

201
86



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
A R A G O N**

**EL DERECHO DE HUELGA DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ESTELA VALENTINA MARTINEZ AGUIRRE

MEXICO, D. F.

1986



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.

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

Son demasiadas las razones por las que abordamos la intitolación de el Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez, que para los inferidos trabajadores_ la huelga es una acción a ejercitar para que hagan cumplir sus derechos constitucionales e inclusive para incrementar éstos - y, en consecuencia que puedan disponer de todo lo producido -- por el trabajo.

Ante tal estado de apreciaciones, iniciamos con los antecedentes internacionales e inmediatamente tratamos los nacionales que dan origen a la huelga en general, asimismo, tratamos_ los antecedentes de los trabajadores al Servicio de la Federación Mexicana; lo cual, es con el objeto de establecer el vínculo de la huelga en la historia de la humanidad. A mayor -- abundamiento se pormenoriza la concepción de la huelga a nivel universal, enfatizando que el movimiento que consolida y generaliza la huelga mundialmente es el esfuerzo generado por los anarquistas mártires de Chicago; por tanto, con especificidad se establecen los objetivos de la huelga en general en nuestro -- país. Prosiguiendo con el desenvolvimiento y estudio de esta labor, también hacemos notar las primeras manifestaciones de - huelga de los susodichos trabajadores y el enfoque que se les da y los cuerpos legales que han regido a la huelga de los --- multicitados trabajadores.

También sentamos las bases de comparación que existen en razón a la figura jurídica a comento en función del apartado -

A) y el apartado B) del artículo 123 Constitucional así como de sus Leyes Reglamentarias.

Finalmente queremos mencionar que la huelga es indiscutiblemente un derecho de clases que tiende a proteger a todos -- los que viven de su esfuerzo físico o mental o bien de ambos y que tiene como finalidad lograr mediante su reiterado ejercicio reivindicaciones para los mismos trabajadores, sin importar la calidad del patrón con el que prestan sus servicios ya que los trabajadores siempre están sometidos a un régimen de explotación.

C A P I T U L O P R I M E R O

ANTECEDENTES

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

A).- EL DERECHO DE HUELGA EN GENERAL.

"...El hombre ha nacido libre, y sin embargo, vive en todas partes entre cadenas. El mismo que se considera amo no deja de ser por eso menos esclavo que los demás..." (1)

Los hombres son por naturaleza distintos, algunos son dotados de fuerza y otros son débiles, los primeros someten a los segundos, y éstos, para subsistir, se ven en la necesidad de poner en venta su único patrimonio: su fuerza de trabajo - y de esta manera es que "el hombre se convierte en el lobo -- del hombre", como decía Tomás Hobbes, sin embargo, esta opresión no podía durar siempre, por lo que el hombre ha buscado la manera de conseguir mejores condiciones de vida, cosa que le ha sido muy difícil y, no obstante, ha logrado algunas -- reivindicaciones como ser humano; y una de las formas en que ha logrado dichos propósitos ha sido mediante la paralización de sus labores ya que es así como se ejerce presión a los explotadores.

Ahora bien, ¿Desde cuándo existe la huelga?

En la época antigua no se conoció la palabra huelga, ni - mucho menos se llevaban a cabo movimientos como los que actualmente conocemos, aunque sí se presentaban movimientos de inconformidad y rebelión con la finalidad de aminorar la explotación a que se encontraban sometidos los hombres, movimientos, que consideramos de gran trascendencia en el estudio de la huelga.

(1) ROUSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F., 1978, pág. 5.

A continuación estudiaremos cuáles son las condiciones históricas por las que se ha desarrollado la huelga.

El tema de la huelga no puede tocarse durante la época en que existía la esclavitud, debido a que en aquél entonces no se otorgaba ninguna clase de concesiones a los esclavos y éstos eran equiparados con animales, esta situación impedía que los esclavos se inconformaran ni mucho menos pensaran en paralizar sus labores para exigir alguna mejoría en sus condiciones de vida.

Un suceso histórico de gran importancia para nuestro estudio sobre la huelga lo encontramos en el año 2100 a. c. en el Egipto Faraónico, en este lugar, la población se encontraba al servicio de un templo cerca de la Necrópolis de Tebas, a los trabajadores de ese lugar se les retribuían sus servicios en especies; pero como ésto era insuficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores, éstos mismos acordaron pedir al gobernador que se les aumentara su ración o de lo contrario -- suspenderían sus labores, mas como el gobernador hizo caso omiso a sus peticiones, los trabajadores paralizaron sus actividades; al enterarse el gobernador de dicha suspensión ordenó que se castigara a los paristas con la pena de muerte, es entonces que interviene el Faraón cancelando el castigo y otorgando a los trabajadores el aumento que solicitaban en sus retribuciones.

Como el anterior movimiento surgieron muchos más, entre los que destacan los siguientes: en Grecia, encontramos el de las minas de Sanium y Parium; otro en las minas de Etna. en Sicilia; el llamado de piernas cruzadas, debido a que tal era la actitud de los trabajadores, sin embargo, no existían derechos

que pudieran proteger a los trabajadores de las injusticias cometidas por los patrones y solamente existía la fuerza y la unión de los trabajadores para contrarrestar la explotación.

En Roma no encontramos un antecedente del derecho del trabajo propiamente dicho, sino que bastaba con el derecho civil que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, y menos aún encontramos un antecedente directo del derecho de huelga.

Explica el tratadista Alcalá-Zamora y Castillo que en Roma: "...los conflictos conocidos ... se plantearon entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero, eran luchas de carácter político, económico y social, -- mas no laboral. Los conflictos tuvieron por objeto, en general, el acceso de las clases inferiores a cargos públicos, un ascenso de tipo social y económico, pero no pretendieron ejercer presión para lograr un mejoramiento de carácter profesional..."

Aunque existían manifestaciones de inconformidad por parte de los esclavos, éstos eran sometidos inmediatamente, sin ninguna consideración ya que por su condición no podían ser titulares de ningún derecho. Únicamente gozaban de un día de descanso al año, el día 1o. de mayo, debido a que en este día se festejaba a los Lares que eran los que protegían el hogar y los campos, los esclavos tenían durante este día una poca de libertad y recibían raciones extras en sus alimentos. Sin embargo, este día era designado de asueto por parte de los amos, y no porque así lo hubieran acordado los esclavos ya que ellos

(2) Tratado de Política Laboral y Social. T. II, Edit. Eliastra, Buenos Aires, 1972, pág. 143.

no podían decidir por sí mismos.

La Edad media, para su estudio, podemos dividirla en dos partes: las Ciudades Libres y los Feudos.

Las Ciudades Libres en su generalidad se formaron como resultado de una revolución, esto es, que cuando los habitantes de una determinada Ciudad se sentían autosuficientes, se independizaban y formaban su propia Ciudad, misma que se encontraba integrada por el pueblo y las gildas, esta unión fue la que perfeccionó a las Ciudades Libres. Se encontraban divididas en barrios y parroquias, cada barrio estaba habitado por personas que se dedicaban a un mismo oficio. Las uniones de oficios realizaban negocios comerciales con otras ciudades, a estas uniones es a lo que se les denominaban gildas y también imperaban las comunas.

Todos los trabajadores estaban bien remunerados en aquellas ciudades y además los lazos de solidaridad y fraternidad eran muy fuertes entre los hombres dedicados a un mismo oficio y entre el pueblo en general. Se había logrado una defensa válida de los derechos de los trabajadores, sin embargo, cuando los trabajadores estaban en desacuerdo con las condiciones de trabajo, suspendían sus labores hasta que mejoraran dichas condiciones, pero esto era muy esporádico.

Las Ciudades Libres no guardaban buenas relaciones con los señores feudales de sus alrededores, por lo que sus pobladores se encontraban siempre unidos y entre ellos mismos formaban sus ejércitos para combatir a los señores feudales.

Ahora bien, en contraposición a las Ciudades Libres -----

encontramos los Feudos, sistemas verdaderamente opuestos debido a que "...la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien - el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra sin poderla abandonar y obligado a trabajarla y a pagar un tributo al señor -sin embargo, surgieron una serie de luchas- entre los compañeros, y los maestros, propietarios de los talleres en los que ejecutaban los trabajos a la clientela, lucha que llevó a la creación de asociaciones de compañeros ... y a la celebración de -diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colectivos..." (3)

Sin embargo, nunca surgió un verdadero movimiento que se pudiera equiparar a una huelga.

No es sino hasta el siglo X, que en Francia empiezan a -surgir las primeras huelgas. Los gobernantes inicialmente toleraban estos movimientos, pero, después, al ver que atacaban su soberanía empiezan a dictar disposiciones considerando tales levantamientos como delitos; muestra de lo anterior lo son los mandamientos emitidos por el Patriarca de Aguilia, en Padua y en Bolonia, posteriormente, en los años 1212 y 1231, es cuando imperan disposiciones condenando toda agitación, sin embargo, siguen estallando levantamientos de obreros.

Durante el año 1343, Carlos V y Luis XII, en 1508, expiden ordenanzas que tienen como finalidad reprimir toda coalición de obreros y consecuentemente la huelga.

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1982, pág. 6.

Posteriormente es votada la Ley Chapellier, esto sucedió durante el año de 1791, cuando la Asamblea Constituyente Francesa consideró prohibidas todas las coaliciones, ya fueran patronales u obreras, de ciudadanos pertenecientes a un mismo Estado o a una misma profesión, es decir, no se permitía una representación de intereses que sirviera de intermediaria entre cada obrero y el Estado, por lo que las condiciones laborales, se establecían en forma individual entre cada obrero y cada patrono lo que traía como consecuencia, que por lo menos nominalmente, los conflictos de trabajo desaparecieran.

Pese a que la Ley Chapellier reprimía severamente las huelgas, estos movimientos siguieron produciéndose debido a que todavía subsistían las causas que las motivaban. Y finalmente se permitió el libre ejercicio de la huelga, cuando Napoleón III, por la Ley del 25 de Marzo de 1864, que deroga la Ley Chapellier y con ella suprime todas las medidas prohibitivas por lo que a la coalición y a la huelga respecta.

En Inglaterra, las huelgas eran reprimidas por el gobierno mediante el uso de las armas y el arresto de los líderes de los obreros, que además, eran sometidos a procesos muy irregulares que casi siempre declaraban ilegales las organizaciones de los obreros y consecuentemente sus huelgas, un ejemplo de esto lo encontramos en la huelga que se llevó a cabo en Lancashire en el año de 1818.

Sin embargo, ya en los años de 1850 y 1857 es cuando se empieza a arraigar la idea de que la huelga no es otra cosa que un derecho, si se le consideraba individualmente y la deducción de otro, el de coalición, si se le consideraba colectivamente.

Siguiendo con nuestro recorrido histórico podemos decir - que la idea de la huelga general nace en Estados Unidos de Norteamérica, durante el año de 1832; en Boston, es donde se lleva a cabo la primera de ellas, esta huelga tenía por objeto en forma fundamental que la jornada de trabajo se redujera, cabe mencionar que en Chicago la lucha por la jornada de ocho horas culminó con la condena de ocho líderes obreros; de los cuales uno fue sentenciado a 15 años de prisión y los otros siete condenados a muerte, cuatro de ellos murieron ejecutados en la horca, uno se suicidó y los otros dos se les conmutó la pena de muerte por la cadena perpetua, siendo juzgados todos ellos por ser anarquistas. Posteriormente, con el cambio de gobierno federal, quedaron en libertad los líderes que habían sido condenados a cadena perpetua y el condenado a quince años de prisión.

A partir de entonces se siguieron suscitando una serie de huelgas en diversos estados de ese país. Estos movimientos son el antecedente directo del 1o. de mayo, día que se considera de asueto en casi todos los países del mundo, en conmemoración a los trabajadores que lograron mediante un potente movimiento de huelga, una reivindicación para todos los obreros del mundo: que la jornada de trabajo se redujera a ocho horas.

Otro antecedente importante lo encontramos en la Constitución de Weimar que se proclamó el día 11 de Agosto de 1919, y que dedicó un capítulo entero a los derechos del trabajo, posteriormente se les da a estos derechos un rango superior al emitirse la Declaración de los Derechos del Trabajo, cuyo texto contemplaba el derecho colectivo, las libertades sindicales y el derecho de huelga.

Como hemos podido observar, la huelga ha pasado por diversos sucesos a nivel internacional, es decir, podemos encontrar antecedentes de movimientos huelguísticos en todos los países del mundo, en los cuales se ha considerado a la huelga como un delito, imponiéndoseles a las personas que participaban en -- ellas las sanciones más terribles, a esta etapa se le ha llamado de represión; también se ha tolerado la huelga, siempre y cuando no afecte a los intereses de los gobernantes (etapa de tolerancia), y finalmente, se le ha considerado como un derecho que tiene la clase trabajadora para hacer valer y respetar sus derechos.

Pero, ¿cómo ha evolucionado la huelga en México?

Nuestro país no ha permanecido ajeno a esta evolución de la huelga, ya que en él también se han dado las diversas etapas que mencionamos con anterioridad y sobre todo nuestro país ha aportado grandes beneficios a la clase trabajadora del mundo en general.

En México, después de la conquista de los españoles se aplicó la llamada Bula de Alejandro VI, mediante la cual se daba a los Reyes Católicos la propiedad absoluta y plena jurisdicción sobre los territorios y habitantes de las Indias, por otro lado se organizó la encomienda, que era la que suministraba los servicios personales y se desenvolvía a través de dos instituciones: el taller artesano y el obraje capitalista, dichas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos, según el maestro Trueba Urbina (4), en un estado de necesidad muy parecido al de la esclavitud, originando enormes males sociales y como consecuencia de ellos, se originaron

(4) Consultése: Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D.F., 1950. pág. 12.

diversos actos de defensa común, con la paralización de los trabajos y demostraciones de fuerza que generalmente culminaban en derramamientos de sangre.

Como consecuencia de la explotación a que se encontraban sometidos los indios, se expiden las llamadas Leyes de Indias. "...Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América ... y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos ... las Leyes de Indias son el resultado de las pugnas entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros..." (5); sin embargo, estas Leyes jamás tuvieron una aplicación práctica y sólo se quedaron en buenos propósitos de los Reyes Católicos, e inclusive, se ha llegado a creer que son -- "...más bien medidas de misericordia..." (6) por la explotación de que eran víctimas los indios. En cuanto a la huelga, no encontramos ningún antecedente en las Leyes de Indias, ni siquiera se hace mención a que pudieran suspender por algún motivo sus labores.

Cuando en México se expide el Código Penal de 1871, se incluye en éste un artículo que consideraba el ejercicio de la huelga como un delito, es decir, el artículo 925 del mencionado Código disponía: "...Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una de estas dos penas, a los que formulen tumulto o motín, o empleen cualquier forma de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o los jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo..."

(5) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. T. I. pág. 39

(6) IDEM.

A pesar de las disposiciones del anterior artículo que -- prohibía el hecho de impedir las labores, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase debido a las necesidades de la clase obrera de obtener mejores prestaciones y, con el trans-- curso del tiempo, esta disposición cayó en desuso debido a que no se aplicó en las más importantes huelgas ferroviarias de -- principios de siglo, y, otras de gran importancia como las que a continuación citaremos: la huelga de los barreteros de las - minas de Real del Monte, el día 10. de Agosto de 1872; la de - los tejedores de la fábrica "La Montañesa", el 19 de Septiem-- bre de ese mismo año; y la de los obreros de la fábrica "La -- Colmena", del día 6 de Diciembre de 1872. (7)

Durante el período presidencialista del General Porfirio Díaz, la clase trabajadora tuvo una de las etapas más difíciles de todas las que ha pasado, debido a la intervención del - capital extranjero en nuestro país y al régimen dictatorial -- que prevalecía en aquél entonces, constituyendo una organiza-- ción política y social deprimente hacia el pueblo mexicano, y en especial al gremio laboralista, que dolosamente fue explota-- do. En el régimen de Díaz la huelga se toleraba, sin embargo los trabajadores casi no se atrevían a hacer uso de ella por - miedo a los patrones, ya que eran ellos quienes la reprimían - duramente y en lugar de que mejoraran las condiciones de traba-- jo, éstas empeoraban.

Como consecuencia de esa ola de injusticias cometidas du-- rante la dictadura de Porfirio Díaz, se empieza a desarrollar, desde el año 1900, un grupo para oponer resistencia al régimen dictatorial. Se forma así el Partido Liberal Mexicano que --

(7) Consultése: VALADEZ, José C. El Socialismo Libertario Me-- xicano (Siglo XIX), Universidad Autónoma de Sinaloa. Cu-- liacán, Sinaloa, México, 1984, págs. 57-73.

sufre desde su aparición (en 1901), la más implacable persecución ya que Díaz vio en el Partido Liberal un serio obstáculo para sus propósitos; sin embargo, este partido logra gran fuerza a pesar de que algunos de sus miembros fueron desterrados, posteriormente, surge la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que en el año de 1906 lanza un Programa y Manifiesto mismo que "...Llegó a constituirse en uno de los documentos políticos -(sociales)- más importantes de la historia de México. Su elaboración necesitó de un prolongado y doloroso proceso de seis largos años, durante los cuales la participación de miles de mexicanos fue estructurando poco a poco, -- casi imperceptiblemente, la columna vertebral de este documento..." (8)

"...Por consiguiente, puede afirmarse que el Manifiesto y Programa de 1906 es la síntesis de una labor colectiva..." (9)

En dicho manifiesto se plasmaron las necesidades más apremiantes del país en el ámbito político, económico, social y la boral, de este último podemos destacar los siguientes puntos:

"...21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país en el promedio de que los salarios que sean menor al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida era más cara y en las que el salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

(8) El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Recopilado por Omar Cortés. Edit. Antorcha. - México, D.F., 1985, pág. 27.

(9) IDEM.

- "27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo.
- "31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retrarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- "32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen en otra forma que a los extranjeros.
- "33.- Hacer obligatorio el descanso dominical..."(10)

En el anterior manifiesto se muestra claramente el problema y las angustias por las que atravesaban los obreros y campesinos de México y los deseos del Partido Liberal de conseguir mejores condiciones de vida para ellos, en cuanto al derecho de huelga se refiere, éste no es tratado en los postulados anteriores por la sencilla razón de que en aquél entonces se toleraba la huelga, es decir, el gobierno permitía libremente su desarrollo, sin embargo, nunca se lograron resultados favorables en las huelgas realizadas.

(10) El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Ob. Cit. págs. 220-222.

Al finalizar la plenitud de la dictadura, es cuando se reprimen cruelmente las huelgas puesto que se consideraban un gran peligro para el gobierno, tal es el caso de las huelgas de Cananea y Río Blanco, sucesos que tienen gran trascendencia en la historia del Derecho del Trabajo y en especial en el Derecho de Huelga, y por tal motivo, a continuación reproduciremos:

En Cananea, Sonora, los trabajadores mexicanos se encontraban sometidos a duros trabajos y bajos salarios y además recibían un trato inhumano; en el año de 1906 se forma una organización de trabajadores misma que tomó el nombre de Unión Liberal Humanidad y era dirigido por Manuel M. Dieguez, asimismo se formó otra organización con el nombre de Club Liberal de Cananea, ambas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía como sede la ciudad de San Luis Missouri, cuya finalidad consistía en terminar con el sistema capitalista, los bajos salarios y la explotación de los obreros mexicanos, como ya mencionamos con anterioridad.

Los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" acordaron realizar un mitin para protestar contra la tiranía industrial, dicho mitin se llevó a cabo el 28 de mayo de 1906, en éste se dieron cita más de 200 trabajadores y se llegó a la conclusión de que un movimiento huelguístico podía contrarrestar la explotación capitalista. La noche del 31 de mayo de 1906, durante el cambio de personal estalló la huelga, todo se estaba realizando en forma pacífica, sin embargo, el gerente de la compañía denominada "Cananea Consolidated Cooper, Co.", consideró este movimiento como peligroso por lo que solicitó la ayuda del gobernador de Sonora.

*

El apoyo de la clase trabajadora no se hizo esperar, al día siguiente, 1o. de Junio, ya se contaban alrededor de dos mil trabajadores huelguistas, mientras tanto, los líderes obreros presentaron sus peticiones al apoderado de la negociación, en este documento se contenían los siguientes puntos:

"...1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

'2.- El Pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

'I.- La destitución del mayordomo Luis.

'II.- El sueldo mínimo de los obreros será de cincuenta pesos por ocho horas de trabajo.

'III.- En todos los trabajos de la 'Cananea Consolidated Cooper Co.', se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

'IV.- Poner al cuidado de las jaulas, hombres que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación

'V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes..." (11)

El representante de la empresa se negó a aceptar sus peticiones y las calificó de "absurdas", pero, esto no desanimó a los trabajadores que de inmediato organizaron un mitin frente a la mina "Oversight" ahí decidieron que necesitaban el apoyo de otros trabajadores para ejercer presión a los patrones para que les fueran concedidas sus peticiones, por ello acudieron a

(11) Citado por Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 6.

algunas fábricas cercanas a reforzarse, sin embargo, los gerentes de dichas fábricas ya estaban sobre aviso y recibieron a los huelguistas de manera violenta, lo que dio por resultado un gran número de trabajadores muertos, debido a que la lucha era desigual, puesto que los trabajadores solamente disponían de piedras para su defensa, mientras que los otros contaban -- con rifles.

Al día siguiente, 2 de Junio, más de 20 trabajadores fueron detenidos, el resto de los huelguistas organizó una manifestación y pretendieron hablar personalmente con el gobernador de Sonora que se encontraba en ese momento en Cananea, pero fueron detenidos por un grupo de soldados y norteamericanos armados, lo que provocó otro enfrentamiento, culminando con la muerte de muchos trabajadores.

No obstante la pérdida de muchos compañeros trabajadores, los huelguistas no desistían de sus pretensiones, al ver esto, los empresarios comenzaron a sentirse impotentes y decidieron llegar a un acuerdo con los trabajadores, en el que se les otorgaban a los huelguistas las prestaciones que habían -- solicitado, pero, por comentarios de aquella época, se ha podido saber que las autoridades no permitieron que el acuerdo celebrado entre patrones y trabajadores se llevara a cabo.

Lo anterior se explica por las siguientes razones: el gobierno consideraba que si concedía prerrogativas a estos trabajadores, todos los demás intentarían hacer lo mismo y el gobierno se vería impedido para poder afrontar un problema de -- tal magnitud, además, de que los empresarios se pondrían en -- contra de los gobernantes debido a que ya no estarían tan protegidos sus intereses y a esto se le añadiría el descontento --

general que ya existía en el pueblo mexicano en contra del régimen de Porfirio Díaz, y éste podía ser destituido de su cargo.

"...El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus defensores..." (12)

Otro movimiento huelguístico similiar al anterior es el que se desarrolló en Río Blanco, en el año de 1917, que aunque no fue el primer movimiento llevado a cabo en este lugar, sí fue el de mayor trascendencia.

A mediados de 1906, un grupo de obreros se reunieron a -- discutir la necesidad de formar una organización que pudiera -- luchar contra el clero, el capital y el gobierno y es de esta manera como nace el "Gran Círculo de Obreros Libres", organización que tuvo gran auge y en poco tiempo logró establecer -- sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro, y también en el Distrito Federal; los industriales veían en estas organizaciones a un verdadero enemigo y decidieron elaborar un reglamento con el que pudieran someter duramente a los obreros, así el día 4 de Diciembre de 1906, entra en vigor dicho reglamento en diversas factorías textiles de Puebla y Atlixco, lo que ocasionó que estallara una huelga en estas factorías, sin embargo el Centro Industrial de Puebla ordenó que en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal, se paralizaran las labores y se lanzaran -- a la calle a los trabajadores, esto para que les sirviera de -- escarmiento y sintieran la angustia y la miseria que trae consigo el desempleo y así dejaran sus ideas de sindicalización.

(12) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 7.

Por otra parte, los obreros de Orizaba protestaban enérgicamente por las medidas adoptadas por los industriales en las factorías que mencionamos con anterioridad, pero, los patrones aprovecharon esa oportunidad para imponer en sus fábricas el reglamento poblano, debido a ésto, los trabajadores se solidarizaron con los huelguistas de Puebla, y abandonaron sus labores.

La situación se tornaba muy difícil y para poner fin a ella, tanto trabajadores como patrones acordaron someter el conflicto al arbitraje del General Porfirio Díaz, quien dictó su laudo a principios de 1907, ordenando que el día 7 de Enero todos los obreros regresaran a trabajar; el laudo se consideró una burla para los trabajadores ya que se había corrido la voz de que éste sería favorable a la clase trabajadora. Llegado el día 7 de Enero, hombres y mujeres salieron a la calle protestando y como se encontraban hambrientos se dirigieron a las tiendas de raya y de empeño para sacar de ellas lo que necesitaban y después las quemaron. La represión no se hizo esperar dando como saldo un gran número de personas muertas.

Se ha dicho que: "...Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido, y días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo y su instrumento: el viejo tirano Porfirio Díaz..." (13)

(13) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 11.

El descontento era general en todos los gremios laboralistas, ya que fueron muchas las huelgas frustradas por la intimidación que ejercía el gobierno de Díaz en contra de los trabajadores.

También podemos citar la huelga que realizaron los trabajadores de los ferrocarrileros en el año de 1908. En esa época los trabajadores ferrocarrileros formaban un gran gremio y constituyeron la llamada "Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros". A principios de 1908 los jefes de los ferrocarrileros de San Luis Potosí comenzaron a hostilizar a los obreros - sindicalizados, por lo que los representantes del sindicato se presentaron ante el gerente que se comprometió a solucionar - todos sus problemas, sin embargo, no cumplió con lo prometido - e hizo caso omiso a las peticiones de los trabajadores, lo que originó que los trabajadores declarasen la huelga, paralizándose así el sistema ferroviario de México a Laredo.

El gerente de los ferrocarrileros de San Luis Potosí acudió ante el General Porfirio Díaz para que interviniera y pusiera fin a la huelga, éste, de inmediato giró instrucciones - al gobierno de San Luis Potosí para que por medio del gobernador se le advirtiera al líder sindical que de no suspender la huelga todos los que participaban en ella serían considerados - como conspiradores. Esta amenaza fue confirmada por el Vicepresidente Corral, recordando al líder ferroviario lo que había sucedido en Río Blanco, por esta razón los obreros no tuvieron más alternativa que regresar a sus labores en las mismas condiciones en que se encontraban antes.

La serie de injusticias cometidas en contra de la clase obrera del país por parte de los patrones, solapados por el -

gobierno de Díaz, la forma en que dicho gobierno reprimía las huelgas y en sí, el descontento general del pueblo mexicano -- por la reelección casi permanente del tirano Porfirio Díaz, -- culminó en el movimiento social de 1910, sin embargo, el des--contento del pueblo mexicano fue aprovechado por personas con pretensiones políticas e ideales muy diversos a los que tenían los obreros del país, dichas personas trataban de derrocar a -- Porfirio Díaz. Es así como Madero participa en una campaña --presidencialista con el principio de "Sufragio Efectivo, No --Reelección", el señor Madero contaba con el apoyo condicionado de la clase obrera y campesina del país y pretendía llegar al poder de una forma pacífica, sin embargo, sus planes no resul--taron como él pretendía por lo que emite el Plan de San Luis , el día 5 de Octubre de 1910, en éste se disponía que el día 20 de Noviembre de ese mismo año, la ciudadanía debería tomar las armas en contra del Gobierno de Porfirio Díaz.

Una vez que Madero consigue sus propósitos y es electo --Presidente de la República, presenta ante el Congreso de la --Unión una iniciativa por la que se crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria dicha oficina tendría la facultad de intervenir en la solución de los conflictos que se suscitaran entre el capital y el trabajo. Esta oficina la podemos considerar como un logro a favor de la clase trabajadora, también, cabe mencionar que --durante su funcionamiento resolvió más de sesenta casos de --huelga a favor de la clase obrera del país.

Posteriormente, con la muerte del Presidente Madero y del Vicepresidente José María Pino Suárez, surgió otro movimiento con Venustiano Carranza a la cabeza, los propósitos primordiales de ese movimiento eran los de primeramente, derrocar al --usurpador Victoriano Huerta y crear una nueva Constitución.

También en esta ocasión tuvieron participación activa los trabajadores mexicanos, por un acuerdo que habían tenido con Carranza, quien se comprometió a emitir leyes que favorecieran a toda la clase trabajadora del país una vez que asumiera el poder.

Sin embargo, en el año de 1916, año en que se consolida en el poder Venustiano Carranza, la clase trabajadora tuvo momentos muy difíciles, debido a que se introduce el papel moneda y los trabajadores no pueden adquirir los satisfactores que necesitaban para su subsistencia, además de la constante devaluación de la moneda, la situación ya era incontrolable por lo que la Federación de Sindicatos resolvió declarar la huelga general que estallaría el día 31 de Julio de 1916, suspendiéndose los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, panaderías, etc. Los dirigentes de la huelga fueron citados ante Venustiano Carranza y posteriormente se les aprehendió tratando de aplicarseles la Ley Marcial expedida -- por Benito Juárez en 1862, pero, como no era fácil de que esta Ley se adecuara a la situación de los huelguistas, Venustiano Carranza expidió un decreto el día 1o. de Agosto de 1916, mismo que fue calificado de "Monstruoso" e "inaudito" y los dirigentes de la mencionada huelga fueron procesados por ese decreto.

Meses más tarde, Venustiano Carranza convoca a elecciones para integrar un Congreso Constituyente, mismo que se encargaría de la aprobación de una nueva Constitución, tal Congreso se instaló en la Ciudad de Querétaro el día 1o. de Diciembre de 1916.

Durante la sesión inaugural de este Congreso Constituyente, Venustiano Carranza entregó al Parlamento un proyecto de Constitución que habían elaborado un grupo de abogados por mandato de él mismo. Dicho proyecto no era más que una reproducción de la Constitución de 1857, con lo que los Constituyentes no quedaron muy satisfechos. En el artículo 5o. del Proyecto se hablaba de una manera muy breve de las cuestiones laborales con lo que algunos diputados no estuvieron de acuerdo y sugirieron opiniones de que se hicieran ciertas adiciones al mismo, por su parte, el diputado Froylán C. Manjarrez, mencionó: "...la conveniencia de retirar del artículo 5o. todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o Título especial dentro de la Constitución..." (14). Esta idea fue secundada por otros diputados entre los que destacan José Natividad Macías, y es de esta manera como nace el artículo -- 123 y con él la primera Constitución en el mundo en contener - garantías sociales, también con este artículo se pone en manos de los trabajadores el arma fundamental que tienen los trabajadores para hacer cumplir y respetar sus derechos, y ésta es el derecho de huelga que tiempo atrás fue tan cruelmente reprimida.

Es importante recalcar que la situación político-social - que existía en el país en el momento en que se formó el Congreso Constituyente, así como los sucesos acontecidos como la --- huelga de Río Blanco y Cananea, entre otras, propiciaron que - en la Constitución se plasmaran los derechos sociales de sindicalización y huelga, tan anhelados por la clase trabajadora de aquella época.

(14) DAVALOS. José. Derecho del Trabajo. T. I., Porrúa, S.A., México, D.F., 1985, pág. 65.

La Constitución de 1917, fue la respuesta a las inquietudes del pueblo mexicano y "...aún sigue contando con la adhesión del pueblo mexicano y la voluntad popular; continúa siendo un esquema programático de la integración política y social..." (15)

De todo lo anterior podemos desprender que la huelga ha servido como instrumento para que la clase trabajadora consiga ciertas reivindicaciones como seres humanos, no obstante lo difícil de las situaciones por las que atravesaron, en las que muchos trabajadores tuvieron que ofrendar sus vidas, gracias a ellos actualmente se cuenta con la protección constitucional del artículo 123 que protege y tiende a reivindicar a la clase laboralista del país.

Esto es, que mediante el uso reiterado del derecho de huelga, la clase trabajadora ha presionado a los patrones y al gobierno mismo para que se les concedan ciertas prerrogativas y así alcanzar su reivindicación como seres humanos.

(15) DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional. México, D.F., 1981, pág. 125.

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

¿Cuáles son los orígenes de la relación del trabajo entre el Estado y sus representantes con sus trabajadores?

Antes de hablar de los trabajadores del Estado y del derecho de huelga de éstos, debemos avocarnos al surgimiento del Estado, ya que no podemos concebir a los trabajadores del Estado antes del nacimiento de éste.

El término Estado fue ajeno a la antigüedad, se usaban términos como "polis", "res pública" e "imperium", aunque bien es cierto que la palabra Estado proviene del latín status y que ésta era usada frecuentemente por los romanos, no tenía el significado que ahora se le asigna, sino que se le empleaba como condición o bien como constitución.

"... El Estado moderno, ... es el resultado, ... de las pugnas políticas entre los poderes medievales: la iglesia y el imperio, la iglesia y el rey de Francia, este mismo monarca y el emperador, y los reyes y los señores feudales..."(16), es decir, surge de un fenómeno social y se representa como un centralizador de los poderes públicos y su finalidad es servir a la sociedad, pero, antes de seguir adelante es necesario hacer mención de que el Estado se encuentra integrado por tres elementos que son: el territorio, la población y el gobierno, este último se encuentra representado por personas físicas que tienen a su cargo la administración pública. Los -----

(16) DE LA CUEVA, Mario. La idea del Estado. Universidad Nacional Autónoma de México, D.F., 1980, pág. 45.

representantes del gobierno requieren de personal altamente capacitado que les auxilie en el desempeño de sus labores, de -- tal manera, que se forma una relación laboral entre los representantes del gobierno y los empleados públicos, sin embargo , se ha manejado indistintamente el término Estado y Gobierno, y debido a que la mayoría de los autores en materia laboral lo - emplean de esta forma, nosotros haremos lo mismo, con la salve dad de la aclaración ya hecha, para evitar cualquier confu---- sión.

Ahora bien, "...La doctrina clásica y la legislación posi tiva han reconocido tres actividades esenciales del Estado pa - ra realizar sus fines:

"A).- La función legislativa, que es la función encamina da a establecer las normas jurídicas generales. El Estado - moderno es el creador del orden jurídico nacional.

"B).- La función administrativa, que es la función encami nada a regular la actividad concreta y tutelar del Estado, ba - jo el orden jurídico. La Ley debe ser ejecutada particula-- rizando su aplicación. En sentido moderno el Estado es el pro - motor del desarrollo económico y social de un país.

"C.- La función jurisdiccional, que es la actividad del Estado encaminada a resolver controversias, estatuir y decla - rar el derecho..." (17)

Como se puede apreciar, la actividad estatal requiere de personal administrativo que se encargue de la atención de los

(17) SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. 10a. Ed., Po - rrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 43.

servicios públicos y demás actividades propias del Estado, es decir, como el Estado es un ente jurídico, necesita de hombres que desarrollen mediante organismos establecidos, funciones - que tienen asignadas y que van encaminadas al bienestar social es por ésto que podemos decir que la relación entre el Estado y sus servidores tiene su origen en el momento mismo en que -- una persona física desempeña una labor encomendada al Estado.

Ahora bien, para que la actividad que debe llevar a cabo el Estado sea cumplida eficazmente por parte de sus servidores es necesario que las personas que se encuentran a cargo de dichos servicios públicos estén verdaderamente capacitadas para el desempeño de sus funciones y que además sean debidamente re_muneradas y también que se les considere como seres humanos y se les trate como tales.

Por otra parte, los hombres que han ayudado al Estado en la realización de sus funciones no han tenido el reconocimiento que se merecen y al igual que la clase obrera del país han sufrido una serie de injusticias en su contra que regularmente son cometidas por los representantes del Estado.

Cabe mencionar que los trabajadores al servicio del Estado son conocidos también como burócratas, al respecto el tratadista Alcalá-Zamora y Castillo nos dice que: "...El vocablo - burocracia proviene inequívocamente del francés 'bureaucratie' ... la etimología de la voz ... procede del francés 'bureau':- oficina y del helenismo 'cratos': poder ..." (18), sin embargo, actualmente se utiliza el término como una de las maneras despectivas para referirse a los trabajadores del Estado.

(18) Ob. Cit. pág. 233.

¿Cuáles eran las formas de las primeras relaciones de trabajo entre representantes del Estado y sus trabajadores?

El mismo tratadista Alcalá-Zamora y Castillo, al referirse a la burocracia en la época antigua señala que: "...Los hombres se regían por órdenes verbales más que por leyes. Las comunicaciones eran directas. La administración sólo pudo nacer con el propio Estado limitado generalmente a la ciudad; y aquello por la necesidad de guerra y percibir impuestos, obligó al soberano a servirse de intermediarios. En Atenas y en otras ciudades estatales de la Antigua Grecia, las diversas -- funciones o magistraturas eran desempeñadas por los ciudadanos designados generalmente por un año ... tales funcionarios no percibían remuneración alguna y estaban obligados a rendir -- cuenta detallada de su gestión al terminar su mandato..." (19) lo anterior significa que sólo las personas que gozaban de una situación económica desahogada podían ser designados para estos cargos, ya que no percibían ninguna clase de remuneración y además como lo mencionamos antes, no tenían necesidad de -- ella, por lo que no es posible considerar dicha relación como una relación de trabajo ya que carece de los elementos que caracterizan a ésta.

Ahora bien, ¿Cuándo surge y cómo ha sido considerada la -- relación entre Estado y sus servidores en México?

En nuestro país la historia de los servidores del Estado puede ser clasificada, de acuerdo con el Licenciado Manuel -- (19) Ob. Cit. pág. 234.

Germán Parra Prado, según cita en su libro intitulado Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado (20), - de la siguiente manera:

Una primera etapa comprendida desde el año 1825 al año de 1938.

Una segunda etapa que comprende el año de 1938 al año de 1864.

La tercera etapa del año 1964 a noviembre de 1982; y

La cuarta de noviembre de 1982 hasta la toma de posesión del presidente Miguel de la Madrid Hurtado.

Como se puede apreciar en la anterior división no queda - incluida la etapa anterior a la conquista, tampoco la época colonial, ni los años siguientes a la lucha de independencia, lo cual explicamos a continuación:

¿Cómo se regían las relaciones entre servidores y gober--nantes en las culturas indígenas anteriores a la conquista?

"...en la época anterior a la conquista de los españoles, en los reinos de la triple alianza y en los que constituían -- otros grupos indígenas como los mayas, los tarascos, etc., no existían reglas o costumbres de índole jurídica por medio de - las cuales se determinaren las relaciones del gobierno con sus servidores. Algunos cargos de importancia eran hereditarios y constituían por ello mismo cierto derecho del titular frente al poder público; pero los empleados de menor categoría se en--contraban indefensos ante las monarquías absolutas -----

(20) Consultése: Editado por FSTSE. México, D.F., s/f., pág. - 5-6.

fundamentadas en ideas religiosas, de divinidad del monarca a las cuales servían..." (21)

No se puede decir que existía una relación de trabajo desde el punto de vista jurídico, sin embargo, de hecho los servidores públicos se encontraban al servicio de una divinidad que se veía personificada en los gobernantes, mismos que podían disponer de sus servidores de la manera que mejor les pareciera y destituirlos de sus cargos cuando ya no fueran necesarios sus servicios, sin que los servidores públicos pudieran objetar nada, no obstante, hay que reconocer que mientras dichos trabajadores servían a los gobernantes gozaban de ciertos privilegios como recibir alojamiento y comida en el palacio del rey.

¿Existía una verdadera relación de trabajo entre los reyes españoles y las personas encargadas de desempeñar los cargos públicos en la Nueva España?

En la época colonial los cargos públicos se encontraban muy codiciados por los españoles ya que por medio de ellos podían enriquecerse; también la Corona vio en estos cargos la manera de allegarse fondos y ponía a la venta del mejor postor dichos puestos, por lo que cuando una persona adquiría un puesto público gozaba de cierto derecho de inamovilidad por un tiempo vitalicio o determinado. Pero, propiamente dicho ésta no era una relación de trabajo.

(21) MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. La Administración Pública en México, Imprenta Universitaria. México, D.F., 1940, pág. 149.

Ahora bien, ¿es posible decir que después de la Independencia de México nace la relación entre Estado y sus Servidores?

Después de la Independencia de México, la clase burocrática fue víctima de una serie de vaivenes políticos, al igual -- que otros sectores asalariados del país, pues en esa época las leyes eran promulgadas o derogadas de un día para otro, también se encontraban sujetos a cambios de gobernantes o algún golpe de Estado y en ocasiones muy frecuentes quedaban sin percibir sus salarios no sólo por quincenas sino hasta por meses y carecían de la protección jurídica de disposiciones legales y mucho menos existía algún tribunal que pudiera protegerlos de tantas injusticias.

Pero, ¿desde cuándo se desarrollan las relaciones entre Estado y sus servidores de una manera formal?

Cuando asume el poder el primer presidente de México, Don Guadalupe Victoria, en el año de 1826, él mismo se hace cargo de pagar los salarios a los servidores públicos y también de pagar pensiones a algunos funcionarios y empleados públicos -- jubilados. Y es a partir de ese momento que los gobernantes comienzan a darse cuenta de lo indispensable que son para ellos los servidores públicos y reconocen que sólo teniendo cierta seguridad en su empleo éstos pueden desempeñar sus funciones, aunque no todos pensaban igual, sin embargo, en el año de 1852, estando como presidente Mariano Arista, se dispuso -- que todos los empleados que prestaban sus servicios a la Federación gozaran de cierta inamovilidad en sus empleos y que -- tuvieran el derecho al empleo.

Asimismo, en 1853 se emitió la Ley de lares en la que se incluyó la remuneración y distribución de los empleados públicos, también se estableció el Tribunal de Justicia que se encontraba integrado por el Consejo de Ministros, que conocerían de todos los asuntos relacionados con los servidores públicos, lo que podemos considerar como un antecedente de lo que actualmente conocemos como Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con la presidencia de Don Benito Juárez, se incrementa el número de empleados públicos. Este incremento trae como consecuencia que el día 14 de marzo de 1857, surja la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos", esta asociación tenía como finalidad crear un cuerpo fuerte que fuera capaz de librar de la miseria a sus agremiados.

Todos los trabajadores afiliados a dicha organización -- aportaban cuotas mensuales y en caso de necesidad de alguno de ellos, la asociación les proporcionaba determinada cantidad de dinero, sin embargo, la asociación no dio resultado por mucho tiempo y debido a diversas tendencias ideológicas tuvo que desaparecer.

Continuando con los orígenes de las relaciones Estado-trabajadores, ¿cómo era dicha relación de trabajo durante el -- Porfiriato?

En esta etapa, la del Porfiriato, los trabajadores al servicio del Estado, al igual que los obreros en general, sufrieron la tiranía, los primeros del gobierno y sus representantes y los segundos de los patrones y de los gobernantes. Los --- trabajadores del gobierno percibían salarios de hambre y ----

únicamente aquellos que se encontraban más cercanos a Porfirio Díaz y que eran indispensables para que éste lograra sus propósitos gozaba de ciertas prerrogativas.

Como mencionamos en el primer apartado del presente trabajo, la reelección casi permanente de Díaz y la ola de arbitrariedades cometidas por su gobierno, provocaron el descontento de los mexicanos y principalmente de la clase trabajadora y, fueron estos los que empezaron a rebelarse mediante el uso de la huelga, y es así como acontecen los movimientos huelguísticos de Río Blanco y Cananea, principalmente, pues bien, los -- trabajadores del Estado no permanecieron ajenos a estos movimientos y es bien sabido que los pocos miembros que subsistieron de la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos" simpatizaban con la corriente ideológica de Ricardo Flores Magón y apoyaban las huelgas mencionadas de Río Blanco y Cananea.

Por otro lado, ¿qué beneficio consiguieron los trabajadores públicos con la promulgación de la Constitución de 1917?

Cuando Venustiano Carranza convoca a la formación del Congreso Constituyente de 1916-1917, los servidores públicos abrigaron la esperanza de que en algún apartado de la Constitución se les protegiera, y así fue ya que en el preámbulo del artículo 123 se mencionaba que se protegería a los obreros, jornaleros, artesanos, empleados y de una manera general todo contrato de trabajo, pero, se empezó a dar una mala interpretación de este artículo y finalmente dejaron al margen a los servidores públicos puesto que se afirmaba que no se les podía encuadrar en ninguna denominación de las establecidas en dicho artículo y que tampoco se regían las relaciones entre gobierno y -- sus servidores mediante un contrato de trabajo.

Nuevamente los trabajadores del Estado quedaron desprotegidos y expuestos a las arbitrariedades de los gobernantes, ya que no gozaban de una estabilidad en su empleo y podían ser destituidos de sus puestos con gran facilidad, tampoco tenían derecho al ascenso por escalafón, sino que las designaciones se hacían al antojo de los jefes y consecuentemente el monto del salario estaba sujeto al capricho de éstos. En cuanto a la huelga, ni siquiera pasaba por sus mentes que pudieran conseguir que ésta se les concediera como un derecho.

Es por lo anterior que los empleados públicos dirigen todos sus esfuerzos a organizarse y reclamar sus derechos y de esta manera poder luchar contra las crueles condiciones económicas y sociales que imperaban en el sector mencionado y a tales circunstancias se unía la precaria condición política y económica que prevalecía en nuestro país. Esta situación impedía también el desarrollo eficiente de las funciones públicas, puesto que sólo pueden desempeñarse éstas con personal seguro de su estabilidad y bien remunerado.

Ahora bien, ¿qué hicieron los trabajadores al servicio del Estado para defenderse de las arbitrariedades cometidas por los funcionarios públicos en su contra?

Durante el año de 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado: el de Maestros del Puerto de Veracruz y el de los trabajadores de limpia de la Ciudad de México; los primeros llevaron a cabo la primer huelga en el sector público, debido principalmente a que no habían recibido su salario durante varios meses.

En diversos lugares del país se vivieron problemas ---

semejantes durante estos años, pero ninguno de ellos tuvo la trascendencia de la huelga de los maestros ya que éstos se encontraban apoyados por la clase obrera de México que pertenecía a la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (C.R.O.M.)

La huelga de los maestros de Veracruz fue dirigida por Vicente Lombardo Toledano y culminó victoriosamente con la obtención de dos triunfos: el primero, que el Estado reconociera su carácter de patrón respecto de los servidores públicos y segundo, que la huelga fuese adoptada como instrumento de lucha por parte de los empleados públicos, quienes de inmediato comenzaron a exigir en todo el país la protección de sus derechos.

En ese mismo año, 1922, el Sindicato de Limpia de la Ciudad de México, presentó una reclamación debido a que se había despedido masivamente a gran número de empleados de este sector, afortunadamente la reclamación fue atendida y resuelta favorablemente para los trabajadores, ya que de no haber sido -- así hubiera estallado la huelga.

Por otro lado, ¿cuál fue la situación jurídica de los trabajadores del Estado con la publicación de la Ley Federal de 1931, y en qué benefició a éstos la promulgación del Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil?

En el año de 1931 surge la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional y en ella se establece lo siguiente:

"...Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan..." (artículo 2o.). Con este precepto morían todas las esperanzas -

de los trabajadores del Estado de ser protegidos por las disposiciones del artículo 123 de la Constitución y de su Ley Reglamentaria.

El anterior artículo dio la pauta para que en 1934, durante el gobierno del General Abelardo L. Rodríguez, se expidiera el "Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil" en cuya exposición de motivos se manifestó lo siguiente:

"...Por razones de índole doctrinal y práctica, dada la naturaleza de los servicios que están a cargo en concordancia con los deberes fundamentales de los órganos políticos del Estado, una clase social laborante, la de los servidores del Poder Público, no quedó incluida en la legislación garantizadora de derechos, pero, el legislador de 1931, al expedir la Ley Federal del Trabajo, no olvidó a dicha clase social, cuando en su artículo 2o. del ordenamiento expresado dijo: "...las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan..."; y este precepto fue una promesa solemne hecha al país que debemos cumplir a la brevedad posible conforme con la sinceridad de nuestras intenciones..." (22)

Sin embargo, dicho Acuerdo no tuvo la calidad protectora y reivindicadora que tenía el artículo 123 Constitucional ya que a pesar de que en el artículo 46 del Acuerdo mencionado se permite la formación de sindicatos al establecer: "...Los funcionarios y empleados comprendidos dentro del Servicio ---

(22) PARRA PRADO, Germán M. Testimonios Históricos de la F.S.-T.S.E., México, D.F., 1982, pág. 69.

Civil, podrán asociarse en la forma y dentro de los términos - que autorizan las leyes; pero, cuando esas asociaciones tengan por finalidad la defensa de los intereses a que se refiere este Acuerdo, será condición indispensable para su existencia legal la aprobación previa de la escritura constitutiva o pacto social...", por otro lado, prohíbe la paralización de las labores, puesto que señala en el artículo 47 que: "...Se considerará ilícita toda asociación que adopte el paro de trabajo de sus miembros, entre los medios de defensa social; que en cualquier forma incluya ésta dentro de sus medios de acción, o cuya actuación contravenga lo dispuesto por este Acuerdo, o por otras disposiciones, a juicio de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas, aprobado por el Jefe Superior de la Dependencia...", además, de que los representantes de los sindicatos se encontraban expuestos a ser separados de sus puestos e inclusive incurrir en responsabilidad penal.

Cabe mencionar que el General Abelardo L. Rodríguez limitó la vigencia del "Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil" por un lapso de siete meses.

Una vez que finalizó la vigencia del multicitado Acuerdo, se comisionó a un grupo de abogados, entre los que destacan Andrés Serra Rojas, Lucio Mendieta y Nuñez, Ernesto Uruchurtu, - entre otros, para que formularan un Proyecto de Ley del Servicio Civil el cual se publicó el 4 de Octubre de 1935. Dicho Proyecto de Ley, en su parte II prohibía los sindicatos y las huelgas.

¿Cómo se crea el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y cómo contemplaba dicho Estatuto,

en su exposición de motivos el derecho de huelga?

Durante la candidatura del General Lázaro Cárdenas, éste pronunció un discurso en el que dijo: "... 'El Estado dentro -- del espíritu socialista, pugnará por la unificación de las masas que trata de mejorar, reconociendo los justos derechos de organizarse de los trabajadores oficiales al igual que los que tienen los de las empresas privadas'..." (23)

Y una vez que tomó posesión de su cargo, se confirmó dicha promesa, posteriormente, se propuso que se formara una Comisión con representantes designados por el Ejecutivo y la Federación Nacional de Trabajadores del Estado para que redactaran el proyecto del Estatuto. Una vez elaborado el mencionado proyecto, el presidente Lázaro Cárdenas lo envió a la Cámara de Senadores para su aprobación, los Senadores aprobaron la iniciativa por unanimidad, y, dentro de los discursos emitidos por los C. Senadores, queremos destacar el del C. Soto Reyes, quien dijo lo siguiente: "... 'Quiero terminar exhortando a los trabajadores al servicio del Estado, a que hagan caso del recurso supremo de la huelga, solamente cuando sea absolutamente necesario y cuando les asista la plena justicia'..." (24)

Después de la aprobación por parte del Senado, se envía a la Cámara de Diputados y no obstante que hubo oposición por parte de algunos diputados, se aprobó el mencionado Estatuto mismo que fue publicado el 5 de Diciembre de 1938. De esta

(23) PARRA PRADO, Germán M. Testimonios Históricos de la F. S. T.S.E., México, D.F., 1982, pág. 71.

(24) Citado por PARRA PRADO, Germán M. Ob. Cit. pág. 95.

manera se protegen y brindan derechos a los trabajadores al -- servicio del Estado.

En la exposición de motivos del Estatuto Jurídico, en lo relacionado al derecho de huelga, se dijo: "...Las Comisiones dictaminadoras, atentas a ese concepto y lineamientos de conducta de los trabajadores al servicio del Estado, consideran, igual que el Ejecutivo, como corolario de los derechos fijados por esta Ley, el de huelga, con las causas claras y precisamente enumeradas, los procedimientos y limitaciones que se han estimado pertinentes y razonables, que en su mayoría propone la iniciativa y han aceptado en sus puntos de vista los mismos trabajadores. A este respecto las Comisiones hicieron algunas adiciones que estimaron necesarias para dar mayor claridad al articulado, para alejar la posibilidad de todo movimiento injustificado con perjuicio de los intereses de las dos entidades: trabajadores y gobierno, cuyas relaciones deben ser inalterables dentro del severo marco de cumplimiento de la Ley.

"No es pues el derecho de huelga reconocido en tal forma a los empleados y trabajadores del Estado, una amenaza para la vida misma del Estado o de las instituciones de que los mismos trabajadores forman parte, ya que en caso de declararse por -- causas graves de violación al Estatuto señaladas por el mismo conflicto que habrá de resolverse dentro del plazo perentorio que fija el Tribunal de Arbitraje, integrado simplícidamente y cuyos procedimientos son sencillos y expeditos, así como sus fallos inapelables..." (25)

El Estatuto Jurídico de 1938 tuvo una vida muy efímera, - ya que fue derogado por el nuevo Estatuto de los Trabajadores

(25) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 5 de Diciembre de 1938.

al Servicio de los Poderes de la Unión de fecha 4 de Abril de 1941, mismo que introdujo como cambios fundamentales la especificación de las bases para la formación de escalafones, la -- prohibición a los sindicatos de servidores públicos de adherirse a organizaciones centrales obreras o campesinas y además la desaparición de las juntas arbitrales que existían en cada dependencia.

Finalmente, ¿cuándo y cómo se eleva a rango Constitucional el derecho de huelga a favor de los trabajadores del Estado?

En el año de 1958, resultó electo Presidente de la República el señor Licenciado Adolfo López Mateos, quién fuera Secretario General de una sección del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, organización que pertenecía a la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado y además había sido luchador convencido dentro de las filas de la burocracia y precursor del Estatuto Jurídico de 1938, por lo que era lógico pensar que conociendo las necesidades principales y la desprotección jurídica de los servidores públicos, hiciera, durante su régimen, todo lo posible para que los trabajadores -- del Estado se vieran favorecidos, y así fue, prueba de ello -- fue que se incorporara a los servidores públicos al régimen de seguridad y servicios sociales de los trabajadores al servicio del Estado, también se logró que en 1960 se integrara a los -- trabajadores del Estado al artículo 123 Constitucional mediante la adición del apartado B) al mencionado artículo, de esta manera quedan permanentemente protegidos los servidores públicos ya que se pensaba que era más fácil reformar o abrogar un Estatuto o una Ley que la propia Constitución.

Asimismo se eleva a rango Constitucional el derecho de huelga a favor de los trabajadores del Estado al establecerse en la fracción X del artículo 123 apartado B) que: "...Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes -- Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra..."

Posteriormente, en el año de 1963 se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

Dicha Ley establece los requisitos y procedimientos a seguir por los trabajadores que pretendan ejercitar el derecho de huelga. Y debido a la importancia de los artículos que reglamentan la huelga en la Ley señalada, dedicaremos un apartado del presente trabajo para su estudio.

Como se ha podido apreciar a lo largo del presente apartado, los trabajadores del Estado han sufrido vejaciones y humillaciones por parte de los representantes del gobierno y han luchado por conseguir derechos que pudieran protegerlos, lo cual consiguieron, primeramente, con el Estatuto Jurídico de 1938 y posteriormente, con la inclusión del Apartado B) al artículo 123 de la Constitución, en el cual se les concede el arma fundamental para la protección y cumplimiento de sus derechos: la libertad de ejercicio de huelga.

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

CONCEPTO

A).- CONCEPTO UNIVERSAL DE LA HUELGA

B).- LA HUELGA COMO UN DERECHO ECONOMICO-SOCIAL

C).- OBJETIVOS DE LA HUELGA

CONCEPTO DE HUELGA.

Antes de iniciar con el primer apartado del presente capítulo consideramos conveniente preguntarnos ¿cuáles son las raíces etimológicas de la huelga?

Pues bien, "...Expresa J. Dauvy que la etimología misma de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de ese fenómeno. '...La Plaza del ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Grève o Plaza de huelga. Era ésta un gran terreno sin construcciones sobre la cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde vino su nombre, antes de que se construyeran muelles para encauzar el lecho del Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en la Plaza y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y tratarlos. Cuando se colocaban en huelga (grève); lo cual quiere decir literalmente, en la Plaza de la Grève, a la espera de mejores condiciones propuestas...' En castellano la palabra grève procede de huelgo, espacio de tiempo que uno está sin trabajar. A su vez el sustantivo de huelgo origina en --holgar, con raíz latina en follicare, respirar y figuradamente tomar un aliento o descansar tras un esfuerzo, fatiga o la suma de ambos significa el trabajo, sobre todo el manual. De ahí que cuando los trabajadores suspenden voluntaria y colectivamente el trabajo se esté ante una huelga..." (26)

De lo anterior desprendemos que la huelga consiste en una situación pasiva por parte de los trabajadores que esperan a -

(26) ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO. Ob. Cit. pág. 149.

que lleguen a ellos propuestas de mejores condiciones de trabajo.

Aunque actualmente se han dado definiciones muy sofisticadas acerca de la huelga, la naturaleza de ésta sigue siendo la misma que citamos con anterioridad; sin embargo, ¿en qué consisten las apreciaciones del término de la huelga por parte de los doctrinarios que siguen?

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "...La huelga es - la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr - la satisfacción integral de su necesidad..."(27)

Para Trueba Urbina, la huelga es: "...La suspensión de labores con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia - es un instrumento de lucha de la clase obrera y para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista..." (28)

El tratadista Euquerio Guerrero expresa su opinión al respecto, diciendo que: "...la huelga se nos presenta como la sus

(27) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II 3a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1984, pág. 588.

(28) Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 368.

pensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón y que los propios huelguistas consideran justa, o, cuando menos, conveniente..." (29)

Otra apreciación de la huelga es la siguiente: "...La huelga es una declaración sindical que condiciona el ejercicio individual de un derecho colectivo de suspensión temporal del trabajo buscando la satisfacción de un interés profesional..." (30)

Por su parte Paulo García establece: "...Huelga es el abandono temporario y concertado del trabajo en una o más empresas o establecimientos o servicio de cualquier naturaleza o finalidad, para la defensa de intereses profesionales económicos y sociales comunes a los trabajadores'..." (31)

"...Huelga.- Interrupción concertada del trabajo que hacen los obreros para obligar a los patronos a ceder a sus reivindicaciones..." (32)

Todos los conceptos anteriormente citados nos parecen acertados, algunos son muy concisos, otros son muy extensos, pero, todos coinciden en la esencia, es decir, la huelga es una suspensión de labores.

(29) Manual de Derecho del Trabajo, 7a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1975, pág. 328.

(30) GOMES, GOTTSCHALK Y OTRO. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Cardenas Editor y Distribuidor, México, D.F., 1979. pág. 839.

(31) Citado por GOMEZ, GOTTSCHALK Y OTRO, Ob. Cit. pág. 839.

(32) Diccionario Larousse Manual Ilustrado. Por Ramón García - Pelayo y Gross, Ediciones Larousse, México, D.F., 1982, pág. 489.

Una vez estudiado el término huelga en cuanto a los criterios de los doctrinarios, nos avocaremos al criterio legal.

¿En qué consiste la huelga de acuerdo con el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo?

El artículo mencionado señala que: "...huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..."

Asimismo el artículo 441 señala que para los efectos del título de la huelga los sindicatos serán considerados como coaliciones permanentes.

Por otra parte, ¿qué se entiende por huelga desde el punto de vista del iure, según la legislación de los trabajadores al Servicio del Estado?

Pues bien, la legislación correspondiente señala que la huelga es la suspensión del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores cuya declaración debe ser hecha por la mayoría de los trabajadores de una dependencia afectada. (artículos 92 y 93 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Ahora bien, ¿cómo definen a la huelga los apartados A) y B) del artículo 123 de nuestra Constitución?

El artículo 123 de nuestra Constitución no define a la huelga, sino que únicamente nos dice en su apartado A) fracción XVII: "...Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros..." y en

su apartado B), fracción X señala: "...Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga - previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra..."

Por nuestra parte, retomando la esencia tanto de las definiciones dadas por los doctrinarios como las señaladas en las leyes respectivas, hemos elaborado nuestra propia definición , de la siguiente manera:

Huelga.- Es la suspensión de las labores, proyectada con anterioridad por un grupo mayoritario de trabajadores que tiene como principal finalidad restituir una situación al estado en que se encontraba antes, o bien, exigir que se modifique de terminada situación y pretender la transformación de las relaciones del trabajo en pro de los trabajadores en general.

En el presente apartado hemos observado que son muy variadas las definiciones que se han dado por parte de los doctrinarios en materia laboral, también hemos hecho mención de las definiciones contenidas en las Leyes del Trabajo de las cuales, podemos desprender que la huelga consiste en una actitud pasiva por parte de los trabajadores para realizar las labores que tienen asignadas, asimismo, que dicha actitud es realizada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, establecimiento o bien de alguna dependencia gubernamental.

A).- CONCEPTO UNIVERSAL DE LA HUELGA.

La huelga no es exclusiva de un lugar, sino de todos los lugares en donde se explote al hombre, ya que ésta es el medio de defensa al que recurren todos los trabajadores del mundo para la defensa de sus intereses y derechos, para poder lograr - conquistas de carácter laboral y finalmente alcanzar su reivindicación como seres humanos. "... Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico..." (33), de tal manera que el ejercicio del derecho de huelga tiene como finalidad que los bienes de producción pasen a manos de la clase obrera y así conseguir la justicia social.

La explotación a la que se encuentran sometidos los obreros del mundo, ha traído consigo la constante preocupación de la clase obrera de cada país de unir sus fuerzas y posteriormente crear una asociación entre diversos países para que de esta manera se pudiera ejercer mayor presión en contra de los patrones.

¿Cómo nace la primera Asociación Internacional Obrera?

En Inglaterra, durante el año 1857, se atraviesa por una crisis tremenda que aprovecharon los capitalistas para -----

(33) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D.F., 1950, pág. 135/

explotar aún más a los obreros, con lo que se desató una oleada de movimientos huelguísticos para frenar dicha explotación; y en 1861, se formó el primer Consejo Sindical de Londres y -- asimismo, se integraron los llamados "Tradeuniones" (sindicatos) en los que se unificaron los obreros para hacer frente a la explotación. Posteriormente, otra crisis ocasionada por la guerra de Cesesión, en 1861-1865, causó que miles de trabajadores fueran lanzados a la calle, por lo que el Consejo Sindical de Londres formó un Comité que tenía como objetivo principal auxiliar a los obreros sin empleo. En Francia, también se formó un Comité con los mismos propósitos, fue así como ambas organizaciones establecieron contacto y se percataron de que los intereses de los trabajadores de los diferentes países eran los mismos.

Y fue durante la realización de un mitin internacional, - que se había llevado a cabo para apoyar a los sublevados polacos, que surge la idea de crear una organización permanente entre los trabajadores de todo el continente Europeo. De esta manera se empieza a dar forma a la idea y se hace una invitación a los obreros del continente para que unidos formaran dicha organización. En una carta de los obreros Franceses se mencionaba lo siguiente:

"... 'Es necesario que nosotros, los obreros de todos los países, nos unamos para levantar una barrera contra este sistema funesto; de otro modo, la humanidad se verá dividida en dos clases: una masa inmensa de hombres incultos y un puñado de -- dignatarios y de mandarines hartos'..." (34)

(34) Citado por DUNCKER, Herman. Historia del Movimiento Obrero. 2a. Ed., Ediciones de Cultura Popular, S.A., México, D.F., 1980, págs. 136-137.

Tiempo después llegó un grupo de representantes de los obreros de Francia para celebrar con los trabajadores de Inglaterra una asamblea en la que acordaron fundar una Asociación Obrera Internacional. Carlos Marx, por las circunstancias imperantes y que aprovechó, elaboró el discurso inaugural y el proyecto de los Estatutos de la Primera Internacional en donde amalgamó las ideas de anarquistas, blanquistas, lassallistas y del socialismo autoritario que él promovía.

Finalmente queda fundada la Asociación Internacional de Trabajadores en el mes de Septiembre de 1864.

La Internacional durante su vida activa celebró una serie de asambleas por diversas ciudades y además cada vez afiliaba a trabajadores de otros países.

Asimismo la Internacional apoyaba firmemente las huelgas y en una conferencia del Tercer Congreso, celebrado en Bruselas en el año de 1868, se dejó establecido lo siguiente:

"... 'El Congreso recomienda a los trabajadores cesar todo trabajo en caso de que una guerra estallara en sus países respectivos'..." (35)

Y la resolución final que se acordó en el Congreso de Bruselas fue la siguiente: "... 'El Congreso declara que la huelga no es un medio de libertar completamente al trabajador, pero es a menudo una necesidad en la actual situación de lucha entre el capital y el trabajo.

(35) Citado por GARCIA, Víctor. La Primera Internacional Obrera. Edit. Júcar. Barcelona, España, 1978, pág. 75.

'Que es preciso someter la huelga a ciertas reglas, a condiciones de organización de oportunidad y de legitimidad;

'Que desde el punto de vista de la organización de la -- huelga hay necesidad, en las profesiones que carecen todavía -- de sociedades de resistencia de todas las profesiones y de todos los países; en una palabra es preciso continuar en este -- sentido la obra emprendida por la internacional, y esforzarse_ para que el proletario ingrese en masa en esta Asociación.

'Que desde el punto de vista de la oportunidad y de la legitimidad, es necesario nombrar dentro de la federación de grupos de resistencia de cada localidad una comisión compuesta de delegados de esos diversos grupos que constituirían un consejo de arbitraje para juzgar la legitimidad de las huelgas eventuales; por lo demás es necesario dejar, para la formación de -- ese Consejo una cierta tolerancia a las diferentes secciones, siguiendo la costumbre y procedimiento y las legislaciones particulares'..." (36)

Cabe mencionar que esta Internacional Obrera afiliaba a -- países como: Suiza, Italia, Alemania, Bélgica, Austria, Inglaterra, Francia, etc.

La Internacional brindaba gran apoyo a los huelguistas y organizaba colectas para ellos en todos los países y lograban esquivar todas las maniobras de los capitalistas cuando pretendían contratar obreros extranjeros como esquirolas.

(36) Citado por GARCIA, Víctor. Ob. Cit. págs. 76-77.

Una de las huelgas de mayor trascendencia durante la existencia de la Internacional fue la de los broncistas parisinos, en el año de 1868, misma que resultó triunfal para los obreros gracias a la participación de la Internacional y con ello dicha Asociación logro despertar aún más la simpatía de la clase obrera y así en poco tiempo se convirtió en una organización - respetada por los trabajadores y temida por los capitalistas.

Sin embargo, no pudo seguir adelante por causa de la guerra y además por las diferencias ideológicas entre sus miembros y finalmente queda dividida en 1872.

A través del tiempo se han dado diversos movimientos huelguísticos cuyos logros han trascendido a niveles mundiales, es decir, que las reivindicaciones obtenidas no sólo se limitan a beneficiar a los trabajadores huelguistas, sino a todos los - trabajadores del mundo, tal es el caso de los mártires de -- Chicago, trabajadores que murieron por sus ideales, sin embargo su sacrificio no fue infructuoso, ya que gracias a su participación actualmente la jornada de trabajo es de ocho horas.

¿Cómo fue la participación de los mártires de Chicago en la reducción de la jornada a ocho horas y cuáles son los antecedentes del 1o. de mayo como día del trabajo?

En Estados Unidos de Norteamérica, específicamente en el año 1880 quedó organizada la Federación de los trabajadores de los Estados Unidos y Canadá, y en el mes de Octubre de 1884 se acordó en una reunión llevada a cabo en Chicago que el día 1o. de mayo de 1886 se realizaría una huelga general por la jornada de ocho horas de trabajo. Llegada la fecha señalada estalló

el movimiento de huelga, días más tarde se obtuvo el triunfo - en algunas empresas afectadas con la huelga.

Cabe mencionar que en Chicago se formó una asociación de - trabajadores en pro de la jornada de ocho horas, misma que celebró una serie de sesiones para organizarse y prepararse para la mencionada huelga del día 1o. de mayo de 1886, una vez llegado este día se paralizaron las labores de gran número de fábricas y se siguieron produciendo una serie de mítines, en uno de ellos intervino la policía que trató de disolver la reunión pero en ese momento se escuchó una explosión, cayendo setenta_ policías heridos y uno muerto, el ataque policiaco no se hizo esperar lo que dejó por saldo muchos obreros muertos y otros - tantos heridos. A causa de ésto fueron detenidos ocho líde-- res obreros acusados de haber sido ellos quienes lanzaron la - bomba en contra de los policías, sin embargo, como no se les - pudo comprobar nada, fueron juzgados por ser anarquistas.

Los ocho líderes obreros fueron sentenciados de la si--- guiente manera: Neebe fue condenado a 15 años de prisión, los otros siete fueron condenados a la pena de muerte, pero a -- Schwab y Fielden se les conmutó por cadena perpetua, Lingg se suicidó, y los otros cuatro: Engel, Spies, Parson y Fischer -- fueron ejecutados en la horca.

Estos hechos son el antecedente directo de la celebración mundial del día del Trabajo, ya que el día 1o. de mayo de cada año los trabajadores suspenden sus labores. También se logró con el mencionado movimiento que la jornada de trabajo se redujera a ocho horas en casi todos los países del mundo.

Tiempo después de finalizar la primera Guerra Mundial, -- fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica y de Inglaterra los que lucharon por la creación de otro órgano internacional que pudiera otorgar a los trabajadores del mundo normas protectoras, por lo que se lleva a cabo un tratado de Paz en la Ciudad de Versalles el 28 de Junio de 1919, en éste se habla de la justicia social y de paz universal, quedando establecido en el preámbulo de la parte XIII de este tratado que: "...la justicia social es la base para la paz universal...", asimismo, se crea la Sociedad de Naciones cuya misión sería la preservación de la paz universal y también se -- crea la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, ha llevado a cabo diversos Congresos y Conferencias internacionales en las que se ha tratado el tema de la huelga y se ha buscado una solución a este problema social. Entre las conferencias más importantes podemos citar la llamada de la Guerra y la Paz, celebrada en nuestro país el día 21 de Febrero, culminando el 8 de Marzo de 1945, en la que se suscribió el acta de Chapultepec -- en ésta se reconocieron los derechos de asociación de los trabajadores, el contrato colectivo y el derecho de huelga.

En 1948 se celebró la Novena Conferencia Interamericana -- en Bogotá, Colombia, en la que se aprobó una "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", en la cual se concede el derecho de huelga a los trabajadores y señala que la Leyes de cada país regularán este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Actualmente la huelga ha sido aceptada y reconocida por -- casi todas las Constituciones del mundo y la de México de --

fecha 5 de Febrero de 1917, fue la primera en considerar a la huelga como un derecho de los trabajadores.

La Constitución de Bolivia, promulgada el 24 de Noviembre de 1945, en su artículo 126 establece: "...Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el fuero sindical y el derecho de huelga, como medio de defensa de los trabajadores conforme a la Ley, no pudiendo éstos ser despedidos, perseguidos, ni presos por sus actividades sindicales..."

En Brasil se considera a la huelga y los paros como un derecho reconocido por la Ley, la misma que deberá regular dichos derechos, de acuerdo con lo que señala el artículo 158 de la Constitución de 1946.

Hasta el momento hemos citado las Constituciones que permiten el derecho de huelga de una manera general, pero, ¿cuáles son las Constituciones que permiten el derecho de huelga en los servicios públicos y cuáles son las que terminantemente la prohíben?

La Constitución de Colombia, sancionada el 5 de Agosto de 1886, con las modificaciones hechas en su artículo 18 dispone: "... Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, la Ley reglamentará su ejercicio..."

La Constitución de Costa Rica, de fecha 7 de Diciembre de 1871, fue objeto de reformas en materia laboral en los años de 1943 y 1944, por lo que actualmente su artículo 56 establece: "...Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la Ley y -----

conforme a las regulaciones que la misma establece, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia..."

Como se puede apreciar, en muchas Constituciones se encuentran prohibidas las huelgas en ciertas empresas de interés público, así como a los empleados de los servicios públicos y funcionarios de gobierno.

La prohibición anteriormente mencionada es efectiva para los empleados y funcionarios públicos, servicios públicos o de interés público, en Bélgica, Brasil, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estados Unidos de Norteamérica, Finlandia, Guatemala, Japón, Nicaragua, Venezuela, Etc.

México, en el artículo 123 de su Constitución, específicamente en la fracción XVIII del apartado A) concede a los trabajadores de un servicio público el derecho de huelga, con la única salvedad de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación a la fecha en que se realizará dicha suspensión.

Asimismo, otorga en su fracción X del apartado B) del mismo lineamiento legal, el derecho de huelga a los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión.

Así como hay países que permiten u otorgan a los trabajadores el derecho de huelga, también los hay en los que se prohíbe, un ejemplo lo tenemos en la disposición emitida el 31 de Enero de 1957 en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas en la que se estableció un régimen jurisdiccional que excluye la posibilidad de conflictos abiertos. Incluso en el -

artículo 118 de su Constitución establece: "...El derecho al - trabajo lo aseguran la organización socialista de la economía_ nacional, el aumento constante de las fuerzas productivas de - la economía soviética, la eliminación de la posibilidad de la crisis económica y la supresión del paro forzoso..."

El mismo régimen, bajo bases más o menos parecidas tiene aplicación en otros países como Bulgaria, China, Checoslova--- quia, Yugoslavia, Hungría, Polonia, Rumanía, Etc.

En todos los lugares del mundo en que exista opresión y - explotación del hombre, existirá la huelga como medio de de--- fensa para frenar tal opresión y explotación, pese a lo ante--- rior, no todos los países del mundo conceden a sus trabajado--- res el derecho de huelga desde el punto de vista del iure, pe--- ro es muy posible que los trabajadores, si son explotados por un patrón, independientemente de la calidad de este último, -- los obreros pueden ejercitar la huelga, para conseguir mejores condiciones de vida, no importando que ésta no este concedida_ como un derecho en las legislaciones de su país.

Hemos observado como la preocupación constante de los - obreros del mundo los ha llevado a formar organizaciones inter_ nacionales tendientes a proteger a la clase trabajadora del -- mundo, asimismo, dichas organizaciones han adoptado dentro de sus medios de defensa a la huelga.

B).- LA HUELGA COMO UN DERECHO ECONOMICO-SOCIAL.

Cuando surgen conflictos individuales de trabajo entre el patrón y un obrero, este último tiene la facultad de acudir ante las autoridades laborales respectivas a fin de que dicho -- conflicto sea solucionado y en el supuesto de que éste subsistiera el trabajador tiene la facultad de dar por terminada la relación de trabajo y tratar de conseguir mejores prestaciones en alguna otra empresa.

Lo mismo sucede cuando la situación afecta a la mayoría - de los trabajadores, es decir, éstos también tienen la facultad de acudir ante las autoridades respectivas para que se solucionen los conflictos, pero, si las autoridades no pudieren mejorar la situación, los trabajadores se verían impedidos para dar por terminada la relación de trabajo con su patrón, esto debido al alto índice de desempleo que existe actualmente - en nuestro país, pero sí pueden presionar al patrón mediante - el uso del derecho de huelga para que mejoren las condiciones laborales.

Por otro lado, el ejercicio de la huelga repercute determinadamente en la vida económica y social del país.

¿Por qué tiene repercusión determinante el ejercicio de - la huelga en el aspecto económico?

Decimos que afecta económicamente debido a que cuando por medio de la huelga los trabajadores pretenden modificar las -- condiciones de trabajo o hacer respetar los derechos que les - han sido violados, se paralizan las funciones en el centro de trabajo y por consiguiente se deja de producir, lo que trae --

como consecuencia que la economía nacional se vea afectada, --
asimismo la planta productiva sufriría graves pérdidas.

Lo anterior se acrecenta si se trata de una industria im-
portante para el país, o bien en la prestación de algún servi-
cio público, que aunque en este último caso la Ley Federal del
Trabajo en su artículo 466 señala que clase de servicios públi-
cos se deberán continuar prestando y las circunstancias bajo -
las cuales continuarán dichos servicios para que no afecten a
la comunidad. Y en el caso de los trabajadores al servicio -
de los Poderes de la Unión, la Ley Federal de los Trabajadores
al Servicio del Estado, en su artículo 109 faculta al Tribunal
Federal de Conciliación y Arbitraje para fijar el número de --
trabajadores que deberán continuar prestando sus servicios a -
fin de que no se perjudique la estabilidad de las institucio--
nes, la conservación de las instalaciones, o para que no se --
ponga en peligro la salud pública.

Por tal motivo decimos que se hace necesaria la interven-
ción de las autoridades conciliadoras como la Junta Local o Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, o bien -
del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se tra-
te de trabajadores al Servicio del Estado, para que se logre -
una solución pacífica de los conflictos obrero-patronales y no
se perjudique tan gravemente la economía y el servicio del --
país.

Sin embargo, no sólo se requiere del arbitraje sino que -
se requiere de una debida reglamentación de la huelga en la --
que se establezcan claramente los pasos a seguir por la ----

coalición de trabajadores que se encuentren en situación de -- ejercer la huelga, para que se lleve a cabo conforme a derecho y no de una manera arbitraria, y así con un buen arbitraje y -- una buena reglamentación se podría impedir que se ocasionen -- graves perjuicios al empresario, a la economía nacional y principalmente a los trabajadores, pero, al decir una buena reglamentación no queremos decir que los legisladores establezcan -- tales requisitos que sea imposible a los trabajadores reunir-- los, sino que con ésta se busquen beneficios a los trabajado-- res y consecuentemente la justicia social.

Ahora bien, ¿cómo sirve la huelga para establecer las pretensiones de los trabajadores?

Podemos decir que la huelga dentro del sistema de producción económica controlada por el gobierno o por los particulares siempre tendrá por objeto lograr avances sociales. En -- efecto, a través de la historia se ha demostrado que los trabajadores por conducto de la huelga siempre han estado y estarán en condiciones de obtener el cumplimiento de sus derechos y en consecuencia conseguir mejores condiciones de vida para sí y -- su familia ya que el trabajador vive del fruto de su trabajo y cuando éste falta o disminuye, caen tanto el trabajador como -- su familia en una situación de necesidad, por lo que decimos -- que con la huelga se consiguen mejores condiciones de vida, lo que redunda en la vida social general del país y en el régimen de explotación.

En suma, la huelga influye de manera determinante en la -- vida social y económica de la colectividad y tiene como finalidad mantener un supuesto equilibrio entre el trabajo y el capital (de esto hablaremos más adelante), o en su defecto, lograr

un cambio radical y profundo en la estructura social y económica de la nación, que sólo se logrará con el ejercicio reiterado de la huelga y con la organización de la clase económicamente desprotegida.

Finalmente, la huelga es el instrumento para materializar la socialización de los bienes de producción que vengan a ser controlados directamente por los trabajadores.

C).- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

¿Cuáles son los objetivos de la huelga desde la observancia jurídica e imperante en el país considerando a las disposiciones Constitucionales y Leyes Reglamentarias?

Se ha considerado que la huelga es un instrumento mediante el cual los trabajadores pueden lograr ciertos objetivos.

El artículo 123 en su fracción XVIII del apartado A) señala que la huelga debe tener por objeto: "...conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Por otro lado, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contempla como objetivos a seguir por la huelga los siguientes:

"...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 conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

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

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

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

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

Algunos doctrinarios consideran que el legislador excedió sus facultades al establecer más objetivos que los que marca la propia Constitución, sin embargo, nosotros consideramos que lo único que hizo fue ampliar los límites de la huelga a campos que no habían sido contemplados por el Constituyente de 1917.

Ahora bien, ¿en qué consisten nuestras estimaciones a los presupuestos antes invocados?

En cuánto a la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y a la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal que señalan como objetivo de la huelga "...conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción..." podemos decir que cuando mencionan factores de la producción se refieren al trabajo y al capital, ya que el tercer factor, que es la tierra, no juega un papel muy importante en el ejercicio de la huelga. Asimismo, establecen que con la huelga debe existir un equilibrio entre estos factores, y por equilibrio -----

entendemos un "...Estado de reposo, ... armonía, combinación - ajustada de varios elementos..." (37), cosa que no puede existir en la relación obrero-patronal, toda vez que se encuentran en una lucha constante, y a pesar de que la huelga es un instrumento para obtener mejores condiciones de vida para los trabajadores esto no significa que ambos factores logren establecerse en un punto medio.

Para lograr una mejor comprensión de lo anterior reproduciremos la idea del tratadista Néstor de Buen, que señala que la función de la huelga es "...disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y el trabajador, mediante el impulso de los instrumentos colectivos de lucha social. El equilibrio no se alcanzará a través de mutuos sacrificios, sino mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones, por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo..." (38)

La fracción II del mencionado precepto legal contempla como objetivo de la huelga "...obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia..." Comenzaremos por decir que el contrato colectivo de trabajo es un convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores - con un patrón, varios patrones o un sindicato de ellos, y tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(37) DICCIONARIO LAROUSSE MANUAL ILUSTRADO. Ob. Cit. pág. 351.
(38) Ob. Cit. pág. 68.

Ahora bien, la fracción en estudio señala dos casos en -- los que se puede ejercer la huelga, primeramente señala que -- cuando se pretenda celebrar un contrato colectivo; y el segundo es para exigir la revisión de dicho contrato cuando la vigencia de este haya llegado a su fin.

¿Por qué se establece como objetivo de la huelga la celebración de un contrato colectivo?

Pues bien, se ha considerado que los beneficios que consagra el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo son únicamente un mínimo de derechos en favor de los trabajadores y deja - el campo abierto a que surjan nuevos o superiores derechos a - los ya existentes que pueden ser el resultado del cambio constante de las condiciones sociales y económicas del país o bien por la lucha de clases, a este último aspecto corresponden el contrato colectivo, ya que busca con su celebración obtener - condiciones de trabajo superiores a las que marca la Ley.

Asimismo, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo - dispone que: "...Cuando un patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando la solicite, un contrato colectivo.

"Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los - trabajadores ejercitar el derecho de huelga...", es decir, las relaciones entre trabajadores y patronos deben sujetarse a normas protectoras de los intereses de los trabajadores, por lo - que sí el patrón se niega a firmar el contrato serían los trabajadores los que se verían perjudicados, es por tal razón que en este caso se permite el ejercicio de la huelga para hacer - presión y conseguir del patrón mejores condiciones laborales.

En cuanto al segundo caso que establece la fracción II - del artículo 450 en relación a la revisión del Contrato Colectivo de trabajo, consideramos que si los trabajadores hicieron la solicitud de revisión del contrato como señala la Ley (artículo 399) y el patrón se negó a efectuar dicha revisión, los trabajadores tienen el derecho de ejercitar la huelga, ya que si en el contrato celebrado habían conseguido algunas mejoras en sus condiciones de trabajo, justo es que estas condiciones sigan vigentes o bien se modifiquen en favor de los trabajadores o de lo contrario se estarían violando sus derechos.

La fracción III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contempla como otro de los objetivos de la huelga el "...Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia..."

¿Qué entendemos por contrato-ley?

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. (artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo)

Al respecto los tratadistas opinan que: "...El problema aquí adquiere características diferentes en la medida en que no depende de la voluntad de un sólo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente -----

indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener..." (39)

Por su parte Trueba Urbina señala que "...El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a norma obligatoria ... extensiva no sólo a las dos terceras partes sino a la parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa..." (40)

Si el contrato acoge en su seno a gran cantidad de trabajadores, más todavía lo hace el contrato-ley ya que puede abarcar una zona económica, una entidad federativa e incluso todo el territorio nacional, lo que hace de gran importancia que el legislador incluyera esta fracción dentro de los objetivos de la huelga, considerando que ésta es el arma fundamental de los trabajadores.

El contrato-ley tiene características propias, puede ser celebrado por varios sindicatos pertenecientes a determinada industria con grupo de patrones y puede abarcar una o varias zonas económicas, una o más Entidades Federativas o bien, todo el territorio Nacional.

Los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores de dichas industrias pueden solicitar la

(38) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1985, pág. 858.

(40) Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 387.

celebración del contrato-ley; cuando se trate de dos o más entidades federativas o de una industria de jurisdicción federal la solicitud se presentará ante la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, pero, si se trata de industrias de jurisdicción local, al jefe del Departamento del Distrito Federal o al Gobierno del Estado, dichas autoridades después de verificar - que se reuna el requisito de mayoría y si consideran benéfica para la industria la celebración del contrato-ley convocarán a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieran - resultar afectados y en caso de que proceda se redactará y -- aprobará el convenio.

Con el contrato-ley se pretende conseguir mejores condiciones de trabajo para todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una rama determinada de la industria.:

En caso de que los patrones no accedan a celebrar el contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras -- partes de trabajadores de dicha industria podrán ejercitar el derecho de huelga para que los patrones celebren con ellos dicho contrato.

La duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años y los trabajadores podrán exigir su revisión una vez terminada su vigencia haciendo la solicitud correspondiente de acuerdo - con lo que prevee el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, y si los patrones se niegan a revisar el contrato-ley o si al concluir su revisión no llegan a un acuerdo también podrán ejercitar el derecho de huelga.

La fracción IV del artículo en estudio dispone como objetivo de la huelga "...exigir el cumplimiento del contrato

colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o esta blecimientos en que hubiese sido violado...", toda vez que de nada serviría que se lograra la firma o revisión de un contrato colectivo o de un contrato-ley si sus disposiciones están - siendo violadas reiteradamente por el patrón, entonces toda la protección que pudiera conceder a los trabajadores sería nula, sin embargo, cuentan con el derecho de huelga para ejercitarlo y hacer presión para que se respeten y se cumplan las disposiciones de estos contratos.

Por su parte la fracción V del mencionado artículo 450, - contempla como otro objetivo de la huelga "...exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades..."

Esta causal de huelga no se encontraba contenida en la -- Ley Federal del Trabajo de 1931, sino que se incluye en la ueva Ley del Trabajo de 1970, asimismo, se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas significa una reivindicación para los obreros ya que de alguna forma están recuperando parte del fruto producido por su esfuerzo diario en la prestación de servicios y el - hecho de que el patrón no cumpla con las disposiciones que establece la Ley para hacer el reparto de utilidades o de que su declaración del impuesto sobre la renta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sea fraudulenta trae como conse--- cuencia que se perjudiquen los derechos de los trabajadores y es por tal motivo que se les concede el uso del derecho de -- huelga para hacer valer y cumplir los derechos que se les conceden.

El artículo 450 contempla en su fracción VI como objetivo de la huelga "...Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores..." A este -- respecto se han emitido diversos criterios, en uno de ellos se encuentran los tratadistas Mario de la Cueva y Euquerio Guerrero, el primero de ellos define a la huelga por solidaridad como "...la suspensión del trabajo, realizada por trabajadores - de una empresa, a los cuales, sin tener conflicto alguno con - su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores que sí están en conflicto con su patrono y presio - nar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales..." (41); asimismo, la considera carente de fundamento por no encuadrarse en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y señala que los huelguistas solidarios no persiguen un fin propio y sin embargo, perju - dican gravemente a su patrón.

Euquerio Guerrero por su parte, apoya la opinión de Mario de la Cueva y dice que "...la huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para comba - tir a los gobiernos de un país determinado. El escalonamien - to de las huelgas puede conducir a un país a un estado de anar - quía que se traduce en una verdadera subversión..." (42)

Nosotros no compartimos los pensamientos de Mario de la - Cueva y de Euquerio Guerrero ya que consideramos que la huelga por solidaridad es conveniente en la medida que sirve para dar solución rápida a los conflictos que se susciten entre trabaja - dores y patronos, ya que los huelguistas solidarios ejercen --

(41) Ob. Cit. pág. 680.

(42) Ob. Cit. pág. 344.

presión tanto a los patrones como a las autoridades respectivas para que solucionen la huelga principal.

Por otro lado se encuentran autores como Alcalá-Zamora y Castillo (43) que acepta la huelga por solidaridad y se considera que ésta aumenta la presión en beneficio de los trabajadores de la huelga principal.

Finalmente, se encuentra la fracción VII que contempla como causal de la huelga "...Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 -- bis..."

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo debe ser revisable total o parcialmente; dicha revisión deberá hacerse al vencimiento del contrato colectivo, una vez transcurridos dos años, si su vigencia excede de este tiempo o bien si se trata de tiempo indeterminado u obra determinada. (artículo 399; y el artículo 399 bis establece que los contratos colectivos serán revisables cada año -- en lo que a salarios se refiere.

El artículo 419 dispone que el contrato-ley será revisable al término de su vigencia, la cual no podrá exceder de dos años, y el artículo 419 bis señala que el contrato-ley será revisable cada año por lo que a salarios por cuota diaria se refiere.

La inclusión de los artículos 388 bis y 419 bis obedece a la situación económica que prevalece en el país, es decir, debido a la devaluación constante de nuestra moneda y al alza de

(43) Consulté Ob. Cit. pág. 157.

precios se debe revisar cada año el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, es por este motivo que se incluye la revisión de los salarios como objeto de la huelga puesto que si los patrones se negaran a acatar las disposiciones y no se revisaran los contratos colectivos o el contrato-ley se acarrearía un gran perjuicio a los trabajadores ya que los precios están en un alza constante y si su salario no aumenta en la misma magnitud que los precios, los trabajadores y sus familias caerían en un estado de necesidad, es por tal motivo, que mediante el uso de la huelga se puede exigir que se den cumplimiento a las disposiciones sobre revisión de salarios y se hagan los ajustes necesarios.

Hasta el momento hemos estudiado los objetivos que debe perseguir la huelga, según lo establece el artículo 450 de la Ley Reglamentaria del apartado A), pero, ¿serán los mismos objetivos que debe perseguir una huelga contemplada por el apartado B) del artículo 123 de nuestra Carta Magna?

Iniciaremos por analizar los objetivos de la huelga según lo contempla el apartado B) del artículo 123 y posteriormente lo haremos en lo que respecta a su Ley Reglamentaria.

El apartado B) del artículo 123 de la Constitución, en su fracción X señala que: "...Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra..."

Como se puede apreciar, el objetivo que debe perseguir la huelga, según la fracción en estudio, es la de restituir a su

estado que guardaban antes los derechos que les han sido violados.

Han surgido muchas confusiones referentes a lo que pretendió dar a entender el legislador al utilizar las palabras "general" y "sistemática", sin embargo, el tratadista Tapia Aranda, nos deja bien establecidos estos conceptos al decir: --- "...El concepto general según el diccionario de la Real Academia de la lengua Española, entre otra de sus múltiples acepciones denota: 'común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo frecuente, usual'. Sistemático, significa -- que sigue o se ajusta a determinados sistemas..."

"Ambas connotaciones nos sirven para interpretar la frase usada por el legislador en la conjunción de las palabras 'de manera general y sistemática'. De ellas deducimos que el derecho de huelga de los empleados públicos procede en caso de -- que la violación de los derechos tutelados se haga de manera -- repetida y con relación a todos los individuos, por lo que, -- cuando esa violación es solamente en relación a un individuo -- no existe la generalidad requerida, ni por consiguiente, la calificación sistemática..." (44)

Por nuestra parte compartimos el pensamiento del tratadista anteriormente mencionado, puesto que el artículo 123 de la Constitución, en su apartado B) señala una serie de derechos -- que protegen a todos los trabajadores del Estado, mismos que -- de no ser respetados por los funcionarios constituyen una ----

(44) TAPIA ARANDA, Enrique y Carlos Mariscal G. Derecho Procesal del Trabajo. 6a. Ed., Edit. Velux, S.A., México, D.F. 1978, pág. 409.

violación general que es sistemática cuando la violación es repetida. Un ejemplo de lo anterior lo es el hecho de que no se respeten las disposiciones referentes al Escalafón.

Ahora procederemos a analizar los objetivos de la huelga, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 94 de la Ley Reglamentaria del Apartado B) -- dispone: "...Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga ... cuando se violen de manera general y sistemática -- los derechos, que consagra el apartado B) del artículo 123 de la constitución..."

Este artículo reitera lo ya contemplado por la fracción X del artículo 123 en su apartado B), lo cual consideramos un error ya que la Ley Reglamentaria debería ser más explícita al respecto y delimitar claramente los objetivos que debe perseguir una huelga de los servidores del Estado?

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: "...En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo...", sin embargo, el artículo en estudio menciona que la supletoriedad se hará cuando un caso determinado no esté previsto por dicha Ley y los objetivos de la huelga sí están previstos tanto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como por la propia Constitución.

No obstante lo anterior, veremos las causas por las que no se puede aplicar supletoriamente las disposiciones del ---

artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la primera disposición del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en conseguir el -- equilibrio entre los factores de la producción como uno de los objetivos de la huelga, desde nuestro punto de vista consideramos que la única disposición del artículo en mención que puede aplicarse supletoriamente es ésta, por las siguientes razones: tanto el Estado como sus servidores son factores de la producción, el primero de ellos para realizar sus funciones que le - han sido encomendadas dispone de un capital, del cual destinará una parte para cumplir con la obligación de patrón, es decir, con el capital de que dispone pagará los salarios de los trabajadores, dicho salario se fijará en el Presupuesto de E-- gresos de la Federación cada año, pero, si los representantes_ del patrón no cumplen con el pago de salarios en la forma esti pulada en el Presupuesto de Egresos, se están violando las disposiciones contenidas en el apartado B) del artículo 123 (específicamente fracción IV), lo que trae consigo un desequilibrio en los factores de producción, por lo tanto, los trabajadores_ podrán hacer uso del derecho de huelga, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Lo anterior también es aplicable cuando los salarios fijados en el Presupuesto de Egresos sean inferiores al mínimo establecido para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

Por otra parte, los trabajadores del Estado son todas --- aquellas personas que prestan un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por - figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales -

(artículo 3o.) y además se rigen por las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia correspondiente (artículo 87) por lo tanto, no puede aplicarse la fracción II del artículo 450 - que establece como objetivo de la huelga la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior también es aplicable en cuanto a las fracciones III y IV del mencionado artículo 450 que señalan como objetivo de la huelga la celebración y revisión del contrato-ley y exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, toda vez, que como ya expresamos no existe contrato colectivo de trabajo ni contrato-ley, en la relación del Estado con sus servidores; aunque sí podría llegar a existir en un futuro el contrato-ley, ya que existe la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que acoge en su seno a 89 Sindicatos Federados y a más de dos millones de trabajadores - del Estado (45) y bien podría llegarse a celebrar con esta Federación un contrato-ley.

Por lo que hace a la fracción V del artículo 450 referente a exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades como objetivo de la huelga, consideramos que tampoco se puede aplicar supletoriamente a los trabajadores del Estado por la naturaleza propia de las funciones que tiene encomendadas que consisten en proporcionar servicios públicos y éste no recibe utilidades, por lo tanto no puede operar esta causal para el ejercicio de la huelga en los servidores públicos.

(45) Consúltese: 45o. Aniversario de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Documentos Básicos. F.S.T.S.E., México, D.F., 1983, pág. 3

La huelga por solidarida, que prevee el artículo 450 en su fracción VI, no puede ser aplicable supletoriamente en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, ya que, tanto el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como la fracción X del apartado B) del Artículo 123 señalan que podrán hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que se consagran en el apartado B), es decir, que sólo se concede el derecho de huelga a los trabajadores que vean afectados directamente sus derechos.

Y finalmente la fracción VII del artículo en estudio, señala que la huelga puede tener como objetivo exigir la revisión de los salarios contractuales, tampoco puede ser aplicable supletoriamente esta fracción, en virtud de que los salarios que perciben los servidores del Estado están previamente fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Con ésto dejamos establecida nuestra opinión en cuanto a la inaplicabilidad del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de la huelga de los trabajadores del Estado, - sin embargo, reiteramos la necesidad de establecer en el cuerpo del apartado B) del artículo 123 Constitucional o en su defecto en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, los objetivos a seguir por una huelga que se encuadre en el apartado B) y para tal efecto sugerimos los siguientes puntos:

1.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el apartado B) del artículo 123 de nuestra Constitución bien sea en forma aislada o en su conjunto.

2.- Exigir la revisión de las Condiciones Generales de --

Trabajo, cuando el titular de la dependencia correspondiente - se niegue a hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en el -- artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.- Exigir el cumplimiento de las Condiciones Generales - de trabajo cuando éstas hayan sido violadas.

4.- Conseguir el equilibrio en los factores de la produc- ción.

Durante el desarrollo del presente apartado hemos podido apreciar que los objetivos de la huelga por parte de los traba- jadores regidos por el apartado A) del artículo 123 se encuen- tran contenidos en la fracción XVIII del mencionado apartado y en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al apartado B) del artículo 123 y su Ley Reglamentaria únicamente señalan que cuando se violen de mane- ra general y sistemática los derechos que consagra dicho apar- tado, se podrá hacer uso del derecho de huelga, sin embargo, - no señala más objetivos. Por nuestra parte, consideramos que no es posible aplicar supletoriamente los objetivos que señala la Ley Federal del Trabajo a el derecho de huelga de los servi- dores del Estado, por tratarse de trabajos de diferente natura- leza.

C A P I T U L O T E R C E R O

LA HUELGA

- A).- EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE 1938.
- B).- COMO CONTEMPLA EL DERECHO DE HUELGA DE LOS SERVIDORES DE LOS PODERES DE LA UNION EL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- C).- DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RELATIVOS AL DERECHO DE HUELGA.

A).- EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE 1938.

Al penetrarnos en el desarrollo del presente inciso, para ello es elemental saber de manera somera cuales son las primeras y principales organizaciones de trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión e inclusive del Distrito Federal.

La primera de estas organizaciones es la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos" que se formó en el año de 1857 durante el gobierno de Benito Juárez, posteriormente, en el año 1922 se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado entre los que destacan los sindicatos de maestros del Puerto de Veracruz y el de los trabajadores de limpieza de la Ciudad de México, los primeros llevaron a cabo la primer huelga en el sector público, asimismo, se crea la Federación Nacional de Trabajadores del Estado cuyo objetivo primordial consistía en lograr la incorporación de los trabajadores del Estado a la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, ¿cuáles son las condiciones socio-económico-políticas que imperaban en la nación antes de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 en torno al derecho de huelga de los precitados trabajadores?

La clase servidora del Estado se encontraba en condiciones deplorables, ya que se les había negado la protección del artículo 123 Constitucional y consecuentemente la de la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que en esta última se señalaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores se -

regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidan.

Y fue hasta el año de 1934 cuando el General Abelardo L. Rodríguez formuló el "Acuerdo Sobre la Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", mismo que fue el primer intento por regular las relaciones entre el Estado y sus Servidores, sin embargo, dentro de las disposiciones del mencionado Acuerdo, no se encontraba contenido el derecho de huelga, no obstante, cambió la vida y situación de los servidores del Estado ya que se establecía la igualdad de derechos en la prestación del servicio sin distinción de sexos, se dividía a los trabajadores en eventuales y supernumerarios, otorgaba vacaciones, licencias y permisos, recompensas y ascensos, señalaba -- los derechos, obligaciones y sanciones para los trabajadores, entre otras cosas.

Análogamente, ¿cuáles son las actividades directas por parte de los directivos de la Nación para formular el Estatuto en referencia?

Durante la candidatura del General Lázaro Cárdenas a la presidencia de la República, éste hizo la promesa de que al -- llegar al poder promulgaría una Ley que al igual que la Ley Federal del Trabajo protegiera a los trabajadores del Estado, y es así como se crea el Estatuto Jurídico de los Trabajadores -- al Servicio del Estado de 1938.

En concreto, en la exposición de motivos tanto los asesores de Lázaro Cárdenas como él mismo concordaron asentar sus -- apreciaciones en cuanto al derecho de huelga de los referidos trabajadores lo siguiente:

"...Las Comisiones dictaminadoras, atentas a ese concepto y lineamientos de conducta de los trabajadores al servicio del Estado consideran, igual que el Ejecutivo, como corolario de los derechos fijados por esta Ley, el de la huelga, con las -- causas claras y precisamente enumeradas, los procedimientos y limitaciones que se han estimado pertinentes y razonables, que en su mayoría propone la iniciativa y han aceptado en sus puntos de vista los mismos trabajadores. A este respecto las Comisiones hicieron algunas adiciones que estimaron necesarias -- para dar mayor claridad al articulado, para alejar la posibilidad de todo movimiento injustificado con el perjuicio de los -- intereses de las dos entidades: trabajadores y gobierno, cuyas relaciones deben ser inalterables dentro del severo marco del cumplimiento de la Ley.

"No es pues, el derecho de huelga reconocido en tal forma a los empleados y trabajadores del Estado, una amenaza para la vida misma del Estado o de las instituciones de que los mismos trabajadores forman parte, ya que en caso de declararse por -- causas graves de violación al Estatuto señaladas por el mismo conflicto habrá de resolverse dentro del plazo perentorio que fija el Tribunal de Arbitraje, integrado simplificada y -- cuyos procedimientos son sencillos y expeditos, así como sus -- fallos inapelables..."

Por primera vez, también, se permite la formación de sindicatos, al disponer en sus artículos 46 y 47 lo siguiente: -- "...Dentro de cada unidad sólo se reconocerá la existencia de un sólo sindicato..." y "...Todos los trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho a formar parte del sindicato correspondiente..."

Ahora estudiaremos el articulado correspondiente al derecho de huelga, sus requisitos y procedimientos.

En el texto del Estatuto Jurídico se define a la huelga - como la suspensión temporal del trabajo, decretada en la forma y términos que establece la Ley.

Y por declaración de huelga se entiende la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática de suspender las labores, de acuerdo con los requisitos que establece la Ley.

Asimismo, el Estatuto en estudio hace una clasificación de la huelga en:

a).- General.- Que es aquella que se declara en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión.

b).- Parcial.- Que es la que se decreta en contra de los funcionarios de una unidad burocrática (artículos 60-70 del Estatuto Jurídico)

La causas por las que se puede realizar una huelga general, según el artículo 69 del multicitado Estatuto, son las siguientes:

a).- Porque la política general del Estado (*) comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que la misma Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el Tribunal.

b).- Por falta de pago de los salarios consecutivos ----

correspondientes a un mes de trabajo, salvo en los casos de -- fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

c).- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje (**) o porque el Estado ponga graves obstáculos para el --- ejercicio de sus atribuciones.

d).- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial. (artículo 60 del Estatuto Jurídico)

Al hacer el análisis de las causales de la huelga general encontramos que la primera de ellas no tiene aplicabilidad, pero, ¿por qué decimos que no tiene aplicabilidad? porque la política general del Estado se supone de interés público, es decir, que se da de acuerdo con las necesidades imperantes en el país y ésto bastaría para que los representantes de los Poderes de la Unión objetaran que se trata de un interés general y por ese sólo hecho se le dé mayor relevancia que a un interés particular.

En cuanto al segundo supuesto que consiste en la falta de pago de salarios por un mes consecutivo para que pueda desarrollarse un movimiento de huelga general, también lo consideramos inaplicable, puesto que bastaría que se pagaran los salarios de una sola dependencia para que la situación no se encuadrara en lo que establece este supuesto, o bien, que se alegara que dicha falta de pago fue originada por causas de fuerza mayor, ya que ésto sería una causa justificada para que no procediera la huelga.

El tercer supuesto referente al desconocimiento del Tribunal de Arbitraje, nos señala el tratadista Tapia Aranda que: - "...es uno de los que ofrece mayores posibilidades de -----

actualización, puesto que el desconocimiento de la existencia del Tribunal de Arbitraje significaría la negación de los derechos del sector burocrático, al carecer de órgano competente para solucionar los conflictos que surjan con el Estado; además de que este sector se encontraría en un estado de indefensión completa, lo cual es imposible en un régimen que pretende ser de derecho..." (46)

Por nuestra parte, compartimos la idea del referido tratadista en virtud de ser el Tribunal de Arbitraje la única autoridad competente para conocer de los conflictos entre el Estado y sus servidores y que la única manera de lograr el reconocimiento de este Tribunal sería mediante el uso de la huelga, ya que en aquél entonces el Tribunal no estaba reconocido por la Constitución y por lo tanto no procedía el Juicio de Amparo como sucede actualmente.

Por lo que hace a la cuarta causal que consiste en ejercitar la huelga porque se ejerza presión para frustrar una huelga parcial, sí puede ser aplicable, en virtud de que los funcionarios al intentar frustrar una huelga parcial, están violando las disposiciones legales al respecto y por lo tanto con la huelga general se puede ejercer presión para dar solución a la huelga parcial, ésto es que la Ley Federal del Trabajo reconoce como huelga por solidaridad.

Ahora bien, las causas que pueden motivar una huelga parcial son las siguientes:

A).- Violaciones frecuentemente (***) repetidas de este Estatuto.

(46) Ob. Cít. pág. 410.

b).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

c).- Negativa sistemática (****) para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

NOTA: (*)

(**)

(***)

(****)

Después de que fue publicado el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio del Estado, diversos juristas hicieron un estudio minucioso del mismo, entre ellos destaca el -- maestro Nicolás Pizarro Suárez, quien al respecto nos dice: -- "...los términos vagos abundan: 'política general del Estado', 'desconocimiento oficial', 'violaciones frecuentes', 'negativa sistemática'. No son conceptos jurídicamente precisos, de -- tal manera que su interpretación, amplia o restringida, quedará en manos del Tribunal de Arbitraje que crea el mismo Estatuto, organismo que en realidad, tendrá en sus manos las resolución de todas las cuestiones y, especialmente, de las que se -- refieren a la huelga..." (47)

Por otro lado, ¿es posible la aplicabilidad de las causas que señala el Estatuto Jurídico para la huelga parcial?

En lo referente a la primer causal que señala como motivo de huelga la violación frecuente y repetida del Estatuto en -- mención, sí puede ser aplicable ya que con el constante cambio de funcionarios en cada período de gobierno es posible que no

(47) La huelga en el Derecho Mexicano. s/edit. México, D.F., - 1938, pág. 251.

se acaten las disposiciones legales que establece el Estatuto, en lo referente al escalafón y otros derechos.

La segunda causal para hacer uso del derecho de huelga consistente en la desobediencia de las resoluciones del mismo Tribunal, así como la tercera de ellas que estima que se puede ejercitar la huelga por la negativa de los funcionarios de comparecer ante el Tribunal de Arbitraje, son operables desde el punto de vista de que la única autoridad a que pueden acudir - los servidores del Estado para hacer valer sus derechos y sí - los funcionarios responsables no se someten a su jurisdicción o aún sometiéndose no cumplen con los laudos emitidos por el mismo, se dejaría a los trabajadores en estado de indefensión, es por tal motivo que los servidores del Estado pueden ejercer presión mediante el uso de la huelga para que los funcionarios respeten los derechos concedidos a los trabajadores en el propio Estatuto, toda vez que el Estatuto no establece medios de coacción para hacer que los funcionarios comparezcan ante dicho Tribunal y obedezcan sus laudos.

No obstante lo anterior, las causales de la huelga parcial se encuentran limitadas por el requisito que más adelante establece el Estatuto de que dicha huelga debe ser declarada - por una mayoría absoluta de los trabajadores de la unidad afectada, puesto, que bastaría con que un sólo trabajador se opusiera a la huelga para que no se cumpla con el mencionado requisito.

Por otra parte, el Estatuto en estudio protege la situación laboral de los trabajadores huelguistas al disponer que - la huelga sólo suspende los nombramientos de dichos trabajadores por el tiempo que dure el movimiento y no termina o extingue los efectos del nombramiento.

Asimismo, sanciona los actos de violencia cometidos por los huelguistas en contra de las personas o de las cosas, en virtud de que la huelga debe limitarse a la suspensión de labores tal sanción consiste en que los trabajadores que se sitúen en el supuesto expresado, perderán su calidad como tales y además quedarán sujetos a las leyes penales o civiles, según corresponda.

Y en relación al procedimiento a seguir por los trabajadores del Estado en un movimiento de huelga y la intervención que corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Estatuto dispone lo siguiente:

Primeramente, para declarar una huelga se requiere que ésta se ajuste a alguna de las causales de la huelga general o parcial, y que sea declarado por una mayoría absoluta dentro de la Unidad afectada, si se trata de una huelga parcial o si se trata de una huelga general, por las dos terceras partes de las delegaciones de sindicatos federales.

Es criticable esta disposición en cuanto a que se establece como requisito para la huelga parcial que se declare por la mayoría absoluta de trabajadores, puesto que es exagerado que se establezca una mayoría absoluta ya que bastaría que un sólo trabajador se opusiera a la huelga para que ésta no se pueda realizar.

Por otra parte, los trabajadores antes de suspender sus labores deberán formular por escrito sus peticiones ante el funcionario de quien dependa la concesión en el que se fijará un plazo no menor de diez días para que se resuelva y expresando el día y hora en que se llevará a cabo la suspensión de ---

labores.

Asimismo, enviará una copia del escrito al Tribunal de Arbitraje junto con el acta de la asamblea en que los trabajadores acordaron declarar la huelga.

El Tribunal, una vez recibido el escrito, contará con un término de setenta y dos horas para resolver sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, según se hayan satisfecho o no los requisitos que establece la Ley. Si se resuelve que la huelga es legal, se procederá a la conciliación de las partes, pero, si no se llega a un acuerdo en esta etapa los trabajadores podrán libremente suspender sus labores.

Pero, si la huelga es declarada ilegal, el Tribunal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender sus labores el acto será calificado de abandono de trabajo, además de dictar las medidas que juzgue convenientes para evitar la suspensión.

No obstante de haber sido calificada de legal una huelga, se puede declarar inexistente si la suspensión llevada a cabo antes del plazo señalado para realizarla o si practicado el recuento resultare que los huelguistas son una minoría. Una vez hecha la declaración el Tribunal fijará un plazo de veinticuatro horas a los huelguistas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que de no hacerlo quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

Por otra parte, si los trabajadores en huelga ejecutan actos de violencia en contra de las personas o propiedades o si

dicha huelga se decreta en casos de guerra, se declarará ilegal y además delictuosa.

Y si el Tribunal declara que la huelga es ilegal quedarán cesados los trabajadores que hubiesen suspendido sus labores.

Pero, mientras no se declare ilegal, inexistente o terminado un movimiento de huelga, el Tribunal auxiliado de autoridades civiles y militares brindarán a los huelguistas toda clase de protección dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

El Estatuto también señala las causas por las que puede terminar la huelga diciendo que:

Puede terminar por aveniencia entre las partes en conflicto, es decir, porque lleguen a un acuerdo los trabajadores y los funcionarios, cabe mencionar que este acuerdo puede darse en cualquier etapa del movimiento de huelga y no sólo en la etapa de conciliación.

Otra causa es la resolución de la asamblea de trabajadores tomada en acuerdo con la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos, es decir, que en el momento en que los trabajadores consideren que el movimiento no responde a sus intereses pueden acordar dar por terminada la huelga.

También puede terminar por la declaración de ilegalidad hecha por el Tribunal, dicha declaración se hace cuando no se satisfacen los requisitos exigidos por la Ley o porque los trabajadores huelguistas se encuentren en minoría o bien porque dichos trabajadores ejerzan actos de violencia.

El laudo emitido por la persona o Tribunal a que se hayan sometido las partes también puede dar por terminada la huelga.

Consideramos que el Estatuto omitió una causa más para -- dar por terminado el movimiento de huelga y ésta es la declaración de inexistencia hecha por el Tribunal, ya que cuando los trabajadores suspendan sus labores antes de la fecha establecida o realizado el recuento resultare que los huelguistas no son la mayoría, prevendrá a los trabajadores para que reanuden sus labores, y por lo tanto se está terminando con el movimiento de huelga.

Finalmente, el Estatuto en estudio señala que cuando una huelga sea declarada legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes fijará el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores para que continúen realizándose los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones o -- sea en contra de la conservación de las oficinas o talleres o que perjudique gravemente la salud pública.

Inmediatamente después de la publicación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, comenzaron a surgir -- comentarios en contra del mismo criticando principalmente su -- imposibilidad de aplicarse prácticamente las disposiciones referentes al derecho de huelga, tal es el caso del comentario -- hecho por el tratadista Nicolás Pizarro Suárez, quien expresó lo siguiente: "...Es innecesario decir que la aplicación práctica de este precepto estará erizada de dificultades aún mayores que las que hemos expuesto en relación con la huelga de -- trabajadores comunes..." (48)

(48) Ob. Cit. pág. 253.

Pese a que el Estatuto de 1938 tuvo muchas fallas, lo consideramos un triunfo de los servidores del Estado, ya que por primera vez se encuentran protegidos y sus relaciones con los representantes del Estado se reglamentan y de esta manera dejan de ser víctimas de las arbitrariedades constantes de los funcionarios.

El Estatuto en referencia fue derogado por el Estatuto de 1941, que contenía en sí las mismas disposiciones que el anterior, sólo con algunas innovaciones.

Es de mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado retomó del Estatuto Jurídico de 1938 las disposiciones necesarias para reglamentar el derecho de huelga de ahí que hayamos dedicado parte del presente trabajo para su estudio.

Asimismo, pudimos apreciar que las disposiciones relativas al derecho de huelga que tuvieron vigencia en 1938 carecen de posibilidades de aplicación práctica y se puede decir que sólo quedaron en buenas intenciones para con los servidores del Estado.

B).- COMO CONTEMPLA EL DERECHO DE HUELGA DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO EL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

¿En qué momento se les concede, constitucionalmente, el derecho de huelga a los trabajadores al servicio del Estado?

Cuando se promulgó la Constitución General de la República, el 5 de febrero de 1917, se consagró por primera vez a nivel Constitucional el derecho que tienen los trabajadores de suspender sus labores cuando sean afectados sus intereses, tal derecho se plasmó en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, sin embargo, por diversos intereses, los servidores del Estado no gozaron de la protección de este artículo sino que es hasta el año 1959 que el Presidente Adolfo López Mateos presenta ante la Cámara de Senadores una iniciativa con la que se pretende adicionar el artículo 123 Constitucional y en su exposición de motivos expresó lo siguiente:

"...Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias no habían disfrutado de las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

"Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser --

siempre legalmente tutelado..." (49)

Sin embargo, en la exposición de motivos no se hace mención a la inclusión de la huelga como un derecho de los servidores de los Poderes de la Unión.

Y finalmente se publica la adición en el Diario Oficial de la Federación el día lunes 5 de Diciembre de 1960, en donde se contempla como uno de los derechos a favor de los trabajadores del Estado, el derecho de huelga:

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

El hecho de que se adicionara el artículo 123 con el apartado B) fue un triunfo a favor de los servidores del Estado ya que con ello se reconocería constitucionalmente su calidad de trabajadores y pasaban a formar parte de la clase protegida por el artículo 123, de esta manera se incorporan los derechos de dichos trabajadores a la Constitución y se garantiza de forma definitiva su cumplimiento, y además, se deja a un lado el temor de los trabajadores de que algún día con el cambio de gobierno se desconociera el Estatuto Jurídico que era el que regía a estos trabajadores, ya que es más difícil hacer -----

(49) Actividad Legislativa. Memoria del Senado. Diario de los Debates Número 26. Iniciativa por la que se Adiciona y Reforma el Artículo 123 de la Constitución. 8 de Diciembre, de 1959. México, D.F., pág. 307.

modificaciones a las disposiciones de la Constitución que a un simple Estatuto.

No obstante lo anterior, creemos que la iniciativa de adición al artículo 123 en su fracción X que consagra el derecho de huelga a favor de los trabajadores del Estado, carece del espíritu proteccionista que debería caracterizarlo, por dos aspectos:

1.- La terminología empleada.- El apartado B) fracción X dispone: "...Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga ... cuando se violen de manera 'general y sistemática' los derechos que este artículo les consagra..."

Si por general entendemos todo lo que "...se aplica a un conjunto de personas o cosas, consideradas en su conjunto sin tener en cuenta los detalles..." (50), es decir, significa total o global; y por sistemático "...lo relacionado con un sistema o hecho según un sistema..." (51), o que lleva en sí un método o procedimiento.

Por lo cual, compartimos el pensamiento del tratadista -- Tapia Aranda al decir que: "...el derecho de huelga de los empleados públicos procede en caso de que la violación de los derechos tutelados se haga de una manera repetida y con relación a todos los individuos, por lo que, cuando esa violación es solamente en relación a un individuo no existe la generalidad requerida, ni por consiguiente, la calificación sistemática..."(52)

(50) GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse. México, D.F., 1982, pág. 431.

(51) IDEM. pág. 752.

(52) Ob. Cit. pág. 409.

No obstante lo anterior, la terminología empleada en el texto constitucional citado, se ha manejado de una manera contraria a los intereses de los servidores del Estado.

2.- El segundo aspecto radica en lo siguiente: la fracción X dispone: "...Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley...", este precepto delega facultades al legislador común para que en la Ley Reglamentaria de este apartado se establezcan los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ejercitar la huelga.

Consideramos que para mayor protección de los trabajadores del Estado, el propio apartado B) debería contener los requisitos de la huelga.

Por lo anterior, sugerimos que se haga una reforma a la fracción X del Apartado B) para que se supriman los términos "general y "sistemático" toda vez que personas con intereses diversos a los de los trabajadores del Estado han mal interpretado dichos términos diciendo que al hablarse de violación general se están refiriendo a que se violen todos y cada uno de los derechos que consagra el apartado B) del artículo 123.

Cabe mencionar que nosotros consideramos que está bien empleada la terminología, no obstante, por bien de los trabajadores del Estado consideramos conveniente que se supriman los términos ya señalados.

Asimismo, sugerimos que se establezca en el cuerpo del apartado B) los requisitos para llevar a cabo una huelga, toda vez que la Constitución es la Ley Suprema y por consiguiente la de mayor observancia.

C).- DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL --
SERVICIO DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO DE HUELGA.

El derecho de huelga que se ha otorgado a los trabajadores al servicio de la Federación Mexicana es de capital importancia para hacer cumplir sus demandas e incrementar sus -- derechos.

¿Qué se entiende por huelga desde el punto de vista del -- iure, según la legislación de los trabajadores al Servicio del Estado?

Pues bien, la legislación correspondiente señala que la -- huelga es la supresión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, considerando que la huelga consiste en una actitud pasiva por parte de dichos trabajadores. (artículo 92 y.96 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Prosiguiendo con el desglose de este asunto es preciso sa -- ber cuáles son las causales para que proceda la huelga de los trabajadores a comento.

Los requisitos que se necesitan para que proceda la huel -- ga es que la declaración se haga en la forma que se dispone en la propia Ley y que dicha declaración se encuentre fundada en la violación de los derechos que establece el apartado B) del artículo 123 Constitucional, no obstante, requiere que los tra -- bajadores hayan hecho del conocimiento del titular de la depen -- dencia sus demandas y éste no haya accedido a ellas.

Ahora bien, ¿cuál es el estatus jurídico-laboral del trabajador en la acción y desarrollo de la huelga?

La situación jurídico-laboral que guardan los trabajadores en un movimiento de huelga respecto a los nombramientos, - radica únicamente en la suspensión de éstos por todo el tiempo que dure la huelga, pero sin terminar o extinguir los efectos de los mismos. (artículo 95 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Por otro lado, tenemos que se prohíbe a los trabajadores, que desempeñen sus funciones en el extranjero, que suspendan - sus labores en virtud de que les está vedado llevar a cabo movimientos huelguísticos fuera de nuestro territorio nacional. (artículo 97 de la referida Ley)

Los trabajadores, antes de realizar la suspensión del trabajo, presentarán ante el Presidente del Tribunal su pliego de peticiones junto con la copia del acta de la asamblea en donde se acordó la huelga. (artículo 100 de la Ley en estudio)

Pero, si la suspensión se realiza antes de los diez días que establece la Ley para el emplazamiento, se declarará inexistente la huelga y los trabajadores quedarán cesados. (artículo 101 de la Ley en mención)

Además, si el tribunal califica de ilegal la huelga, los trabajadores quedan prevenidos de no suspender sus labores y - asimismo, el Tribunal dictará las medidas necesarias para evitar la suspensión, pero si lo hacen ésta será causa justificada para cesarlos. (artículos 104 y 105)

Por otra parte, si la mayoría de los trabajadores ejerce actos de violencia en contra de las personas o de las propiedades, o bien, si la huelga se decreta en casos de invasión, -- perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga en peligro a la sociedad, será declarada ilegal y delictuosa. (artículo 106 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Y finalmente tenemos que si la declaración hecha por el -- Tribunal resulta legal para los trabajadores, se fijará un número suficiente de trabajadores para que continúen en el desempeño de sus funciones a fin de que no se perjudique la estabilidad de las instituciones y para la conservación de las instalaciones y para proteger la salud pública. (artículo 109 de la Ley en estudio)

Ahora bien, ¿cuáles son las funciones del órgano jurisdiccional cuando es concededor de la acción ejercitada de la huelga?

El órgano jurisdiccional competente para conocer del ejercicio de la huelga de los trabajadores del Estado es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste, cuando tenga conocimiento de una declaración de huelga, correrá traslado del pliego de peticiones y del acta de la asamblea en que se acordó la huelga, al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones fijándoles un término de diez días para que las resuelvan. (artículo 100 de la Ley correspondiente)

Asimismo, el Tribunal, dentro del término de setenta y -- dos horas contadas a partir del momento en que reciba el --

escrito de emplazamiento a huelga, emitirá su declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga. Si es declarada legal procederá a la conciliación de las partes. (artículo 101) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

En la audiencia procurará avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo que de lograrse se elevará a la categoría de laudo, pero, de no lograrse se en^viará el expediente a la Secretaría de Acuerdos para que se proceda al Arbitraje. (artículo 125 de la Ley antes mencionada)

La actividad del órgano jurisdiccional puede dividirse en tres fases:

a).- Declaración.- El Tribunal al conocer de un movimiento de huelga emitirá su declaración de la misma que puede ser de legalidad o ilegalidad según se hayan satisfecho o no los requisitos que establece la Ley, es decir, que se ajuste a los términos señalados en la misma Ley y que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la dependencia.

b).- Legal o ilegal.- La declaración se hará cuando el movimiento de huelga se encuentre fundada en la violación de algún derecho consagrado en el apartado B) y sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia. Una vez hecha la declaración de legalidad y transcurridos los diez días del emplazamiento los trabajadores podrán suspender sus labores.

Sin embargo, si el Tribunal declara que la huelga es ilegal se prevendrá a los trabajadores para que no suspendan sus labores y se dictarán las medidas necesarias para evitar la --

suspensión y en caso de que ésta se realice quedarán cesados - los trabajadores que lo hubiesen hecho.

Cuando la huelga no sea declarada ilegal, los trabajado-- res podrán suspender sus labores libremente y el Tribunal con el auxilio de autoridades civiles y militares brindarán a los trabajadores la protección necesaria.

c).- Existencia.- Para que se pueda dar la existencia de una huelga de los trabajadores al servicio del Estado que ha - sido declarada legal, es necesario que la suspensión de labo-- res se haga después de que el funcionario correspondiente contestó el pliego de peticiones en forma negativa y de que en la audiencia de conciliación no se haya llegado a ningún acuerdo.

Pero, si la suspensión se realiza antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el esta-- do de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de veinticu-- tro horas para que reanuden sus labores y en caso de no hacer-- lo quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo - en el caso de que la suspensión haya sido por causas de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

Con ésto damos por concluído nuestro estudio de las dispo-- siciones legales del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, y consideramos que debe modificarse el -- procedimiento en cuanto a la declaración de legalidad e ilegalidad, ya que la Ley correspondiente señala que se admitirá -- el pliego de peticiones en el que se haga la declaración de -- huelga, se correrá traslado de la misma al funcionario para -- que en un término de diez días emita su contestación, mientras tanto, el Tribunal dentro de las setenta y dos horas siguien--

tes contadas a partir de la presentación de la declaración de huelga, decidirá si el movimiento de huelga es legal o ilegal, si es legal procederá a la conciliación.

Por lo que proponemos lo siguiente: que recibida la declaración de huelga, se emplace al funcionario correspondiente para que en el término establecido en la Ley reproduzca su contestación y si ésta es negativa para los trabajadores se proceda a la audiencia de conciliación, en la cual las partes presentarán las pruebas que estimen convenientes y si en el desarrollo de dicha audiencia las partes no llegan a un acuerdo, - el Tribunal procederá a calificar la huelga de legal o ilegal.

Por lo que hace a las disposiciones generales y demás referentes al procedimiento las consideramos adecuadas, únicamente falta que los dirigentes sindicales de los trabajadores del Estado creen conciencia de lucha de clases para que pongan en actividad el derecho que les consagra la Constitución y que reglamenta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Capítulo aparte es el relativo a los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, ya que tanto en la fracción XII parte final del apartado B) del artículo -- 123, como en el artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se señala lo siguiente:

"...Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federa-- ción y sus servidores serán resueltos en única instancia por - el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación..."

Esto obedece a las siguientes razones: La Suprema Corte - de Justicia de la Nación es el más alto Tribunal en todo el -- país, por encima del cual no existe otro, y se ha considerado_ que tratándose de controversias con sus servidores pasaría a - ser parte en el conflicto y de no existir esta disposición del artículo 152 la Suprema Corte tendría que someterse a la Juris-- dicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que en jerarquía es inferior a la Suprema Corte, sin embargo, con la disposición antes mencionada la Corte se convierte en juez y parte en los conflictos con sus trabajadores y el Pleno de - la Corte con auxilio de una Comisión Substanciadora que se in-- tegrará por un representante de la Suprema Corte, un represen-- tante del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial y un -- tercero ajeno a uno y otro solucionarán los conflictos que pu-- dieran surgir. (artículos 150, 153, 154 y siguientes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Pero, ¿cuál es la posición de estos trabajadores ante el derecho de huelga?

El preámbulo del apartado B) del artículo 123 Constitucio-- nal dispone que bajo sus normas se regiran las relaciones ----

"...Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."

Uno de los Poderes de la Unión es el Judicial que se encuentra representado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por lo tanto se encuentra regido por las disposiciones del apartado B) y su Ley Reglamentaria, mismas que conceden el derecho de huelga y lo reglamentan, ésta última contiene también sus procedimientos.

A diferencia de los demás trabajadores del Estado, los servidores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación presentarán su plego de peticiones a la Comisión Substanciadora de la Suprema Corte de Justicia que deberá, junto con el Pleno de la misma, recibir el emplazamiento y realizar el procedimiento que se establece en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado.

No obstante lo anterior, consideramos difícil que se lleve a cabo un movimiento huelguístico en los trabajadores de este sector puesto que la Corte se convierte en juez y parte en el conflicto y en ningún momento declarará legal un movimiento de este tipo.

C A P I T U L O C U A R T O

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEY FEDER
RAL DEL TRABAJO Y EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO

El derecho de huelga al estar prescrito en los apartados que integran al dispositivo 123 de la Constitución General de la República, se destacan semejanzas, diferencias y complementaciones de la Ley Reglamentaria del apartado A) a la Ley Reglamentaria del apartado B) del invocado precepto de lo que resulta que lo dicho es importante para el ejercicio de la huelga de los trabajadores al servicio del Estado.

¿Cómo se establecen los derechos de huelga en los apartados a comento?

En efecto, en la fracción XVII del apartado A) del Código fundamental se dispone que: "...Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros..."

En cuanto a la fracción X del apartado B) señala que "...Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos..."

La diferencia en ambos apartados radica en que el apartado A) concede el derecho de huelga a los trabajadores y el derecho al paro a los patrones, mientras que el apartado B) únicamente concede a los trabajadores el derecho de huelga.

Ahora bien, las similitudes más importantes que existen entre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

En ambas legislaciones se establece que la huelga es una suspensión temporal de labores y para llevarla a cabo se requiere previamente la formación de una coalición y que se ajuste a los requerimientos legales establecidos.

Las leyes en estudio señalan que puede afectar a una o más empresas o establecimientos o bien una o más dependencias de los Poderes Públicos, según sea el caso.

Se establece que la huelga deberá limitarse al mero acto de suspensión del trabajo y en caso de que los trabajadores ejerzan actos de violencia en contra de las cosas o las personas serán cesados de sus puestos y se les sancionará conforme a lo dispuesto en el Código Penal.

Asimismo, señalan que la huelga suspende, por todo el tiempo que dure, los efectos de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones.

Por otro lado, coinciden en señalar que los órganos jurisdiccionales del trabajo con el auxilio de las autoridades civiles y militares proporcionarán la protección necesaria a los trabajadores para suspender sus labores.

Coinciden también en señalar ciertos requisitos para llevar a cabo la huelga, uno de ellos es que se encuadre en los objetivos que las leyes respectivas establecen y además que sea declarado por la mayoría de los trabajadores.

Ambas legislaciones señalan las causas para dar por terminado un movimiento de huelga ya que puede terminar por acuerdo entre las partes y también por laudo de la autoridad -----

correspondiente o de la persona que ellos mismos hubiesen ---- designado, pero, estas causales se amplian tratándose de los - trabajadores al servicio del Estado puesto que también puede - terminar una huelga por la resolución de la Asamblea General - de los Trabajadores.

Por otro lado tenemos que las diferencias que existen en las legislaciones en estudio son muy marcadas y a continuación mencionaremos las más importantes en materia de huelga.

La Ley Federal del Trabajo enumera siete objetivos que de be perseguir la huelga, mientras que la Ley Federal de los tra bajadores del Estado sólo señala que podrán hacer uso del dere cho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que señala el artículo 123 en su apartado B)

Otra diferencia radica en la terminología empleada, ya - que cada Ley utiliza muy particularmente sus términos, ésto es que mientras que la Ley Federal del Trabajo considera que la - declaración de inexistencia de una huelga se debe hacer por no reunir ésta los requisitos formales que exige la Ley, para la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado la declaración_ de inexistencia se hace porque la suspensión de labores se rea lizó antes de los diez días del emplazamiento.

Otro ejemplo de lo anterior es el siguiente: la Ley Regla mentaria del apartado A) considera que cuando los trabajadores huelguistas ejecuten actos de violencia en contra de las perso nas o cosas se declarará el movimiento como ilícito, mientras que la Ley Reglamentaria del apartado B) lo declara ilegal y - delictuoso.

En la Ley Federal del Trabajo se establece un término para suspender las labores que es de seis días para los trabajadores en general y de diez días en los servicios públicos, que comenzarán a correr a partir de la fecha en que quede notificado el patrón.

En la legislación de los servidores del Estado no se establece ningún término, sino que dicha suspensión podrá hacerse después de que el Tribunal haya calificado de legal el movimiento y que en la etapa de conciliación no se haya llegado a ningún acuerdo.

Otra diferencia estriba en que la huelga de los trabajadores al servicio del estado debe fijarse un número suficiente de trabajadores para que continúen prestando sus servicios por todo el tiempo que dure la huelga, mientras que en la Ley Federal del Trabajo, únicamente se continuarán prestando labores cuando se trate de servicios públicos.

Sin embargo, las diferencias más radicales las encontramos en la parte procesal del derecho de huelga, además de que las autoridades jurisdiccionales son diferentes ya que para conocer del procedimiento del derecho de huelga de los trabajadores regidos por el apartado A) son competentes para conocer las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, y para la huelga del apartado B) es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tratándose de conflictos entre ésta y sus trabajadores.

Pues bien, hasta el momento hemos estudiado las diferencias y similitudes existentes entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero, ¿podrían complementarse ambas legislaciones?

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal de los -- trabajadores al Servicio del Estado que dispone que en los casos no previstos por dicha Ley o en disposiciones especiales -- se aplicará supletoriamente, entre otras disposiciones, la Ley Federal del Trabajo. Con ésto se sientan las bases para afirmar que si se pueden complementar la Ley de los servidores del Estado con la Ley reglamentaria del apartado A), pero, ahora -- la pregunta sería ¿en qué casos se pueden complementar?

En el estudio comparativo realizado encontramos que la -- Ley de los Trabajadores del Estado no reglamenta el procedi--- miento para que el Tribunal pueda cerciorarse de que la declaración fue hecha por la mayoría de los trabajadores de la dependencia afectada y, consideramos que, aunque es de gran valor la copia del acta de la asamblea en que se tomó la deci--- sión de ir a la huelga, que acompaña el pliego de peticiones , también es necesario que se reglamente al respecto, ya que aun que, como decíamos, es de gran valor la copia de la asamblea -- es necesario que se realice el recuento para saber que se cumple con el requisito que señala la fracción II del artículo -- 99 de la mencionada Ley.

Ahora bien, consideramos que éste es un caso en que se -- puede aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en -- su artículo 931 que señala el procedimiento a seguir cuando es necesario realizar el recuento de trabajadores huelguistas.

Finalmente podríamos decir que la Ley Federal del Trabajo hace una reglamentación más minuciosa del Derecho de huelga, - en virtud de contener un capítulo referente a las disposiciones generales de la huelga y otro capítulo correspondiente a - el procedimiento a seguir, mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dentro del capítulo correspondiente a las disposiciones generales establece ciertas disposiciones del procedimiento, mismo que debe complementarse con el procedimiento relativo a conflictos colectivos o sindicales.

Por lo anterior consideramos que debería hacerse un estudio minucioso de la Ley que rige a los servidores del Estado - con la finalidad de hacer las reformas necesarias para que dicha Ley sea más eficaz, protectora y sobre todo aplicable a -- las necesidades de los trabajadores del Estado.

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

PRIMERA.-

Podemos desprender que la huelga ha servido co-
instrumento de lucha a la clase trabajadora pa-
ra irse librando de la opresión capitalista, no
obstante de lo difícil de las situaciones por -
las que han atravesado, en las que muchos traba-
jadores tuvieron que ofrendar sus vidas, gra---
cias a ello actualmente se cuenta con el artí--
culo 123 de la Constitución que concede una se-
rie de derechos a favor de los trabajadores, es-
to se logró mediante el uso de la huelga, pués,
es así como la clase trabajadora ha presionado_
a los patrones y al gobierno mismo para que les
concedan ciertas prerrogativas que sólo son un
mínimo que puede ser aumentado si se continúa -
ejercitando la huelga.

SEGUNDA.-

Por otra parte tenemos que las personas que han
servido al Estado para la realización de sus fi-
nes han sufrido vejaciones y humillaciones por
parte de los representantes del gobierno y han
luchado para conseguir derechos que pudieran --
protegerlos, lo cual lograron, primeramente, --
con el Estatuto Jurídico de 1938, y posterior--
mente, con la inclusión del apartado B) al artí-
culo 123 Constitucional, en que se brinda a és-
tos trabajadores el arma fundamental para prote-
ger sus derechos, hacerlos cumplir, y en un mo-
mento determinado incrementarlos, dicha arma es
la huelga.

TERCERA.-

Son muy variadas las definiciones que se han dado por parte de los doctrinarios en materia laboral, también las Leyes del trabajo han formulado su propia definición de la huelga, de lo que podemos desprender que la huelga consiste en una actitud pasiva por parte de los trabajadores de realizar las labores que tienen asignadas, asimismo, que dicha actitud es realizada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, establecimiento o bien de alguna dependencia gubernamental.

CUARTA.-

Por nuestra parte formulamos nuestra propia definición de la siguiente manera: huelga, es la suspensión de las labores, proyectada con anterioridad por un grupo de trabajadores mayoritario que tiene como principal finalidad restituir una situación al estado en que se encontraba antes, o bien, exigir que se modifique determinada situación y pretender la transformación de las relaciones de trabajo en pro de los trabajadores en general.

QUINTA.-

La preocupación constante de los obreros del mundo por mejorar las condiciones laborales, los ha llevado a formar organizaciones internacionales tendientes a proteger a la clase trabajadora del mundo y dentro de sus formas de defensa han empleado la huelga, mediante la cual han logrado mejoras laborales a nivel internacional.

SEXTA.-

La huelga influye de manera determinante en la vida social y económica de la colectividad y -- tiene como finalidad mantener un supuesto equilibrio entre el trabajo y el capital, o en su defecto, lograr un cambio radical y profundo en la estructura social y económica de la nación - que sólo se logrará con el ejercicio reiterado de la huelga y con la organización de la clase económicamente desprotegida.

La huelga, asimismo, es el instrumento para materializar la socialización de los bienes de -- producción que vengán a ser controlados directamente por los trabajadores.

SEPTIMA.-

El artículo 123 en su apartado A) fracción XVII así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 contemplan los objetivos que debe perseguir una huelga.

Por lo que hace al apartado B) del mismo ordenamiento legal y su Ley Reglamentaria, únicamente señalan que cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el mencionado apartado se podrá hacer uso del derecho de huelga, sin embargo, no señala más objetivos por lo que sugerimos que se realice un estudio de las causas que puedan motivar la huelga y se incluyan en el apartado B) de nuestra Constitución.

Por otra parte, consideramos que no es posible aplicar supletoriamente los objetivos que señala la Ley Federal del Trabajo al derecho de --- huelga de los servidores del Estado, por tratarse de trabajos de diferente naturaleza.

OCTAVA.-

El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 fue el primer ordenamiento legal en conceder el derecho de huelga a favor de los servidores del Estado, y no obstante que tuvo muchas fallas lo consideramos un -- triunfo para la clase trabajadora de ese sec-- tor, ya que por primera vez se encuentran protegidos y también sus relaciones con los representantes del Estado se reglamentan, y de tal manera dejan de ser víctimas de las arbitrariedades constantes de los funcionarios públicos.

NOVENA.-

Las disposiciones relativas al derecho de huelga contenidas en el Estatuto Jurídico carecen de aplicación práctica y se puede decir que -- sólo quedaron en buenas intenciones para con -- los servidores públicos.

DECIMA.-

Es importante mencionar que la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado retomó del Estatuto Jurídico las disposiciones necesarias para reglamentar el derecho de huelga.

DECIMA PRIMERA.- Es necesario que se modifique el procedimiento de huelga que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto -

a las facultades que se le conceden al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para -- que declare previamente a la suspensión sobre -- la legalidad o ilegalidad de un movimiento de -- huelga, ya que tal facultad es muy excesiva, en virtud de que el tiempo que le concede la Ley -- es insuficiente para que dicho Tribunal pueda -- cerciorarse de que los trabajadores reúnen los requisitos que exige la Ley.

DECIMA SEGUNDA.- Consideramos que los dirigentes sindicales de los trabajadores del Estado deben crear conciencia de la lucha de clases para que pongan en actividad los derechos que concede el apartado B) del artículo 123 Constitucional, y principalmente el derecho de huelga.

DECIMA TERCERA.- Existen muchas similitudes entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero son más marcadas las diferencias existentes en dichas leyes, no obstante, el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que se puede aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo cuando no exista disposición expresa en la Ley respectiva, y mediante el estudio de ambas legislaciones pudimos desprender que en lo referente al derecho de huelga dichas disposiciones se pueden complementar.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. T II, Edit. Heliastra. Buenos Aires, 1972.
- 2.- CORTES, Omar. Recopilación del Programa del Partido liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Edit. Antorcha México, D.F., 1985.
- 3.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1985.
- 4.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1985.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, 8a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1982.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, 3a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1984.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. La Idead del Estado. Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F., 1980.
- 8.- DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional. México, D.F., 1981.
- 9.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 10a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981.

- 10.- DUNKER, Herman. Historia del Movimiento Obrero. 2a. Ed. Ediciones de Cultura Popular, S.A., México, D.F., 1980.
- 11.- GARCIA, Víctor. La Primera Internacional Obrera. Edit. Júcar. Barcelona, España, 1978.
- 12.- GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Ma---nual Ilustrado. Ediciones Larousse, México, D.F., 1982.
- 13.- GOMES, GOTTSCHALK Y OTRO. Curso de Derecho del Trabajo. T.II. Cardenas Editores y Distribuidores. México, D.F., 1979.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 7a. - Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1975.
- 15.- LUNA ARROYO, Antonio. El Estatuto de los Trabajadores -- del Estado (Estudio Constitucional). Editado por el Sindi-- cato de Abogados. México, D.F., 1940.
- 16.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. La Administración Pública en -- México. Imprenta Universitaria. México, D.F., 1940.
- 17.- PARRA PRADO, Germán Manuel. Historia del Movimiento Sin-- dical de los Trabajadores del Estado. Edit. FSTSE. Méxi-- co, D.F., s/f.
- 18.- PARRA PRADO, Germán Manuel. Testimonios Históricos de la FSTSE. México, D.F., 1982.
- 19.- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el Derecho Mexica-- no. s/edit. México, D.F., 1938.

- 20.- ROSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F., 1978.
- 21.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. 10a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D.F., 1950.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Ed., Porrúa, S.A., México, D.F., 1981.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1982.
- 25.- VALADEZ, José C. El Socialismo Libertario Mexicano (siglo XIX) Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán, México, 1984.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

- 1.- Actividad Legislativa. Memoria del Senado. Diario de los Debates Número 26. Iniciativa por la que se Adiciona y Reforma el artículo 123 de la Constitución. 8 de Diciembre de 1959. México, D.F.
- 2.- Conferencia Oficial Interamericana de la Guerra y la Paz. México, D.F., 1945.
- 3.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Con--

greso de los Estados Unidos Mexicanos, 23 de Diciembre de 1959. México, D.F.

- 4.- Diario Oficial de la Federación. Jueves 12 de Abril de 1934.
- 5.- Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. 45o. Aniversario. Documentos Básicos. FSTSE. México, D.F., 1983.
- 6.- Novena Conferencia Interamericana de la Organización Internacional del Trabajo. Bogotá, Colombia. 1948.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.
- 3.- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución de 1963.