que la cosa cambia y evidentemente el objetivo de lo que es la huelga será más fehaciente, ahora bien para la implantación de la huelga se requiere que esa afectación de los medios de producción sea particular, esto es que sea para la misma empresa, no podemos establecer el caso de una situación estatal, que llegara a determinar o afectar los intereses de los trabajadores y por esa razón se llevará a cabo la huelga, aunque está la huelga por solidaridad, pero es una situación muy especial, la siguiente jurisprudencia nos explicará como mayor precisión el dato:

DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSA. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de producción necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación

de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe una inexactitud en tal argumentación. La Constitución al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando se tenga por propósito conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 450 de la Ley de la Materia en su fracción 1ª. reproduce lo contenido en la Constitución y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo Capítulo Sexto Artículo 426 se reconoce el derecho de los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las comisiones de trabajo cuando existan circunstancias, lo que indica que dentro de la relación laboral se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de producción y a ello se

refiere concretamente la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Amparo Directo 8978/83 MARVEC DE MEXICO S.A. 15 de agosto de 1984. 5 votos.

Evidentemente que un desequilibrio en la economía nacional que llega a afectar en la empresa será en este momento en donde los trabajadores podrán suficientemente solicitar emplazar la huelga, a efecto de que haya una regularización en ese factor de producción capital, trabajo en virtud del cual estos puedan lograr y nivelar su modo de vida y tengan para sí la posibilidad de seguir luchando por sus intereses. Ahora bien la huelga simple y sencillamente va a caer en una suspensión temporal de trabajo, que se lleva acabo por la coalición de trabajadores, incluso la huelga del trabajo que realmente ese es el objetivo directo y la atención por la cual va a lograr sus fines, para que los medios de producción puedan estar acordes con la realidad económica y social del momento.

4.3. Procedimiento de Huelga

Para hablar sobre el procedimiento de huelga es importante señalar los requisitos que enumera el Artículo

450 de la Ley Federal de trabajo que entre otros habla de los fines lícitos de la huelga.

El Artículo 450 de la Ley citada enumera lo siguiente;
La huelga deberá tener por objeto:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción.

2.- Obtener el patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.- Obtener de los patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- Exigir el cumplimiento de los Contratos Colectivos y Contrato de Ley.

5.- Exigir la participación de utilidades.

6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto los citados principios.

7.- Exigir la revisión salarial contractual.

A continuación transcribiremos una cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo de TELMEX que en su texto,

señala cómo se resolverán los conflictos que se susciten por motivo de la relación y que a la letra dice:

CLAUSULA 186.- Todos los conflictos que se susciten en el D.F. con motivo de la interpretación, cumplimiento y ejecución de este Contrato y en general de todos los asuntos relacionados con la prestación de servicio, se tratarán en primera instancia, por los delegados del Departamento o de Sección de Departamento, con el Jefe del Departamento o Sección del Departamento, quienes deberán estar debidamente facultados para resolver el asunto tratado de conformidad con lo establecido en la cláusula 13 y demás relativas del presente contrato. De no llegarse a un acuerdo, el Delegado recurrirá a la representación de Superior Jerarquía del Sindicato para ser tratado el asunto con la empresa.

Debemos de considerar que tal vez las condiciones generales de trabajo, van a mencionar en su composición, una etapa conciliatoria de tal forma que antes de la presentación de ese escrito en el que formulan peticiones en donde se emplaza a la huelga para que sean satisfechas sus exigencias antes de que se llegue a ese extremo, en la Compañía de Teléfonos de México, se intenta lograr la satisfacción de los intereses de la empresa en general,

ahora bien si falla la negociación pues entonces dicho escrito se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal ya que la empresa inicialmente, forma parte de esta estructura general y que a pesar de que en la actualidad está en manos de particulares su servicio en concesionado en virtud de prestar un servicio público pero de esto se hablará en el siguiente inciso.

Ahora bien, este aviso de suspensión de labores deberá de darse por lo menos seis días de anticipación señalada, para suspender los trabajos, y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades correspondientes bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento a huelga. El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta correspondiente.

Ahora bien, es en este momento donde se puede establecer una huelga existente y que la misma llegará en el momento en que las relaciones laborales se suspendan en ese momento el que nos interesa para nuestro trabajo, para el efecto de proponer soluciones rápidas de negociación con el fin de que un servicio público deba de seguirse dando.

4.4. Naturaleza de la Empresa Teléfonos de México

Evidentemente que la empresa Teléfonos de México S.A. de C.V. ha sido un vaivén entre lo que es el capital extranjero o privado, y el capital público ya que esta empresa inicia sus trabajos a través de un capital extranjero, para que llegado un momento, al término del Contrato de Concesión pasará a manos de la administración del estado, y actualmente pasa a manos de los particulares, en una forma mayoritaria.

Ahora bien para entender claramente la posición de esta empresa en relación a la huelga debemos de establecer cuando menos de circunstancias especiales el tipo de servicio y la concesión de este servicio situaciones que nos orillan a hablar del Derecho Administrativo.

4.5. Tipo de Servicio

Evidentemente que el tipo de servicio que puede brindar la compañía de Teléfonos de México es de carácter público, en tal forma que debemos de tomar en cuenta que el mismo va a tener prioridad para lo que es el sector económico nacional y por tal motivo el no tener dicho servicio podría afectar gravemente los intereses no sólo de un pequeño sector empresarial sino toda la comunidad. En tal forma que el

maestro Miguel Acosta Romero nos define el servicio público de la siguiente forma:

"Es una actividad técnica encaminada a satisfacer necesidades sujetas a un régimen de regularidad, uniformidad adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el estado o por los particulares.

El contenido de concepto de servicio público desde luego no es inmutable, ni mucho menos agota todas las posibilidades, pues una idea tan general y cambiante como es la necesidad básica, fundamental de la población necesariamente variara de acuerdo con sus circunstancias históricas". (32)

Nótese como el contenido del servicio público va encaminado a la satisfacción de necesidades colectivas de todo lo que es la población en general de tal forma que la función pública y el servicio público, van a estar totalmente entrelazados, y definitivamente que la empresa Teléfonos de México, responderá totalmente a un servicio de Telecomunicación necesario y vital para la población en general.

(32) ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 9ª. edición. Porrúa, México. 1990. p. 737

En tal forma estaríamos hablando de una empresa particular que presta un servicio público concesionado necesariamente. De lo anterior que debemos también citar al Artículo 123 Constitucional apartado A en su fracción XVII el cual nos habla de una relación de la huelga y del Servicio Público, dicha fracción establece: Las huelgas serán lícitas cuanto tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la inspección del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercerán actos violentos contra las personas o las propiedades en su caso de guerra, cuando aquellas permanezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Hay que notar como el servicio público va empezar a tener situaciones muy especiales para establecer la huelga y de éstas ya hablábamos al especificar la fracción III del Artículo 920 al hablar del procedimiento de huelga.

Ahora bien la misma legislación laboral define cuáles serán los servicios públicos que se deben de establecer y

esto lo hace a través del Artículo 923 del Código de la Ley Federal del Trabajo el cual establece: para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes los de la luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, las de gas, las de 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 alguna rama del servicio.

Evidentemente que la Compañía de Teléfonos de México, proporciona un servicio público de comunicación y es evidente la naturaleza jurídica de el tipo de servicio por lo que la huelga y la suspensión de trabajo temporal deberá seguirse a las reglas de una suspensión del servicio público.

4.6. La Concesión

En virtud de que todo servicio público debe de ser brindado por un órgano del estado como es el gobierno, el cual va a administrar los recursos públicos en Hacienda además va a través de éste a proporcionar los servicios públicos que la población necesita, pero cuando el gobierno del estado no puede o no quiere brindar el tipo de servicio simple y sencillamente lo concesiona a los particulares para

que otros puedan en un momento determinado poder explotar dichos recursos, el maestro Gabino Fraga cuando nos explica la concesión nos dice: "De los actos administrativos hay algunos que requieren consideración especial por su naturaleza y sus efectos jurídicos. Entre ellos se encuentra la concesión administrativa que es un factor por el cual se concede a un particular el manejo y explotación de un servicio público o la explotación y aprovechamiento de bienes del dominio del estado.

El servicio público considerado como una parte tan sólo de la actividad estatal, se ha caracterizado como una actividad creada con el fin de dar satisfacción a una necesidad de interés general que de otro modo quedaría insatisfecha, mal satisfecha o suficientemente satisfecha y aunque la idea de interés público se encuentra en todas las actividades estatales y la satisfacción del interés general no es monopolio del estado, lo que distingue al servicio público es que la satisfacción de intereses generales constituye el fin exclusivo de su creación". (33)

Debemos poner especial atención a la naturaleza económica de la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., ya que éste evidentemente es un servicio público y se otorga una concesión para su explotación; no vamos a entrar a situaciones del procedimiento para su concesión requisitos y términos toda vez que nuestro trabajo no tiene ese objetivo,

sino que estudiamos lo que es el servicio público en relación a la suspensión de la relación de trabajo.

4.7. La requisa y su concepto

Todo servicio público debe presentarse necesariamente, ésto es, debe de otorgarse en una forma continua y permanente, ya que es un satisfactor general para la comunidad. Al grado tal que el mismo servicio no puede suspenderse aún por situaciones de huelga en que los sectores obrero patronales no tengan una identificación suficiente que les permita conciliar sus intereses.

En tal efecto que la legislación y el mismo derecho administrativo y laboral van a proteger con mayor especialidad no los intereses particulares sino el interés de la colectividad o el bien común de lo anterior, surge una figura legal como es la llamada requisa, de la cual el maestro Rafael de Pina Vera nos explica:

Es un acto unilateral de la administración pública consistente en presionarse de bienes de los particulares o en exigirles las prestaciones de algún trabajo para asegurar el cumplimiento de algún servicio público en casos

extraordinarios y urgentes". (34)

Claro está que se requiere que haya una causal para que la requisa pueda dar esto es que el servicio público no se dé, no por causas del concesionario sino por alguna situación fuera de sus manos como bien podría ser algún motín o alguna rebelión incluso el mismo emplazamiento a huelga produce ese efecto de crear en el servicio público una necesidad de una pronta y más efectividad de conciliación situación que realmente no en contramos muy profundamente en el Artículo 186 en cual ya hemos transcrito, en los Artículos 186 y 187 de las Condiciones Generales de Trabajo que se intentarán resolver los conflictos de una forma rápida o de primera instancia, esto no significa que las condiciones vayan estableciendo alguna regla que debe de seguirse para el efecto de que no llegue la huelga a estallar, lo que produciría eventualmente un efecto por parte del Gobierno Federal que otorga la concesión y este poder de requisa de la empresa, con el fin de que las instalaciones sigan funcionando, y proporcionen un servicio público para la comunidad.

4.8 Sus Efectos

En toda empresa llámese pública o privada que

(34) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 576

proporciona un servicio público como pueden ser los transportes, las comunicaciones, etc. se requiere dicho servicio en función de una necesidad no sólo de un pequeño sector de la comunidad sino una necesidad general de todo lo que es el público y la población.

En tal forma que es preciso establecer el efecto esencial y primordial de una requisa en relación directa con la necesidad de la sociedad en general. Así para efecto de que la requisa pueda existir, es necesario que exista un servicio público concesionado a un particular, claro está que puede existir la requisa en las dependencias del estado, toda vez que el servicio gubernamental que se ejerce a través de los 3 poderes es realmente un servicio público de gobierno que la sociedad requiere para su debida organización, lo mismo pasa con las concesiones particulares que ofrecen un servicio público y la naturaleza de la requisa, es que todas las instalaciones pasan a manos provisionalmente de lo que son las autoridades gubernamentales para el único fin y efecto de que el servicio se siga prestando que no se suspenda el servicio. En la huelga de una empresa que presta el servicio público puede suspender la relación laboral, pero no el servicio público que presta, por lo que un efecto preciso de la requisa es establecer el personal idóneo y necesario para que el servicio público pueda seguir funcionando.

4.9. Violación a los Derechos laborales de los Trabajadores al Ordenarse la Requisa en caso de Huelga.

Si en un momento determinado de huelga surge no por las cuestiones doctrinales sino la huelga surge por un movimiento de la base trabajadora de esa conciliación, y esa unión de trabajadores que luchan porque sus derechos sean respetados y que de alguna manera a través de su trabajo puedan vivir honrada o dignamente.

Tenemos cómo la huelga tiene por el objeto directo siempre incrementar al salario de los trabajadores, el cual evidentemente que en nuestro país siempre ha sido un salario de hambre, luego la huelga en empresas particulares si para la producción evidentemente, pero en lo que es el servicio público y las dependencias de estado, por esa naturaleza de la requisa simple y sencillamente el servicio público debe de seguirse otorgando, entonces entre la huelga en una empresa privada y en una pública de servicio público concesionado hayan un parámetro muy especial que la legislación debe proteger y esta es la colectividad, su consumo y el servicio público. Pudiésemos pensar que en una huelga en una empresa como es el telesistema mexicano monopolizador de la Televisión en México podría ya no brindar ese servicio de entretenimiento y de carácter

público que además forma parte de lo que es la comunicación.

Podemos considerar también a la Compañía Teléfonos de México o lo que es la Comisión Federal de Electricidad, la Compañía de Luz del Centro y las demás compañías que en un momento determinado van a prestar ese servicio a la colectividad.

Puede una compañía o empresa producir leche y esto es necesario para la colectividad, pero llegado un momento determinado, vamos a observar que debido a la naturaleza de la producción o de servicio, será la posibilidad de la requisa o no.

Ahora bien si fijamos en el derecho de huelga su normatización algo de su historia, debemos de considerar que esto ha sido verdaderamente la lucha del trabajador por tener una arma o un método de presión suficiente en contra del patrón. En tal forma que debe llegar a existir una violación de los derechos laborales en el momento en que se ordene la requisa, esto evidentemente en relación a la historia de lo que es la huelga, ya que esta ha conllevado siempre no solamente la suspensión de la relación laboral sino la suspensión básicamente de lo que es la producción.

De tal forma que si recordamos el contenido de la definición de la huelga como una suspensión temporal de trabajo podemos notar como este tipo de suspensión tita al obrero y al patrón con las exigencias propias de la empresa no puede llegar a substituir a todos sus empleados sino hasta que se declare la huelga inexistente o inválida. Ahora bien la misma constitución en la *fracción X del Artículo 123 Apartado B* otorga este derecho de huelga a los trabajadores al servicio del Estado, pero realmente no es en sí una huelga que llegue a presionar suficientemente ya que en virtud del servicio público la autoridad puede suplir fácilmente a los trabajadores para el fin de que el servicio público no se vea suspendido.

4.10. Posibles Soluciones

Evidentemente que en las condiciones generales de trabajo, no se establece la suspensión o la firma individual ni en la forma colectiva, por lo que consideramos que para los nuevos arreglos en condiciones de trabajo se especifique un poco más el contenido de la suspensión de la relación laboral desde el punto de vista individual hasta el colectivo.

Ahora bien por lo que atañe a la huelga, la solución es muy difícil, ya que por un lado estaría la disposición o el derecho de los trabajadores y por otro lado estaría la

suspensión del servicio público requisado, esto es que emplearían nuevos trabajadores para que el servicio público no se suspendiera.

Esto quita todo el efecto de la huelga, en tal virtud consideramos que lo que los trabajadores deben tener bien entendido es que la requisa debe de retrasarse hasta sus últimos momento ya que el servicio técnico requiere que se tenga capacitación y adiestramiento, de tal forma que de la noche a la mañana, simple y sencillamente no se va a poder realizar una requisa completamente y mucho menos en una compañía tan importante como es Teléfonos de México. Por lo que consideramos que para el efecto de lograr los propósitos de la huelga como es presionar suspendiendo el trabajo, esto en relación al servicio público, pudiese ser una suspensión escalonada del trabajo, claro está en forma masiva, con el fin de que la misma empresa tenga una cierta presión suficiente y eficaz que la haga reaccionar y entrar a la negociación con los trabajadores. Incluso nos atrevemos a opinar que en el capítulo de coaliciones se establezca una disposición que en el caso de alguna huelga esta deberá de ajustarse un proceso conciliatorio antes de que se inicie el procedimiento mismo, todo esto para el efecto de que la negociación pueda darse y se pueda prevenir un perjuicio para toda la colectividad que goza del servicio de comunicación que proporciona esta empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: A pesar de que los medios de comunicación en la actualidad han sido un producto moderno, éstos se han convertido rápidamente en esos productos necesarios para la comunidad, mismos que requieren no solamente de una reglamentación jurídica sino también su continuo y permanente servicio, que requiere de protección jurídica.

SEGUNDA: En nuestro país existen servicios públicos, que casi se convierten en artículos o servicios de primera necesidad, tales como el agua, luz, teléfono, etc. razón por la cual proponemos que éstos tengan una normatividad legal mejor para efectos de que puedan declarar una huelga.

TERCERA: Estamos frente a un problema muy especial en donde el interés preponderante va a ser aquel a quien le interese más el bien común, esto es que encontramos en la suspensión laboral por huelga en la Compañía de Teléfonos de México, frente a dos principios o valores que debemos someter al análisis, por un lado la necesidad del servicio de la comunicación que actualmente, significa una gran necesidad de la población y por el otro todos aquellos principios de derecho laboral, que rodean

a los derechos de los trabajadores que laboran en esta empresa.

CUARTA: Realmente poniéndose en contradicción, consideramos que bien es cierto la lucha laboral ha sido un pilar del desarrollo, no solamente la sociedad en general sino también de las normas y leyes que han emergido, también tenemos que tomar en cuenta que este derecho laboral, no puede sobrepasar en un momento determinado al interés de toda la colectividad así tenemos que, una suspensión en el servicio telefónico por motivo de huelga en la compañía de Teléfonos de México, pues simplemente afectaría a un gran número de población, por los que el interés o bien jurídico que debe tutelar más que nada en la suspensión sin duda es que el servicio no se suspenda.

QUINTA: Evidentemente que debemos de proponer normas que tiendan a evitar el problema de la huelga, claro está que una vez estallada ésta, simple y sencillamente se requiere de un procedimiento de conciliación necesario, para que el servicio pueda seguirse prestando, así consideramos que debe de existir una comisión mixta patrones y empleados, que estén especialmente destinados para los casos

la facultad legal de intervenir en todas y cada una de las situaciones delicadas de la relación laboral en la compañía, evidentemente que se requiere darle cierta autoridad, para que esta comisión pueda dar unas resoluciones que por medio de un contrato o algún pacto la empresa y los trabajadores consideren a dichas resoluciones como la verdad legal o establezca una situación jurídica concreta que resuelve el problema y que sea aceptada por ambas partes en una forma coercitiva.

SEXTA: Todos los principios de derecho laboral, como la estabilidad en el empleo, la protección a la salud, el salario remunerador van a ser facultad de revisión por parte de esta comisión mixta y continuamente tendrán sesiones cuando menos una vez a la semana para el efecto de que la relación obrero patronal, pueda trabajar acorde.

SEPTIMA: Por otro lado las condiciones generales de trabajo, se debe de establecer un artículo que especifique que para el caso de que exista un emplazamiento a huelga, los trabajadores deberán garantizar que el servicio no se va a suspender, tal vez parece un poco atrevida esta conclusión, pero no debemos de olvidar las huelgas de tipo

pero no debemos de olvidar las huelgas de tipo japones en donde lejos de suspender la relación laboral, al contrario aceleran su trabajo incrementan la producción y simplemente no paran de producir sino que se ponen listones de protesta en el antebrazo y la producción en desarrollo no para, así, en las condiciones generales de trabajo, en virtud de la necesidad del servicio público, se debe establecer en circunstancias que si bien es cierto algunos trabajadores pueden recurrir a manifestaciones y ocupar el tiempo en manifestaciones, también los mismos deben de garantizar la prestación de un servicio.

OCTAVA: Indiscutiblemente que el hecho de que el servicio de comunicaciones por teléfono sea un servicio concesionado por el gobierno, esto va a significar claramente que en un momento determinado se puede ocupar el derecho de requisar todos y cada uno de los bienes de la empresa para el efecto de que el servicio público pueda seguirse prestando, pero aquí la empresa y el público consumidor se encontrará con problemas bastantes drásticos como son una persona sin experiencia sin preparación sin la capacidad, vaya a ofrecer el servicio, y este mismo tendría que ser por fuerza el siguiente.

NOVENA: En algunas condiciones de trabajo, ha de establecerse un procedimiento por medio del cual la comunicación entre sindicato y empresa, jamás llegue a perderse a pesar de que exista la suspensión del trabajo por huelga, además, de que hay que establecer que antes de que el servicio se suspenda o que este pueda llegarse a suspender, se requiera de un tiempo más prolongado, más largo. para el efecto de que se pueda llegar a una cierta negociación. Así podemos observar que la relación laboral dentro de la empresa Teléfonos de México podría brindar una mayor seguridad jurídica.

DECIMA: La huelga, va a perjudicar grandemente a la sociedad en general, el sindicato, en todo momento debe ser un fiel representante de la mayoría de los trabajadores en tal virtud consideramos, dentro de los estatutos sindicales, se debe de establecer forzosamente un sondeo eficaz que permita a la empresa en general, a la opinión pública conocer que el sindicato que abandera una huelga, es realmente el representante de la base trabajadora no vaya a suceder como ya se ha dado en la realidad en el caso de la Cervecería Modelo en donde simple y sencillamente se desconoció al sindicato huelguista, y levantó la huelga un sindicato blanco.

DECIMA

PRIMERA: Es necesario que la compañía TELMEX por la especialidad y necesidad del servicio prestado, éste debe ser permanente e ininterrumpido porque, si recordamos el siniestro de 1985, nuestra ciudad, quedó aislada del resto del mundo, simple y sencillamente por no tener las comunicaciones adecuadas, razón por la cual en nuestra propuesta, pedimos que en el Contrato Colectivo de Trabajo de TELMEX, debe prevalecer, el interés de la población en general, e inclusive éste debe ser prioritario que el derecho de huelga de los trabajadores.

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

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 9ª edición. Porrúa. México. 1990.

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Derechos Humanos N.º. 6 Colecciones Manuales. México. 1991.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª edición. México. 1989.

----- Derecho Mexicano de Trabajo. 2ª edición. Pack. México. 1986.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 2ª edición. Haro. Buenos Aires. 1949.

CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. 10ª edición. Porrúa. México. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. La Huelga, su Concepto, su Clasificación, su Impugnación y Necesidad de una Moderna Reglamentación. 3ª edición. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 10ª edición. Porrúa. México. 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

T. II. 37ª edición. Porrúa. México. 1990.

DE PINA VARA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. 10ª

edición. Porrúa. México. 1989.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. 28ª edición.

Porrúa. México. 1989.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª

edición. Porrúa. México. 1985.

HUECK Y NIPPERDEY. Compendio de Derecho del Trabajo. 2ª

edición. Harla. Madrid. 1963.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. 3ª edición.

Porrúa. México. 1987.

MORENO PADILLA, Javier. Derecho de la Seguridad Social. 7ª

edición. Pack. México. 1988

PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga. 5ª edición. UNAM.

México. 1977.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª

edición. Pack. México. 1985.

SANCHEZ FONSECA, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. 3ª edición. UNAM. México. 1976.

TENA SUCK, Rafael. e ITALO MORALES, Hugo. Derecho de la Seguridad Social. 7ª edición. Pack. México. 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Legislación de Seguridad Social en México. 4ª edición. UNAM. México. 1977.

-----, Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª edición. Porrúa. México. 1985.

-----, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 10ª edición. Porrúa. México. 1989.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1993.

Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1993.

Ley Federal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1993.

D I C C I O N A R I O S Y R E V I S T A S

CAMPILLO SAENZ, José. Los Derechos Sociales. Vol. I. 1-2
Enero-Junio. Revista de la Facultad de Derecho. México.
1951.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 2ª edición.
Porrúa. México. 1970.

O T R A S F U E N T E S

Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral. Secretaría
del Trabajo y Previsión Social. México. 1986.

Vicentenario de la Declaración de los Derechos Humanos y del
Ciudadano (1789-1989). Secretaría de Gobernación. México.
1989.