



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGON"

225
2ej.

"EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO Y SUS MUNICIPIOS"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
REMIGIO MAYA VARGAS



TESIS CON
FALSA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

Pág.

INDICE -----	I
INTRODUCCION -----	VI

C A P I T U L O I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.1.- Concepto de Derecho del Trabajo. -----	8
I.2.- Epoca Antigua. -----	10
I.2.1.- Grecia. -----	10
I.2.2.- Roma. -----	12
I.2.3.- Edad Media. -----	13
I.2.4.- El Mercantilismo. -----	16
I.3.- Antecedentes Históricos Nacionales. -----	17
I.3.1.- El Pueblo Azteca. -----	17
I.3.2.- Economía del Pueblo Azteca. -----	18
I.3.3.- Conflictos Sociales del Pueblo Azteca. -----	19
I.3.4.- Trabajos Forzosos en el Pueblo Azteca. -----	20
I.4.- Epoca Colonial. -----	21
I.4.1.- Mano de Obra Indígena en la Epoca Colonial. -----	22
I.4.2.- Trabajos Forzosos en la Epoca Colonial. -----	23
I.4.3.- Las Leyes de Indias. -----	24
I.4.4.- Legislación del Imperio. -----	27
I.5.- La Legislación en el México de la Independencia. -----	29
I.5.1.- La Condición de los Trabajadores en los Primeros Años de la Independencia (1821-1856). -----	31
I.5.2.- La Constitución de 1857. -----	32
I.6.- El Movimiento Obrero en la Segunda Mitad del Siglo XIX-----	37

I.7.- Los Ultimos Años del Porfirismo. -----	Pág. 42
--	---------

C A P I T U L O I I
CONSTITUCION E HISTORIA DE LOS SINDICATOS.

2.1.- Concepto de Sindicato. -----	44
2.2.- La Consolidación del Sindicato. -----	45
2.3.- El Movimiento Sindical en México. -----	47
2.3.1.- Los Orígenes. -----	47
2.3.2.- El Gran Círculo. -----	49
2.3.3.- Los Primeros Sindicatos. -----	50
2.3.4.- El Movimiento Sindical Durante la Revolución de 1910- -----	51
2.4.- Reglas para la Organización Constitucional y Legal de - los Sindicatos. -----	52
2.4.1.- La Constitución de los Sindicatos. -----	52
2.4.2.- Clasificación del Acto Constitutivo. -----	54
2.4.3.- Elementos Subjetivos. -----	55
2.4.4.- El Consentimiento. -----	56
2.4.5.- La Forma. -----	57
2.4.6.- El Objeto Posible. -----	59
2.4.7.- Los Estatutos. -----	60
2.4.8.- La Mesa Directiva. -----	64
2.5.- Libertad Sindical y Autonomía Sindical. -----	65
2.6.- La Autonomía Sindical frente al Estado. -----	67
2.7.- Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. -----	70

C A P I T U L O I I I
LA HUELGA (GENERALIDADES)

3.1.- Concepto de Huelga. -----	72
---------------------------------	----

	Pág.
3.2.- Orígenes de la Huelga. -----	73
3.3.- Las Huelgas de Cananea y Rio Blanco. -----	75
3.4.- La Huelga del 31 de Julio de 1916. -----	77
3.5.- Requisitos de Fondo y Forma de la Huelga. -----	80
3.6.- Objetivos de la Huelga. -----	83
3.7.- Clasificación de la Huelga. -----	85
3.7.1.- Huelgas Lícitas. -----	85
3.7.2.- Huelgas Ilícitas. -----	86
3.7.3.- Huelgas Existentes. -----	87
3.7.4.- Huelgas Inexistentes. -----	88
3.8.- Fases de la Huelga. -----	88
3.8.1.- Nacimiento. -----	89
3.8.2.- Prehuelga. -----	90
3.8.3.- Suspensión de Labores o Huelga. -----	94
3.8.4.- Calificación. -----	95
3.8.5.- Terminación. -----	97
3.9.- Procedimiento Huelguístico. -----	98
3.10.- Crítica sobre la Huelga. -----	99
3.11.- Huelga en las Empresas de Servicios Públicos. -----	101

C A P I T U L O I V

ANTECEDENTES Y LEGISLACION DE DERECHO DEL TRABAJO

4.1.- Leyes Anteriores a la Constitución de 1917. -----	105
4.2.- Contenido del Artículo 123 (Texto Original). -----	106
4.3.- Teoría de la Legislación Local del Trabajo. -----	108
4.4.- Legislación Local del Trabajo. -----	110
4.5.- Federalización de la Ley del Trabajo en México. -----	111
4.6.- La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931. --	113

	Pag.
4.7.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. -----	II5
4.8.- El Estatuto de 1941. -----	II6
4.9.- Leyes que Regulan el Trabajo en México. -----	II7
4.9.1.- El Artículo 123 de la Constitución Federal. -----	II8
4.9.2.- Los Tratados Internacionales del Trabajo. -----	II9
4.9.3.- La Ley Federal del Trabajo. -----	I20
4.9.4.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. -----	I21

C A P I T U L O V

EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO Y SUS MUNICIPIOS

5.1.- El Artículo 123 en las Entidades Federativas y en los Municipios. -----	I23
5.2.- Relaciones Laborales de los Gobiernos Estatales y Municipales con sus Trabajadores. -----	I24
5.3.- Diferencia de Derechos entre los Trabajadores al Servicio de la Federación, los Estados y los Municipios. -----	I27
5.4.- La Reforma de 1983 del Artículo 115 Constitucional. -----	I28
5.5.- Los Medios de Presión: Huelga y Otros. -----	I30
5.5.1.- La Huelga. -----	I30
5.5.2.- Los Paros. -----	I31
5.5.3.- El Tortuguismo. -----	I32
5.5.4.- El Ausentismo Colectivo. -----	I32
5.6.- Semblanza Histórica del Sindicato Unico de Trabajadores de los Poderes, Municipios e instituciones Descentralizadas del Estado de México (S.U.T.E.Y.M.). -----	I33

5.7.-	Constitucion del Sindicato, Nombre, Lema y Domicilio. -	I36
5.8.-	Ley que Rige las Relaciones de Trabajo entre el Gobierno del Estado de México y sus Municipios con sus trabajadores. -----	I37
5.9.-	Derecho y Procedimiento de Huelga que Estipula el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de México, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter E estatal. -----	I44
	CONCLUSIONES. -----	I50
	BIBLIOGRAFIA. -----	I58

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

El motivo por el cual, proponemos el presente tema denominado: "El Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de México y sus Municipios", obedece a las discrepancias existentes entre las diferentes teorías, en el sentido de que algunos autores sostienen en sus obras el criterio, de que la facultad de Legislar en lo referente a las relaciones de trabajo existentes entre los Gobiernos de los Estados y Municipios, con sus respectivos trabajadores, corresponde al Congreso de la Unión; por otro lado, otros autores afirman que esa facultad corresponde a las Legislaturas de los Estados.

Con la idea de desarrollar el presente trabajo de la manera más completa posible, lo hemos dividido en cinco capítulos. - Por lo que en el primero, hacemos un estudio en lo referente a la época antigua, en cuanto a su modo de producción y sus sistemas de economía. En el segundo capítulo se estudia la historia de los sindicatos, así como su constitución y obtención de su personalidad Jurídica. En lo referente al tercer capítulo, se hace un estudio sobre la huelga, desde sus orígenes, legalización, así como su procedimiento de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, haciendo también un breve estudio sobre la crítica de algunos autores a las huelgas en los Servicios Públicos. Respecto al cuarto capítulo denominado Antecedentes y Legislación de Derecho del Trabajo, hacemos referencia a todos los Ordenamientos Legales que se han dado en México, pero fundamentalmente desde la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como la Ley de los Trabajadores al Servicio del Es---

tado de 1963. En el quinto capítulo se estudian las discrepancias-existentes dentro de algunas teorías sobre el contenido del artículo 123 Constitucional, en el sentido de que algunos autores afirman que éste comprende a los trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios; y por otro lado, otros autores afirman que éstos trabajadores no están tutelados por el apartado "A" ni por el apartado "B", asimismo, se estudian algunas medidas de presión que se llevan a cabo por parte de los trabajadores, cuando no se pueden reunir los requisitos de la huelga.

El objetivo que nos proponemos con el presente trabajo, consiste fundamentalmente en hacer un análisis sobre las distintas teorías que se refieren a las relaciones de trabajo entre las Entidades Federativas y sus Municipios, con sus trabajadores, para finalmente apegarnos al criterio legal y en base a éste, analizar el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados; así como hacer un estudio sobre el Derecho y Procedimiento de Huelga de estos trabajadores del Servicio Público.

A través del desarrollo del presente trabajo, nos damos cuenta que la facultad de Legislar en lo referente a las relaciones de trabajo antes mencionadas, no corresponde al Congreso de la Unión, sino a las Legislaturas de los Estados, con base en el artículo 124 Constitucional, dentro de sus respectivos territorios y así, la XXXIV Legislatura del Estado de México, el día 9 de agosto de 1939 aprobó por unanimidad de votos el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México y Municipios, el cual consagra el Derecho de Huelga en beneficio de los citados trabajadores.

C A P I T U L O I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para empezar a tratar el presente capítulo, iniciaremos plasmando algunos conceptos de Derecho del Trabajo, por lo que a continuación transcribiremos las siguientes definiciones:

I.- DERECHO DEL TRABAJO.- "Es el que se refiere preferentemente a la regulación de las relaciones Jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo que concierne al trabajo subordinado, y en cuanto se refiere a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo que atañe a las consecuencias Jurídicas mediatas e inmediatas de actividad laboral dependiente" (I).

(I) Palomar de Miguel Juan, Diccionario para Juristas. Edit. Mayo-Ediciones, México, 1981. Primera Edición. pp. 406-407.

II.- DERECHO DEL TRABAJO.- " Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana " (2).

III.- DERECHO DEL TRABAJO.- " Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual o colectivo, relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí, patrones entre sí, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quien presta un servicio subordinado, garantizandole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponden y posibilidad de los medios para que alcancen su destino " - (3).

En lo personal manifiesto que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas, principios que tutelan, protegen, dignifican y salvaguardan la labor que desempeña en forma intelectual o material toda persona que presta sus servicios a un particular, empresa o institución y por el cual se le otorgan derechos y se le confieren obligaciones.

(2) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 135 Edit.-Forrua S. A. México, 1981 Sexta Edición.

(3) Arriaga Flores Arturo, Lineamientos de Legislación Laboral p.II Textos de Derecho de la ENEP Aragón, UNAM No. 4 Diciembre 1989.

I.2.- EPOCA ANTIGUA.

En el mundo antiguo clásico siempre predominó el modo de producción esclavista, donde las personas que realizaban los trabajos manuales no tenían ningún derecho, por lo tanto el trabajo organizado era fundamentalmente servil, pero también se dio gran auge a la industria familiar, así como a las agrupaciones artesanos en colegios para la defensa de sus intereses, en esta época comunmente se pensaba que el trabajo material denigra y por lo tanto, dicho trabajo estaba reservado para los hombres que no tenían ninguna clase de libertad; por lo tanto el modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo Greco-Romano y la razón última de sus realizaciones, como también de su eclipse (4).

I.2.I.- GRECIA.

La sociedad antigua de Grecia fue como todos los pueblos de la antigüedad en el sentido de que el modo de producción esclavista fue el que imperó en esa época y por lo tanto existían hombres libres que tenían libre disposición de su persona y de sus bienes, eran ciudadanos miembros de su Estado. Frente a estos estaban los esclavos que eran considerados como un bien patrimonial objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía su propietario. Uno de los negocios más comunes en la antigüedad fue la compra-venta y el alquiler de esclavos. Entre el esclavo y el hombre libre había clases intermedias, la de los forasteros, extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagaban impuestos, prestaban el servicio de las armas y podían adquirir tierras.

(4) Santos Azuela Hector, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo p.18 Ins. de Inv. Jurídicas, UNAM México, 1987 Primera Edición.

II

El hombre libre con todos los derechos ciudadanos, integro clases sociales determinadas por una diferente ocupación, y una de las principales fue la clase sacerdotal, compuesta por personas que hacían vida de templo; también se distinguió la clase de los nobles, que se componía de personas que mantenían relaciones con la corte y dentro de estos sectores se encontraban los consejeros, cronistas, agentes, capitanes y guardias; también existieron las clases de los trabajadores del campo, los artesanos y comerciantes, los banqueros, cambistas, que también formaron parte de la población libre y que usaban la esclavitud para ejercer su actividad.

Los soldados y los marinos formaban una sola clase y apoyaba a los gobernantes. Así pues la población Griega soluciono sus problemas económicos por medio de la Industria familiar, en algunas de las economías familiares se sostuvieron con el trabajo de los familiares, de esclavos y hombres libres para abastecer a la ciudad y llevar sus productos a círculos más amplios. Cada ciudad tenía una economía propia, con un comercio para satisfacer las necesidades de la población de escasos recursos y que carecía de los medios para fundar una economía familiar. Por lo que expuesto con anterioridad nos manifiesta las razones por las que en Grecia no hubo leyes del trabajo (5).

(5) Cfr. Castorena J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero pp.23-24-25 edit. OFPSET "ALE" México, 1984 Sexta Edición.

I.2.2.- ROMA.

Así como el trabajo servil, en Roma se desarrollaron mucho los colegios, que eran agrupaciones de artesanos y que constituyeron la forma de asociarse en la antigüedad. 150 a. C. en el texto de las XII tablas se concedió la existencia de los colegios gremiales, a los cuales el estado les concedió el derecho para regirse -- por sí mismos.

Por lo que se dice de los colegios romanos surgieron en -- el año 241 a. C., durante el imperio de Servio Tulio, siendo los -- principales, los colegios de los auxiliares del culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y -- alfareros. Asimismo la Ley Julia del año 50 a. C. reglamentó dos tipos de organización los colegios de carácter religioso y los colegios de oficios, estos colegios llegaron a tener tanta fuerza que -- fueron perseguidos por el Estado; por lo que al ser considerados -- perniciosos dichos colegios para el Estado, se vetó la existencia -- de éstos, mediante salvoconducto promulgado en el año 64 a. C., pero ni aún con las restricciones impuestas en el año 67 a. C. , las -- organizaciones aumentaron llegando a pasar de cien; de esta manera aglutinaron una fuerza social que al Estado ya no le fue imposible -- ignorar.

En cuanto al ámbito de la legalidad de éstos colegios, su formación siempre dependía de la autorización oficial y una vez concedida ya no había la necesidad de renovarse, pero si se podía revocar en cualquier tiempo, teniendo dichos colegios sus estatutos (b).

(b) Cfr. Santos Azuela Héctor, op. cit. p. 19.

Roma reguló jurídicamente la prestación de servicios y como prueba de ello encontramos el contrato de obra (Locatio operaris) y el contrato de trabajo (Locatio operarum), el objeto de ambos contratos era el mismo, sólo se diferencian en que el (Locatio operaris) era de naturaleza transitoria y el (Locatio operarum) era perdurable y por lo tanto da lugar a una regulación diferente (7).

I.2.3.- EDAD MEDIA.

A la caída de Roma en poder de los bárbaros (410 a. C.) - el mundo unificado por el Estado romano, se dispersa, todos tratan de formar su mundo aparte, quienes mejor realizan su propósito son los religiosos de la primera época cristiana que practican el aislamiento individual. El señor más audaz, el de mayores recursos se encierra en su castillo y permite que individuos más pobres vivan a su alrededor, los límites de la economía están marcados por la capacidad del castillo, sólo se produce para satisfacer las necesidades de quienes viven en él. La vida común se regula por el contrato de servidumbre. De ésta manera el feudo crece y los religiosos rmpen con el aislamiento y posteriormente se ocupan de educar a la niñez, así aparecen centros de población numerosa que exigen su libertad para gobernarse, obteniendola, por la rebelión o por pacto con el rey y así se vuelve a la vida de la ciudad, pero sin romper totalmente con el aislamiento, que se traduce en una rivalidad entre una ciudad y otra, donde el instrumento base es la Corporación, institución que sirve como estructura de la población; población que se --

(7) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. p. 28.

compone de tres clases sociales siendo estas la de los religiosos, la de los servidores del Estado (Poder Civil) que incluye el ejército para su defensa y la población activa.

La Ciudad debia producir lo que necesitaba y consumir lo que producía, esto era el resultado del aislamiento de las poblaciones a consecuencia de la falta de medios de comunicación, siendo así una economía cerrada la que se dió en la Edad Media.

La Corporación es una Entidad organizada por la ley para servir a un fin que se considera de interés público, ya que la economía de la ciudad fue considerada de interés público. La Corporación fue la asociación de los productores de una rama organizada por la ley para regular la producción y el consumo de los productos que manufacturaba.

Las ordenanzas o su Ley de la Corporación eran formuladas por la asamblea de los maestros y aprobadas por la autoridad municipal o por la real, en ellas se estipulaban cuáles eran los órganos de la Corporación; La asamblea, rectores o cónsules; se regulaba la adquisición de materias primas; su transformación, su venta y la mano de obra.

Por lo tanto la regulación de la economía se hacía para evitar competencia entre los maestros, porque nadie era libre para adquirir materias primas, tenía que denunciar a los Veedores la oferta de ellas y el precio, y si había varios interesados distribuir equitativamente la existencia, había también un control de las

órdenanzas para que la calidad de los productos fuera la misma.

El aprendizaje era un contrato de naturaleza particular, - el maestro adquiría la obligación de enseñar el oficio que poseía - al aprendiz y este a su vez tenía la obligación de pagar una remuneración, el aprendiz debía obediencia y respeto al maestro, vivía a su lado, el maestro adquiría una especie de potestad que le daba el derecho de castigar.

El Contrato entre el maestro y el compañero era un Contrato de trabajo; el compañero era un asalariado de por vida. Las órdenanzas regularon los descansos dominical y religiosos, el despido, la jornada, la semana de trabajo; las suspensiones en el trabajo para asistir a funciones religiosas, los salarios que eran fijados -- por el gremio y por el poder público.

Así también las ideas Cristianas que prevalecen en los pensadores de esta época. El deber de trabajar, "Ganarás el pan con el sudor de tu frente", seguidas de una serie de afirmaciones como son (El salario suficiente para que el trabajador y su familia viva y ahorre); el precio justo ya que el maestro es el productor de bienes para satisfacer las necesidades de la ciudad y cuyo espíritu de lucro es contenido por los principios morales de la fraternidad y dignidad humana, principios que rechazan la esclavitud y subrayan -- la idea de que la humanidad constituye una sola familia.

Lo anteriormente expuesto explica porqué en la Edad Media no hubo conflictos de trabajo graves, ni tampoco pudo haber, una --

legislación en materia de trabajo (8).

I.2.4.- EL MERCANTILISMO.

El mercantilismo fue una corriente que se caracterizó por atacar a las corporaciones, que eran las asociaciones de productores de alguna rama de la producción, y que regulaban la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban; la práctica del mercantilismo dió al estado una fisonomía intervencionista, sus principios radicaban en el crecimiento de la población, y el fomento de la economía, previos a la industria y el comercio para que evitaran las importaciones, el Estado pretendía aumentar sus reservas de metales preciosos, así como mantener una balanza comercial favorable y para lograr tales propósitos tenía que organizar la industria y el comercio, así que el interés del estado se antepone al interés humano, ya que el fin principal era el atesoramiento por sobre todas las cosas, así pues el mercantilismo se pronunciaba contra todo tipo de organización de los trabajadores y de los patrones pero en el fondo lo que el Estado pretendía era impedir la reestructuración del régimen corporativo, porque consideraba que era un obstáculo para las aspiraciones de los hombres; el mercantilismo fue una corriente efímera, porque trasladó las ideas y principios del régimen corporativo a las grandes nacionalidades, así que el corporativismo era la intervención total en la Ciudad y el mercantilismo lo era en la Nación, por lo tanto no podían subsistir dos poderes económicos, que sostenían posturas contrarias, que eran: El de la -

(8) Cfr. Ibidem. pp. 28-29-30-31-32.

economía cerrada de la ciudad y el de la economía cerrada de la Nación, de ésta manera la Nación no pudo escapar a la influencia de la Ciudad y tuvo el Estado que admitir los principios de intervención de los gremios (9).

I.3.- ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES.

I.3.1.- EL PUEBLO AZTECA.

El pueblo azteca se componía de clases sociales y dentro de estas las clases privilegiadas estaban compuestas por los nobles, los guerreros, los sacerdotes y los macehuales que era el común del pueblo, el cual tenía que trabajar para satisfacer las necesidades de las clases privilegiadas; una de las clases con más privilegios lo fué siempre la de los guerreros, el rey debía pertenecer a esa clase y contar en su haber con hazañas de guerra, la burocracia empujaba siempre de la clase de los guerreros, los cuales sólo desempeñaban dos funciones, gobernar y hacer la guerra, ésta última actividad era tan importante en el pueblo azteca, que cuando no peleaban por conquista o por que fueran atacados, la decidían para hacer prisioneros y ofrendar víctimas a los dioses.

La clase de los sacerdotes era muy importante y además tenía a su cargo la práctica de los ritos y las ceremonias religiosas, y como era la clase que se comunicaba con las divinidades; por medio de la clase sacerdotal las divinidades intervenían en la for

(9) Cfr. Ibidem. p. 33.

ma de vida del pueblo azteca, así mismo regulaban la actividad del Estado, resultando en consecuencia que la clase sacerdotal gobernaba indirectamente a los aztecas. Por otro lado el común del pueblo siempre hizo de la agricultura su actividad fundamental, pero también había entre los aztecas, artesanos, los cuales producían para vender sus productos en el mercado de Tlatelolco; los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación similar a la corporación, vivían en un mismo barrio, enseñaban a sus hijos la profesión, hechos y prácticas que hacen pensar a la mayor parte de los historiadores que los artesanos aztecas integraron un régimen corporativo-(IO).

En lo referente al pueblo azteca es importante la referencia que hace Hernán Cortés, en su segunda carta que envía a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan, donde la informa: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los contrate por sus jornales", de lo que consideramos, que esas relaciones se debieron dar entre artesanos y obreros libres (II).

I.3.2.- ECONOMIA DEL PUEBLO AZTECA.

El pueblo azteca desde que se estableció en el lago de -

(IO) Cfr. Ibidem. p. 36.

(II) Cfr. De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa S. A. México, D. F. 1979. Tercera Edición. p. 265.

Tenochtitlan, pugnó por conseguir la amistad de los pueblos asentados en el valle y de ésta manera entabló relaciones comerciales con ellos, a medida que se desarrolló y acrecentó su comercio, tanto en los pueblos del Valle de México, como en las comunidades más distantes; ésta actividad del pueblo azteca provocó el crecimiento de la economía, así como la formación de la clase de los comerciantes.

En el mercado de Tlatelolco, se expendían artículos de variedad tan sorprendente que causó la admiración de los conquistadores. Así mismo el pueblo azteca satisfacía sus necesidades por medio del cultivo de la tierra, el desempeño de sus oficios, y el intercambio de productos con pueblos distantes del Valle de México -- (12).

1.3.3.- CONFLICTOS SOCIALES DEL PUEBLO AZTECA.

Del pueblo se sabe que tuvo un conflicto de tipo social y a este se le conoce con el nombre de PACTO DEL PUEBLO, donde intervinieron por un lado la clase de los guerreros y por el otro el común del pueblo, que eran los macehuales.

Ixcóatl, junto con los sacerdotes y los guerreros decidieron hacer la guerra al Rey de Azcapotzalco, oponiéndose a ésta decisión los macehuales, pero Ixcóatl propuso un pacto al común del pueblo y éste consistió en que: con la condición de que los macehuales aceptaran el proyecto de guerra, él por su parte se comprometía

(12) Cfr. Castorena J. de Jesús. Op. Cit. p. 37.

a abandonar a su suerte a los guerreros incluyéndose él, incluso de-
 jar expuestos a la voracidad de los animales sus cuerpos en caso de
 perder la guerra; el común del pueblo por su parte se comprometió a
 servir a las clases superiores en caso de que estas ganaran la gue-
 rra, y terminó venciendo el rey de Azcapotzalco, dando como resulta-
 do que quienes tuvieron que cumplir su compromiso fue el común del
 pueblo y que consistía en servir a las clases superiores (13).

I.3.4.- TRABAJOS FORZOSOS EN EL PUEBLO AZTECA.

En el pueblo azteca los trabajos forzosos los desempeña-
 ros los esclavos, los siervos y los tamemes sujetos éstos últimos a
 la esclavitud, aclarando que la esclavitud del pueblo azteca fue --
 muy diferente a la europea, ya que entre los aztecas, los esclavos-
 siempre tuvieron el carácter de persona humana, nunca se les consi-
 deró como una cosa y no se tuvo el derecho de propiedad sobre de --
 ellos; el esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, pero-
 también tenía la obligación de trabajar para el patrón, pudiendo --
 hacerlo también en beneficio propio; además el hijo del esclavo no-
 nacía esclavo. Sólo se caía en la esclavitud por la comisión de un-
 delito, o por la celebración de un pacto de un padre para poner en-
 la esclavitud a su hijo, los esclavos menores de edad podían ingre-
 sar al Calmeyac y al Calyecac, que eran centros donde se preparaban
 para la carrera religiosa y la guerra; cuando un esclavo quería de-
 jar de serlo sólo tenía que repudiar la esclavitud y ampararse en -
 el templo.

(13) Cfr. Ibidem. pp. 37-38.

Los siervos eran los trabajadores del campo, tenían la -- obligación de cultivar la tierra, ya que eran una especie de esclavos del dueño de la tierra; por su parte los Tamemes componían la -- clase más baja del pueblo y tenían el oficio de cargadores, o sea -- que eran un simple medio de transporte (14).

I.4.- EPOCA COLONIAL.

Con la llegada de los españoles a México, se trasladan -- también las leyes entonces vigentes en España, así como las costum-- bres, usos, lenguaje y la religión.

En la legislación española, así como en su organización -- política, funcionaba la relación de trabajo por medio de gremios, -- que estaban formados por maestros, oficiales y aprendices, pero --- siempre bajo la evocación de algún santo. "Entre los primeros gre-- mios que aparecen registrados en la Nueva España contamos el de los herreros, registrados el quince de marzo de mil quinientos veinti-- cuatro y el de los espaderos del veintinueve de abril del mismo --- año", pero esto obedecía a que dichas actividades estaban relacio-- nadas con la guerra, por lo tanto era necesario su impulso para que así sirvieran al ejército, para el cual las armas eran de vital im-- portancia; pero la situación especial de la colonia originó que po-- co a poco los gremios fueran perdiendo su importancia y que se re-- dujeran a simples fiestas de celebración del santo patrono, así tam--

(14) Cfr. *Ibidem*. pp. 38-39.

bién algunos gremios se convirtieron en casas de ahorro y aprovisionamiento para artes y oficios. Así pues la llegada de la Independencia encuentra al país libre de gremios (15).

I.4.I.- MANO DE OBRA INDIGENA EN LA EPOCA COLONIAL.

Al hacer referencia al México Colonial, es decir después de la conquista que sufrió México por parte de los españoles, resulta interesante hacer un bosquejo en lo que se refiere a la fuerza de trabajo de los pueblos conquistados, y al respecto analizaremos el hecho de que los conquistadores sometieron a la esclavitud a los indios, siendo esto una actitud premeditada, ya que la mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América, pero los conquistadores obligaron tanto a trabajar a los indios por medio de la fuerza, los palos y los azotes; que los mismos sacerdotes en ocasiones impedían que dichos esclavos fueran castigados de una forma tan brutal; ante este trato tan despiadado y abusivo al que estaban sometidos los indios, por parte de los conquistadores, no se hizo esperar la intervención de los reyes de España para proteger y librar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora, y para esto fueron elaboradas las Leyes de Indias, que fueron en realidad un verdadero código que regulaba las relaciones de trabajo — (16).

(15) Cfr. Cantón M. Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático. ----- pp. 9-10. Edit. PAC, S.A. México D.F. 1985. Segunda Edición.

(16) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. p. 40.

I.4.2.- TRABAJOS FORZOSOS EN LA EPOCA COLONIAL.

Posteriormente a la conquista los indios fueron sometidos a trabajos forzosos por parte de los españoles, esto se dió por medio de las encomiendas "Que eran una institución colonial española en América y tenían por objeto el repartimiento de indios entre los conquistadores. El indio debía trabajar o pagar un tributo a su dueño, llamado encomendero, que tenía la obligación de enseñarle la doctrina cristiana, instituirle y protegerle" (17).

La encomienda fue una institución por medio de la cual se obligó a trabajar forzosamente a los indígenas. Se reglamentó para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar al encomendero protección para su persona y sus intereses; el trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue una realidad durante la Colonia, ya que tanto los esclavos como los siervos fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que el dueño o encomendero podría disponer, así pues la encomienda era una concesión que otorgaban los reyes de España a los conquistadores, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenía una duración de tres o cuatro generaciones (18).

(17) Cfr. García Pelayo y Gross Ramón. Diccionario Larousse. p.261. Edit. Larousse. México D. F. Edición 1981.

(18) Cfr. Castorena J. de Jesús. op. cit. 41.

I.4.3.- LAS LEYES DE INDIAS.

En el México Colonial se dictaron las Leyes de Indias, -- si bien no fueron aplicadas durante su vigencia, no por ello deja de ser importante el analizar dichas Leyes, ya que es fundamental -- revisar la historia del derecho del trabajo y más aún por tratarse de los primeros ordenamientos laborales que se dieron en México, y además porque pueden servir de modelo para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado; a continuación trataremos algunas de las disposiciones más importantes de la Legislación social de Indias:

a).- La reducción de las horas de trabajo;

b).- La jornada de ocho horas, que ordenó en el año de -- 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente;

c).- Los descansos semanales, Ley que dictó el Emperador-Carlos V, el 21 de septiembre de 1541, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Asimismo ---- Felipe II ordena el 23 de diciembre de 1583 una Ley consistente en que sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornales;

d).- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alcuileres de indios;

e).- La Ley X, Título VII, Libro VI, dictada por Felipe -- II el 8 de julio de 1576, ordenó que los caciques pagaran a los --- indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Así también con fecha 22 de septiembre --

bre de 1593, Felipe II ordena que se pague a los indios que trabajan en los correos en mano propia y sin dilación; la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608 ordena que no pasara con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde; la ley del 26 de mayo de 1609 de Felipe III declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo el español que así lo hiciere, en multa, ya que así era la voluntad real, que la satisfacción fuera en dinero;

f).- En enero de 1576 se dicta una disposición por el Virrey Enriquez, tendiente a fijar el salario, y consistió en que se pagaran 30 cacaoas al día como salario a los indios Macehuales; asimismo se dictó una orden por el Conde de Monterrey en el año de 1599, consistente en que se cubra un real de plata, como el pago del salario por día, asimismo el Conde de Monterrey en el año de 1603 dictó una orden, que establecía el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, consistente en "real y medio por día o un real y comida suficiente";

g).- En la Junta de 1512 se establece la protección a la mujer encinta, asimismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido en el trabajo, esto se hace visible en las Leyes de Burgos;

h).- El 6 de febrero de 1538 se expide una ley por Carlos V, en la Ley XIV, del Título VII, del Libro VI, donde ordena la protección contra labores insalubres y peligrosas; el 12 de septiembre de 1533, Carlos V ordena "Que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran las indias, además tomándose en cuenta las condiciones del camino; existió también un principio de higiene, previsto en el capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio --

Bonilla, en el mes de marzo de 1790, y que al respecto dice: "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se libren de la intemperie, como camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos".

En cuanto a la atención médica obligatoria, "El bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas", dado por mandato de la real Audiencia el 23 de marzo de 1785, y que al respecto dice: "Los amos estarán en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabiliten; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si los hubiesen trabajado.

Como se puede apreciar, las Leyes de Indias fueron muy justas, pero con toda seguridad lo cierto es que no funcionaron en la realidad, pero esto, puede ser que se debió, a la falta de una sanción suficiente en la misma Ley; en otras ocasiones la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; así como la confabulación de las autoridades y los encomenderos, para violar la ley, otras ocasiones por la ignorancia misma que los indios tenían de la ley, así como el defecto de la ley misma, que tal vez no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni las consecu-

encias que su publicación podía traer con los otros sectores de la economía colonial.

Las Leyes de Indias fueron soluciones legislativas muy — avanzadas en su época, pero no puede negarse a éstas el mérito de — haberse adelantado por varios siglos, a los que ahora, en el siglo — XX, nos parece excelente, pero desgraciadamente lo que pudo ser un — modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia — histórica (19).

I.4.4.- LEGISLACION DEL IMPERIO.

Con el establecimiento en México de la monarquía imperial a consecuencia de una ley moratoria de la deuda externa, emitida — por Don Benito Juárez a fines de 1861, la Alianza de España, Inglaterra y Francia, resolvió intervenir militarmente en México, tras — la firma de la Convención de Londres, se presentaron en Veracruz — Las fuerzas armadas de estos países pero a raíz de los Tratados de Soledad se retiraron las fuerzas españolas e inglesas, iniciandose — a partir de 1862 la intervención Francesa de modo unilateral.

El 5 de mayo de 1862 las tropas mexicanas derrotan en Puebla al ejército francés; pero nuevas fuerzas de invasión, hicieron que esa plaza cayera, en mayo de 1863, y de esta manera el gobierno de la República tuvo que salir de la capital y poco después entraron los franceses, con sus aliados mexicanos imperiales. Estos ú—

(19) Cfr. De Buen L. Néstor. op. cit. pp. 265-266-267-268-269.

timos, bajo la tutela francesa, convocaron a una asamblea de notables, la cual emitió un dictamen tratando de justificar el establecimiento de la monarquía, con el Emperador Fernando Maximiliano de Habsburgo, de la dinastía Austriaca.

Pronto chocaron los monárquicos mexicanos y los jefes de la intervención, por el hecho de que el General Forey, el 12 de junio de 1863, decretó el reconocimiento de la nacionalización y desamortización de los bienes del clero. El conflicto se acentuó con la llegada de Maximiliano, cuyas ideas liberales chocaron abiertamente con los conservadores, pero fundamentalmente con el clero. Maximiliano había prometido una constitución para México, pero sólo expidió "El Estatuto provisional del Imperio Mexicano (20).

Así como expidió el Estatuto del Imperio, emitió otras leyes como son, la Ley que creó la junta protectora de las clases humildes, la Ley sobre trabajadores, el proyecto para desterrar el uso de fósforo blanco; la elaboración de todos estos ordenamientos legales revelan y dejan ver sin duda la manera de cómo el segundo Imperio captó los problemas sociales de México.

El Estatuto del Imperio consignó la libertad de trabajo, la Ley para la protección de las clases débiles, impuso a la junta que creó la facultad de proponer "Reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo". La Ley sobre trabajadores de 10. de noviembre de 1865. comienza por declarar la libertad de trabajo y la libertad de comercio en los centros de trabajo,

(20) Cfr. Moreno Daniel, Derecho Constitucional Mexicano. pp.214 -- 215. Edit. FAX-MEXICO, México D. F. 1961. Sexta edición.

así como regular la jornada, y además le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos los domingos y días feriados, obligó al pago del salario en moneda, reglamentó el descuento de una quinta parte del salario para el pago de las deudas del trabajador, declaró que los trabajadores son libres de comprar o no en las tiendas de raya; canceló las deudas provenientes de la entrega de mercancías; obligó al patrón a otorgar al peón de campo, agua y útiles de labranza; -- obligó a los patrones que tenían más de veinte familias de trabajadores a fundar escuela para enseñar a los niños a leer y escribir; -- reguló la jornada de medio día para los menores de 12 años; prohibió el "Contrato de Empeño" de los hijos, por los padres; dentro de esta misma ley se estipuló que se aplicaría a los trabajadores del campo, pero también se aplicaría en lo posible al trabajo de las -- ciudades; así también estipuló multas de 10 a 200 pesos por cada -- violación que se cometiera a la ley (21).

1.5.- LA LEGISLACION EN EL MEXICO DE LA INDEPENDENCIA.

En México posteriormente a su Independencia surgen una -- serie de ordenamientos legales, a los cuales haremos alusión, y el primero de ellos fue "El Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de -- Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo Primero "Ordenaba a los dueños de esclavos que les dieran la libertad, en el término de 10 días, so pena de muerte".

(21) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. pp. 43-44.

En este mismo sentido, los "Elementos Constitucionales" - de Ignacio López Rayón, en su artículo 24 determinaban, de igual -- forma la terminación de la esclavitud, y en su artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, a los cuales se les calificaría solamente por su desempeño, de lo que se deja ver la -- eliminación del sistema gremial heredado en la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, el Chilpancingo, en el punto - 12 indica "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud, así como en la existencia de castas.

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

En el "Plan de Iguala" dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 menciona en su artículo 12 que "Todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y -- virtudes, son ciudadanos idóneos para desempeñar cualquier empleo".

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue omisa en lo que se refiere a cualquier derecho -

en favor de la clase trabajadora. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1939. Los proyectos posteriores tampoco consagraron ningún tipo de Derecho Laboral, tal vez por estar sometidos a las circunstancias que originaba la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores, apareciendo esta inquietud al discutirse en 1856 el proyecto de la nueva Constitución.

De toda la Legislación de México de fechas posteriores a la Independencia, no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se refiere a derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, Constituciones, que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez de que fue consumada dicha revolución (22).

I.5.I.- LA CONDICION DE LOS TRABAJADORES EN LOS PRIMEROS AÑOS DE LA INDEPENDENCIA (1821-1856).

La condición de los trabajadores en los años posteriores a la Independencia fue carente de estabilidad, o sea que la condición del peonaje mexicano no mejoró con el triunfo de la revolución de Independencia, esto obedeció fundamentalmente a la inseguridad social que se vivía, ocasionada por el alto grado de anarquía e inseguridad que padecían los gobiernos que sucesivamente ceñían el poder, dejando al azar las condiciones en que se encontraban los

(22) Cfr. De Buen L. Néstor. op. cit. pp. 270-271.

trabajadores, así como los aspectos comerciales e industriales.

"En 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio; a la mujer obrera y a los niños se les pagaba un real semanal. Pero más grave aún, -- treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos".

En realidad la situación económica nacional en los 40 -- años posteriores a la revolución de Independencia dejaba mucho que desear para los trabajadores, pues ni aún con el movimiento social de 1810 fué posible erradicar tanto la opulencia como la indigencia en que vivía la mayor parte de la población mexicana (23).

1.5.2.- LA CONSTITUCION DE 1857.

Pese a que en la Constitución de 1857, no se consagró ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos muy importantes. De éstos dos fueron los fundamentales: el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, el 7 de julio de 1856, y el leído por el también diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto del mismo año. Ignacio Ramírez se refirió, en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; --

(23) Cfr. Ibidem p. 272.

Ignacio Vallarta hizo mención al artículo 17 referente a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto, llegando más lejos de dicha disposición. El discurso de Ignacio Ramírez el Nigromante es una clara defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto de Constitución; el de Ignacio Vallarta también contiene bellísimas palabras en favor de los obreros.

Ignacio Ramírez dijo: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la deforme piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la Industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo".

"Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. en diversas épocas el hombre productor, emancipándose de hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las ---

cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino de --
 breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. --
 Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera --
 abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se
 abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es el
 emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es --
 muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta --
 operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jor-
 nalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino
 un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empre-
 sario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital
 en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mer-
 cantiles y en bienes raíces; los economistas completarán su obra, --
 adentrándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan
 los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios
 economistas de la comisión, en vano proclamareis la soberanía del --
 pueblo mientras priveis a cada jornalero de todo el fruto de su tra-
 bajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una
 ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus
 fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las uti-
 lidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es --
 una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato pro-
 ductor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercan-
 til en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no --
 podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria
 en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos socia-
 les, encontrareis el verdadero secreto de porqué vuestro sistema su-

nicipal es una quimera".

En las palabras del Nigromante aparece el primer llamado en favor de los trabajadores para que participen en las utilidades de la empresas, lamentablemente cayeron en el vacío, ya que el constituyente de 1856-1857, simplemente, las ignoró.

En lo que se refiere en la discusión del artículo 17 del proyecto de Constitución, Ignacio Vallarta pronunció un interesante discurso en contra del mencionado artículo, el cuál decía: "La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honroso, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a título de propietarios. — Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores perfeccionadores o introductores de alguna mejoría". Pero al formular la crítica Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social para lograr que los trabajadores, libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos, y así en su discurso manifestó: "El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajador no debe existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrían hacer renunciar al hombre a su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza. De-

esta manera el propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley, que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando deja al jornalero con trabajos humillantes, yo lo mismo repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente en evitarlos y castigarlos. Yo lo mismo que la comisión, me he indignado una vez y otra de ver como nuestros propietarios tratan a sus dependientes. Yo, lo mismo -- que la comisión, reconozco que nuestra constitución democrática será una mentira, más todavía, un sarcasmo, si los pobres no tienen sus derechos más que detallados en la Constitución; sin la proporcional distribución del trabajo, con los excesos de una loca y egoísta producción, hija de una competencia sin límites y encauzada -- por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza, y sin el equitativo pago del trabajo, nunca será posible que los pobres tengan sus derechos garantizados". Por lo que el resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el artículo V Constitucional, cuya revisión, --- años después, dió origen al artículo 123 de la Constitución de ---- 1917. Su texto fué el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno -- consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad -- del hombre, ya sea por causa del trabajo, de la educación o del voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre -- pacte su vestierro"(24).

(24) Cfr. Ibidem pp.273-274-275-276.

1.6.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA SEGUNDA MITAD DEL
SIGLO XIX.

Desde que fué reprobado el Código Penal de 1872, vigente para el distrito y territorios federales, se impuso como sanción el destierro durante ocho días y el pago de una multa de 25 a 500 pesos a todas aquellas personas que impidiesen el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral, es decir para quien materializara la suspensión o el cierre de una asociación de cualquier naturaleza, así mismo para quien provocara la alianza con el objeto de abstenerse de trabajar. Posteriormente esta disposición fué adoptada por los estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora. Aún con esto se calcula que fueron más de 200 los movimientos de huelga que se presentaron entre los años de 1870 a 1910, de estos, 60 los realizaron trabajadores ferrocarrileros, 65 trabajadores de la industria textil y 35 las trabajadoras de la industria cigarrera.

Por lo tanto se considera que la mitad de las huelgas fueron ocasionadas por : " a).- Disminución del salario; b).- El pago del salario por medio de vales o monedas de níquel de escasa aceptación en ese tiempo; c).- Por malos tratos a los trabajadores; d).- Por despidos injustificados de trabajadores; e).- Como consecuencia de la lucha que se sostuvo por obtener el descanso dominical; f).- Por la imposición de sistemas de castigos y multas; g).- Por ataque a la libertad personal ". Por lo que de estas huelgas tuvieron importancia nacional aproximadamente 20, como las que estallaron en los años de 1881 a 1897 en el ferrocarril nacional de chihuahua,-

en el ferrocarril del Golfo, en las minas del Cerro del Mercado -
 (Durango) y Real del Monte (Hidalgo), así como las empresas -
 textiles : San Antonio Abad (Distrito Federal), San Fernando -
 (Tlalpan D.F.), el Mayorazgo (Puebla) y la Colmena (Tlalnepantla
 Edo. de Mexico) (25).

De manera que los salarios que percibían los trabajadores
 del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables; el -
 precio común del jornal era de un Real diario y ración semanal -
 de dos almudes de maíz para los peones adultos, dandoles también -
 casa y leña para su consumo, aclarando que un almud equivale a un -
 litro, 76 centilitros aproximadamente. Otros salarios eran de 25 ¢-
 en Jalisco y 18 ¢ en Querétaro; así mismo en Yucatán el jornal era
 de 18 a 37 ¢ al día; así también el salario de las minas era de 25-
 a 50 ¢ el día y las jornadas, poco menores que las de los campesi--
 nos; en lo que se refiere a las fábricas, con una jornada de 11 Hra
 el salario variaba entre 18 y 75 ¢ diarios. A pesar de esto, un -
 grupo de trabajadores demandaba en " El hijo del Trabajo ", que : -
 obtenían empleo si eran buenos cristianos ", a raíz de esto, de su-
 raya semanal se les descontaba : 2 reales para la sociedad --
 católica; 1 Real para el atrio del Sagrario de la Catedral; un Real
 y medio para el mes de María; un Real y medio para el mes de San --
 José; medio Real para la misa de la fábrica; medio Real para las --
 necesidades de la Ilesia y tres Reales para estar suscritos a pe--
 riódicos que defienden la Religión. En la situación en que vivía la
 clase trabajadora, todavía el 14 de julio de 1868 se produjo un --
 (25) Cfr. Barajas Montes de Oca Santiago, La Huelga, Un Análisis --
 Comparativo pp. 31-32 Cía. Editorial Electrocomp, S.A. Instituto de
 Investigaciones Jurídicas UNAM, México, D.F. 1983 Primera Edición.

-conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas " La Hormi
ga ", " La Magdalena ", " La Pama ", " San Fernando ", " La Colmena"
y " Barrón ", que eran más o menos novecientos los industriales, -
con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, -
decretaron un paro. Por lo que los trabajadores se dirigieron al -
Presidente Juárez, para ponerle al tanto de los hechos, pero todo-
fué inútil, por que Juárez no respondió ante el llamado de los obre-
ros , siendo así, después de cuatro meses de dificultades, emigra--
ron a otros pueblos; y en su lugar las empresas contrataron trabaja-
dores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro, a los que impusieron condi-
ciones de trabajo, las cuales consistieron en los siguientes puntos:-
a).- " Las Horas de trabajo serán fijadas por los administradores -
de las fábricas "; b).- "Por el Hecho de presentarse a sus labores,
los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horerios que los -
administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para -
cada turno y por cada semana de labor "; c).- " Es obligación del -
trabajador laborer la semana completa, siempre que no se lo impida-
causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el -
importe de lo que ubiere trabajado "; d).- " Los trabajos defectuo-
sos por culpa de los obreros, se compensaran multando a éstos, -
según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compen-
sar el perjuicio causado " ; e).- " Los obreros, con su sola presen-
cia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, horerios y tari-
fas que tengan a bien imponerles los administradores "; f).- "Los-
operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta
cuando así se les demande, quien se niegue a esta órden será separa-
do de su trabajo "; g).- " Las casas de las fábricas son para alo-
jar a los obreros y al ser despedidos, tienen la obligación de deso-

cuparlas en el término de seis días ".

Por otro lado, en el campo, entre 1869 y 1880, se produjeron algunos movimientos agrarios, de los cuales, se proclamaron - socialistas el de Julio López Chávez, en Chalco y el de Diego Hernandez, en Sierra Gorda. Por lo que el movimiento de Julio López - Chavez fué de suma importancia por lo que el 26 de febrero de 1869, apareció la noticia que decía : " Chalco . Un tal López a la cabeza de una gavilla poco numerosa ha recorrido varios pueblos del Distrito de Chalco, proclamando guerra a los ricos y reparto de tierras - de las haciendas entre los indigenas. De los Distritos inmediatos - se han movido Fuerzas para perseguir a la gavilla ".

Julio López sustentaba, una ideología socialista, según aparece en el " Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del Universo ", de 20 de Abril de 1869, con el que dio fundamento a su rebelión. Y de esta manera llegó a controlar pueblos y haciendas, en las que contaba con gran simpatía de los indios, por lo que se le considera como el precursor de Zapata. Pero el 10 de Julio de 1869, " El Monitor Republicano " anunciaba que el cabecilla había sido fusilado el día anterior; por lo que la destrucción de su gavilla afianzaba la seguridad de las propiedades en otros distritos - del Estado de México.

Así mismo se dio otro movimiento campesino, que encabezaban Diego Hernández y Luis Luna, que se funde en el " Flen Socialista de Sierra Gorda " de 15 de julio de 1879, no llegando a originar una rebelión armada dicho movimiento.

De los obreros, los individuos que tuvieron más influencia en el movimiento laboral, fueron Juan Nepomuceno Adorno, empleado de tabacos, que expone sus utopías en "Los Males de México -- (1858)" y "La Armonía del Universo (1862)", así como Rhoda Kanaty, sastre de profesión, educado en Viena y Berlín, quien llegó a México en 1861. Fué el autor de la "Cartilla Socialista o Catesismo -- Elemental de la Escuela de Carlos Fourier"; "El Neopanteísmo", "Consideraciones sobre El Hombre y la Naturaleza", y en 1872 publicó unos apuntes biográficos de los Comunistas Franceses.

Por lo que el primer organismo obrero importante fue "El Gran Círculo de Obreros" y después de 1871 sus emisarios promueven la fundación de sucursales en las fábricas del D. F., Valle de México y Estados de la República. Y en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan "Círculo de Obreros de México, y en él se fundan todas las Sociedades - Cooperativas, Mutualistas y Hermandades".

Así pues el Gran Círculo de Obreros tuvo en 1875, 28 sucursales en todo el País y recibió el apoyo moral de todas las organizaciones obreras de ese tiempo. Por lo que las siete primeras cláusulas del Reglamento del Gran Círculo, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872, que expresan claramente sus tendencias; manifestando lo siguiente: I.- "Mejorar por todos los medios legales - la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica";

II.- "Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres";

- III.-"Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México";
 IV.-"Aliviar en sus necesidades a los obreros";
 V.-"Proteger a la Industria y el progreso de las artes";
 VI.-"Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios";
 VII.-"Establecer todos los Círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los distintos Estados con los de la Capital".

De esta forma las condiciones de los trabajadores, que imperaban en la segunda mitad del siglo XIX, que se caracterizaron por ser precarias, pero que también ya los trabajadores se escusaban por organizarse entre sí, para hacer frente a la voracidad de los ricos, llegaron a cabo las primeras huelgas (26).

1.7.-LOS ÚLTIMOS AÑOS DEL PORFIRISMO.

Por lo que se refiere a los últimos años de la época Porfirista, nos encontramos con que esta se caracteriza por un trato inhumano a los trabajadores; pero también nos encontramos con algunos aciertos, entre los que pueden mencionarse, La Ley sobre Accidentes de Trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes.

(26) Cfr. de Juan I. Astor op. cit. pp. 279-280-281-282-283-284

La Ley de Villaseca se votó el 30 de Abril de 1904 y se inspira en una Ley de Leopoldo II de Bélgica, del 24 de Diciembre de 1903; así mismo la Ley de Bernardo Reyes, fué promulgada el 9 de Noviembre de 1906, la cual fué mas conocida, por lo que sirvió de modelo para la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Chihuahua del 17 de Julio de 1913, así como para la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de 1915.

En este sentido la importancia de dichas leyes radica en el hecho de adoptar la teoría del riesgo profesional que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Así cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la Ley de Villaseca y muy superiores en la de Bernardo Reyes, pero lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional.

En el aspecto negativo del régimen Porfirista, podemos referirnos a la situación de los trabajadores, de lo que hay tanto que hablar, pero sólo trataremos de citar un ejemplo; el régimen de trabajo en las haciendas henequeneras, donde los esclavos se levantaban cuando la gran campana del patio sonaba, osea a las 3:45 de la mañana y su trabajo empezaba tan pronto como podían llegar a la labor. El trabajo en los campos terminaba cuando ya no se podía ver por la obscuridad. A cada esclavo se le daba como tarea un número alto de corte de hojas, a fin de que él llamara a su mujer e hijos, y así éstos trabajaran en el campo (27).

(27).- Cfr. *Ibiden* pp. 256-267-193

C A P I T U L O I I

CONSTITUCION E HISTORIA DE LOS SINDICATOS.

2. I. - CONCEPTO DE SINDICATO.

En lo referente a la definición de Sindicato, transcribiremos algunos conceptos, tanto de la Doctrina como de la Ley, así como el propio.

SINDICATO ES: "La agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de intereses económicos comunes " - (I).

(I) García Pelayo y Gross Razón. op. cit. p. 692.

SINDICATO ES: "La persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase" (2).

CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (Art. 356 L.P.T.).

En lo personal considero, que Sindicato es toda unión de personas que se constituye legal y permanentemente, ya sea de trabajadores o de patrones, con el fin de asegurar el desarrollo de unas condiciones dignas de vida de las respectivas clases sociales.

2.2.- LA CONSOLIDACION DEL SINDICATO.

Los Sindicatos empiezan a consolidarse a partir del año de 1824, en él que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores, aunque el proceso no es uniforme en todos los países, ya que en Francia fue hasta 1864 cuando se reconoce el derecho a coligarse, y hasta 1884 se legaliza la existencia de los sindicatos. Asimismo, es a partir de la segunda mitad del siglo XIX cuando se empieza a integrar la legislación social moderna, siendo a fines del mismo siglo cuando empieza a desarrollarse firmemente la creación del Derecho del Trabajo y de las instituciones del derecho sindical.

(2) Cfr. De Buen L. Néstor, Organización y funcionamiento de los Sindicatos Edit. Porrúa S. A. México 1983 Primera Edición, p. 46.

A partir del año de 1870, la condición de los trabajado-- res Ingleses comienza a mejorar, ya que la Ley de 1871 otorga a los Sindicatos los beneficios de las asociaciones reconocidas, ya que -- por medio de la Ley de 1875, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo, y se estimula la proliferación de los convenios-- colectivos; por cuanto a las manifestaciones de la libertad indivi-- dual, la Ley Francesa de 1884 consagra la libertad sindical para -- formar asociaciones profesionales, labrandose con esto su existen-- cia; pero sin dotarlas, todavía, de su personalidad jurídica.

Por otro lado, en Alemania, las corporaciones se disuel-- ven en 1864, y en 1866 se reconocen los derechos de organización -- profesional, sufragio universal y libertad política.

Se fundó también en el año de 1868 la Unión General del - Proletariado Alemán que consagró hasta doce sindicatos, y el 25 de-- marzo de 1869 se promulgó una Ley que proclamaba las libertades de-- industria y de comercio.

Asimismo, mediante una ordenanza en el año de 1869, se -- reconoce en Alemania la libertad de huelga, con la única limitación de no obligar a los obreros a suspender o abandonar las labores, -- por lo que con la formación del Partido Obrero Socialista Alemán, - se inicia en toda Europa una corriente de vigorosas organizaciones-- sindicales, como el Partido Obrero en Francia en 1880, el Partido - Socialista Obrero Belga en 1885, el Partido Socialista Obrero Espa-- ñol en 1888, y en ese mismo año, la Social Democracia Austriaca (3).

(3) Cfr. Santos Azuela Héctor, op. cit. pp. 28-29-30-31.

2.3.- EL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO.

El movimiento sindical en México, se caracteriza por tener peculiaridad muy notable, ya que es de origen anarcosindicalista y en ese sentido participa en la Revolución de los años 1910-1917, y como consecuencia de ello abandona sus principios tradicionales, adoptando oficialmente la ideología de la revolución nacionalista. Convirtiéndose, a consecuencia de esto en un sindicalismo casi exclusivamente de negociación.

De manera que el movimiento sindical mexicano es el único en América Latina, que ha participado en una revolución triunfante, por lo que es el primero que se encuentra frente a los problemas surgidos con ella (4).

2.3.I.- LOS ORIGENES.

A medida que México se va industrializando, se instalan fábricas textiles, se modernizan las minas y se tienden líneas de ferrocarril, un gran número de artesanos y una gran parte del campesinado se ve desplazada hacia la industria, y de esta manera se forman los primeros núcleos de la clase obrera, estando ésta clase-

(4) Cfr. Alba Victor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Editorial Libreros Mexicanos Unidos, México D.F. 1964 Primera Edición p. 435.

todavía muy arraigada a la tierra, así como el pequeño taller individual.

De manera que estos nuevos obreros, en su mayoría inestables como proletarios, con inquietudes de regresar a la tierra, y más aún algunos obreros inmigrados, fourieristas o anarcosindicalistas, forman pequeños centros de estudios, por lo que durante décadas, el movimiento obrero se limita a defender al artesano por medio de mutualidades, sin intervenir en política; posteriormente se organizan sindicatos apolíticos ya que eran dirigidos por anarcosindicalistas; tiempo más tarde estos sindicatos tratan de coordinarse en plano nacional, y es así como empiezan a formular un programa nacional acorde con los intereses de la sociedad entera.

Por otro lado cabe mencionar que en México casi no había utopistas. El único estudiado era Juan Nepomuceno Adorno, el cual expone sus utopías en "Los males de México (1858)", donde nos ofrece una especie de teoría pseudomarxista, donde dice: "El trabajo es la fuente de toda la riqueza, de todo el valor, el trabajo del hombre es superior a toda fuerza física, la solución de los males de México se halla en el trabajo; trabajando cualquiera puede enriquecerse y contribuir a la felicidad de la Nación".

Asimismo el griego, Polonio C. Rhodakanaty, educado en Viena y Berlín y adepto de Fourier llegó a México en 1861 y escribió el catecismo elemental de la escuela de Carlos Fourier; por lo que el Fourierismo influyó en gran medida en los congresos obreros, donde los marxistas eran minoritarios, y el nacionalismo era muy --

acentuado entre los artesanos, como lo indica la frase del periódico (La unión de los obreros), que dice "Buscar el engrandecimiento del país por medio del trabajo protegido por las leyes sabias y --- adaptables a nuestras necesidades; no creemos preponderancia de una clase sobre las otras" (5).

2.3.2.- EL GRAN CIRCULO.

Los integrantes del Gran Círculo de Obreros fundada en -- 1870, tenían prohibido pertenecer a partidos políticos, aunque no -- así participar individualmente en política; uno de los objetivos -- del Gran Círculo era lograr una ley protectora del trabajo y se pro-- ponía luchar por la emancipación de los trabajadores.

Asimismo el Gran Círculo se fija los siguientes objeti--- vos: "Instrucción de los obreros, establecimiento de talleres en -- los que se proporcione trabajo al artesano, defensa de las garanti--- as políticas y de la igualdad ante el servicio militar, libertad en las elecciones, nombramiento de procuradores generales de obreros, -- creación de exposiciones industriales de artesanos, fijación y va--- rriación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo --- exijan".

Por lo tanto el 6 de marzo de 1876, el Círculo reunió El- Primer Congreso Obrero Permanente, con el lema "Mi Libertad y Mi De-- recho". En su seno había una mayoría mutualista y cooperativista, -

(5) Cfr. Ibidem pp. 435-436-437-438.

y una minoría que conocía las doctrinas de Marx y de Bakunin.

Asimismo en enero de 1880 se reunió el Segundo Congreso - Obrero. Lo presidió Carmen Huerta; celebró sesiones que se suspendían por breves lapsos de tiempo, durante cuatro meses y acabó disolviéndose en el mismo año, llegando a reunir ocho mil miembros; - obedeciendo ésto a que varios de sus integrantes querían imponerle una postura política en favor de determinados candidatos (6).

2.3.3.- LOS PRIMEROS SINDICATOS.

Se ha creído vislumbrar algún embrión de las asociaciones sindicales en las agrupaciones de la India en la antigüedad, dentro de los grupos de agricultores, pastores, navegantes y artesanos, -- así como en los organismos corporativos del pueblo judío, durante -- los tiempos del Rey Salomón; pero la Organización Sindical aparece propiamente a fines del siglo XVIII, como consecuencia del crecimiento en la Industria, así como del acentuado contraste de clases -- (7).

En México los primeros sindicatos que se constituyeron -- datan de los años 1870 y 1871; asimismo las primeras organizaciones ferrocarrileras se dieron en el año de 1890, pero esto no quiere --

(6) Cfr. *Ibidem* pp. 438-439- 440-441.

(7) Cfr. Santos Azuela Héctor, op. cit. p. 17.

decir que estos hechos constituyan los antecedentes de las leyes del trabajo del país (8).

2.3.4.- EL MOVIMIENTO SINDICAL DURANTE LA REVOLUCION DE 1910.

En la primera etapa de la revolución, que podríamos llamar "Maderista", existe un tímido renacimiento del sindicalismo en México, y como consecuencia de ello surgen muchos organismos sindicales; pero de todos estos el más conocido es "La Casa del Obrero Mundial" la "Casa" nace con la pretensión de ser una escuela nacionalista para convertirse posteriormente, en el domicilio social de un núcleo importante de organismos sindicales.

Por lo que la "Casa" conoce de persecuciones maderistas, de clausuras huertistas, de pactos con el carrancismo y de feroces represiones por parte de Venustiano Carranza. Su ideología inicialmente se identifica con un sindicalismo revolucionario pero, al vincularse al carrancismo, se transforma en un sindicalismo reformista y de ésta manera, en una reunión llegó al acuerdo de organizar una división obrera; es decir suspender los trabajos de organización sindical y clausurar la matriz, así como sus dependencias de La Casa del Obrero Mundial, hasta ver el triunfo de la causa revolucionaria; — por lo que una comisión se trasladó al Puerto de Veracruz, para informar al primer jefe; donde se llegó a un entendimiento del que resultó el pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, cuyos términos redactados habilmente por —

(8) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. p. 44.

el Gobierno, no le comprometían a nada, solamente aceptó que los batallones obreros llevaran el nombre de "Batallones Rojos"; así como permitir a los obreros el establecimiento de centros o comités revolucionarios que velarían "Por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa Constitucionalista".

De ésta manera los Batallones Rojos se incorporaron al ejército Constitucionalista, y se enfrentaron al ejército de Villa, en Tampico y Celaya; y aún así fueron disueltos, por instrucciones de Carranza el día 13 de enero de 1916, cuando Carranza triunfó sobre Villa, consideró que ya no necesitaba de su apoyo; y en ese sentido el movimiento sindical por medio de la "Casa del Obrero Mundial" comprende una etapa importante, entre el 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916, en que "La Casa" cierra sus puertas, después del fracaso de la huelga general de 1916 (9).

2.4.- REGLAS PARA LA ORGANIZACION CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LOS SINDICATOS.

2.4.I.- LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.

La Constitución de los Sindicatos, se puede estudiar desde de ángulos distintos, como el político, el social y el jurídico.

Así pues la formación de sindicatos desde el punto de --

(9) Cfr. De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I. op. cit. - pp. 305- 306-307-308-309.

vista político, considera la actitud del Estado frente a la decisión de los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes; pero dicha actitud será distinta tomándose en cuenta el Estado de que se trate, y así, un Estado Liberal no verá con buenos ojos lo que puede ser la formación de su contrario natural, y así la historia nos demuestra que en el Estado Liberal se adoptaron diferentes actitudes, que van desde la tipificación del delito de coalición a la reglamentación estricta de su formación, siempre de manera que permita el control Estatal, ya que el Estado prefiere controlar que tolerar. Un Estado Fascista incorporará el Sindicalismo a su propia estructura, convirtiendo a los dirigentes en funcionarios públicos, tal como lo manifestaba el fuero del trabajo del Franquismo. Por lo que se refiere a un Estado de Democracia Social, la formación de los sindicatos tendrá que estar determinada por el respeto absoluto al principio de libertad sindical. Tratándose del Estado Socialista, el sindicalismo se convierte en una estructura formal, al servicio del partido.

Existe sin embargo el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en la Conferencia General convocada en San Francisco y que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado.

Por lo que se refiere al enfoque desde el punto de vista social, se entendería, fundamentalmente a la necesidad que los trabajadores tienen y eventualmente los empleadores, de unirse con los que guarden una posición análoga, y así defender sus intereses.

Por otro lado en lo que se refiere al punto de vista --

jurídico, la formación de los sindicatos, implica la calificación del acto constitutivo, así como el análisis de sus elementos desde el punto de vista de la Ley (10).

2.4.2.- CLASIFICACION DEL ACTO CONSTITUTIVO.

La formación de los sindicatos, está regulada en México por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Por lo que la Ley reconoce la plena libertad de trabajadores y patrones, por lo tanto es un negocio jurídico, así también la manifestación de la voluntad dirigida al logro de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal, y además viene siendo la medida en que su objetivo conduce a la creación de una nueva persona moral; por lo tanto debe clasificarse como un acto jurídico colectivo; con la característica de que este negocio jurídico en cuanto a sus voluntades, estas son concurrentes, a diferencia de lo que ocurre en el Contrato en el cual se persiguen fines distintos; por lo que los elementos esenciales y de validez de ese negocio jurídico colectivo, son el consentimiento, el objeto posible y la forma, elementos que estudiaremos más adelante (11).

(10) Cfr. De Buen L. Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, op. cit. pp 33-34-35.

(11) Cfr. Ibidem. pp 35-36.

2.4.3.- ELEMENTOS SUBJETIVOS.

Por cuanto se refiere a los elementos subjetivos, se entiende por estos a la condición y el número de las personas que participan en la constitución de los sindicatos obreros y empresariales; los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos; como lo manifiestan los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al hecho de que los trabajadores estén activos; pero el artículo 364 manifiesta una modalidad, y que a la letra dice: "Para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la, en que se otorgó éste".

En el orden personal, la condición del trabajador no interesa, ya que puede ser menor, es decir el trabajador puede tener entre 14 y 16 años de edad, hombre o mujer, mexicano o extranjero; sin embargo existe una excepción en la Ley mexicana, por cuanto se refiere a los trabajadores de confianza, ya que estos no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

En cuanto a la condición de que el trabajador se encuentre en servicio activo, esta no es una condición que se lleve a cabo al pie de la letra ya que en México hay organizaciones sindicales importantes que agrupan a trabajadores esencialmente eventuales como son los artistas, músicos, aunque tal vez de manera --

forzada, a veces por ensima de la oposición Estatal o en ocasiones con su beneplácito, se han constituido.

Por lo que toca a los patrones; aún siendo incapaces, -- pueden participar en la formación del sindicato patronal a través de sus representantes legales. Tal sería el caso de un menor que se convierte en patron sustituto por herencia; solamente con la -- condición de que dicho sindicato lo formen tres patrones como mínimo (12).

2.4.4.- EL CONSENTIMIENTO.

En lo que se refiere al consentimiento necesario para -- formar un sindicato, el único requisito que se exige, es el hecho de que la voluntad se manifieste de manera indudable, ya sea verbalmente, o de cualquier otra forma, incluso levantando la mano, -- o mostrando en la Asamblea una tarjeta de determinado color que -- facilite el recuento de votos; también se puede condicionar el hecho de que las abstenciones constituyan un voto afirmativo o negativo, y de ésta manera se le otorgaría valor al consentimiento tácito.

El problema que tiene mayor importancia, al respecto de este elemento, es la capacidad que debe tener todo trabajador para emitir el consentimiento; por lo que hay diferentes soluciones legislativas en este sentido, por lo que la Ley Federal del Trabajo permite la afiliación de los menores a los sindicatos, aunque no su

(12) Cfr. Ibidem. pp 37-38

participación en la Mesa Directiva (Art. 372-I L.P.T.), considerando como tales a los que no hubieren cumplido aún 16 años; pero debe estimarse que la falta de capacidad de los menores podría afectar la validez del acto de formación del sindicato, pero bajo la condición de que su voto haya servido para integrar el número mínimo de trabajadores (13).

2.4.5.- LA FORMA.

La forma que debe prevalecer en la constitución de un sindicato, siempre debe ser formal; es decir se debe levantar un Acta que acredite la decisión de los trabajadores o de los patronos en su caso, a la cual hay que anexar los Estatutos y la Constancia de Nombramiento de la Mesa Directiva y dichos documentos deben de presentarse para su registro ante la Autoridad; por lo que la forma es un elemento de validez del negocio jurídico constitutivo, siendo éste siempre de manera escrita (14).

En consecuencia resulta de gran importancia hablar sobre la formalidad y el registro de los sindicatos, los cuales deben registrarse ante las siguientes Autoridades:

1.- "EN MATERIA DE COMPETENCIA FEDERAL: Los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social";

(13) Cfr. Ibidem. pp. 41-42-43.

(14) Cfr. Ibidem. pp. 43-44.

2.- "EN MATERIA DE COMPETENCIA LOCAL: Los sindicatos deben registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Asimismo la documentación que se debe de acompañar, por duplicado, para el registro de un sindicato es la siguiente:

a).- "Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva";

b).- "Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten servicios";

c).- "Copia autorizada de los Estatutos"; los cuales constituyen el ordenamiento que ha de regir la vida del sindicato;

d).- "Copia autorizada del Acta de la Asamblea en que se hubiere elegido la Directiva" (15).

De manera que los requisitos formales son los reclamados por la Ley, para otorgar vida jurídica a los sindicatos; por lo que, una vez satisfechos los mencionados requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las Autoridades correspondientes podrá negarlo, y en ese sentido, si la Autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla, para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por--

(15) Cfr. Arriaga Flores Arturo, op. cit. p. 115.

hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la Autoridad, dentro de los 3 días siguientes, a expedir la -- constancia respectiva (16).

2.4.6.- EL OBJETO POSIBLE.

Por lo que se refiere al objeto de los sindicatos, se -- dan 2 categorías de fines del sindicalismo y que se diferencian -- por ser unos, inmediatos, que son de tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores; y los mediatos de tipo predominantemente ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional e -- internacional en que actúan y conformandolas con la ideología social que tales dirigentes profesan.

Por otro lado, también existen diferencias respecto de -- los fines perseguidos por el sindicato de trabajadores y el sindicato de patrones, y se manifiesta que: "La Asociación Profesional de los Trabajadores es un Derecho Social que tiene por objeto -- luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los -- trabajadores (Diferencia Realista), y por la transformación del -- régimen capitalista (Diferencia Ideológica); y respecto de la -- asociación profesional de los patrones, persiguiendo fines distin-

(16) Cfr. Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa, El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Ediciones Contables y Administrativas S.A. México 1986. Tercera Edición. pp. 45-46-47.

tos a los trabajadores, el objetivo será la defensa de sus respectivos intereses; pero en primer término, el de la propiedad"(17).

Por otro lado, se menciona también que: "Los sindicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente, el estudio y la -- defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y -- agrícolas"; asimismo el art. 10 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, señala que: "En el presente Convenio, -- el término (Organización) significa toda organización de trabaja-- dores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender -- los intereses de los trabajadores o de los empleadores". Poniendo se de ésta manera de manifiesto que esa mutua asistencia constituye el objeto del negocio jurídico sindical que se realiza, con la constitución del Sindicato, así como con su debida actuación (18).

2.4.7.- LOS ESTATUTOS.

Por cuanto a los Estatutos, se plantean dos alternati-- vvas, respecto de la determinación del régimen interno de los Sindi-- catos. La primera posición coincide con lo previsto por el Art. 3 del Convenio 87 de la OIT, el cual dice: "Las organizaciones de -- trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus esta-- tutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus -- representantes, el de organizar su administración y sus activida-- des y el de formular su programa de acción". La segunda aún parti-- tiendo de una presunta libertad estatutaria y organizativa, deter-

(17) Cfr. Ibidem. pp. 31-32.

(18) Cfr. De Buen L. Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. op. cit. pp. 44-45-46.

mina a través de la Ley ciertas condiciones esenciales del Estatuto Sindical, siendo ésta la posición de la Ley mexicana.

En la primera línea no existen reglas fijas para la formulación de los Estatutos; pero por lo que toca a la versión mexicana, planteada en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, se plantean dos cosas: En primer término el continente necesario - cuyo contenido será dado libremente por los miembros del Sindicato, por lo que habrá que buscar la denominación que lo distinga de los demás y el domicilio. En segundo lugar, las reglas que marca la Ley, que atienden a obligaciones de informar semestralmente sobre la administración del patrimonio sindical (Art. 373 L.F.T.); - existe también la obligación de plantear la forma de estructurar - los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Su objetivo de éste requisito es muy claro; ya que no obstante la autonomía sindical frente al Estado, a éste le interesa que en el ámbito de los sindicatos se den las garantías de audiencia y legalidad para evitar represalias personales injustificadas. Esto viene siendo el contrapeso de las cláusulas de exclusión por separación que nuestra Ley autoriza incluir en los contratos colectivos de trabajo (Art. 395 de la L.F.T. en su Segundo Párrafo que a la letra dice: "Podrá también establecerse que el patrono separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante").

Por lo tanto, es importante transcribir el texto legal, - que a la letra dice: Art. 371 "Los estatutos de los sindicatos -- contendrán:

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando ésta disposición se entenderá -- constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes.

a).- La Asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las Secciones que integran el Sindicato.

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los Estatutos.

d).- La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos -- expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la Directiva no convoque oportunamente a las Asambleas previstas en los Estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato o de la Sección, por lo menos, podrán solicitar de la Directiva que convoque a la Asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o de la Sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del Sindicato o de la Sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la Directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la Directiva;

XI.- Normas para la Administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del Sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la Asamblea.

De manera que la libertad estatutaria, aún dentro de los sistemas que emiten fijar el contenido necesario, puede también tener ciertos límites que acusan una cierta pretensión del

Estado, de salvaguardar las líneas fundamentales de su estructura-política (19).

2.4.8.- LA MESA DIRECTIVA.

Generalmente las leyes aplicables se abstienen de señalar el número de miembros de las Directivas Sindicales y la composición de éstas. Como excepción a lo anterior, la consolidación de leyes de trabajo de Brasil, en su artículo 522 dispone que la Mesa Directiva debe ser constituida con un máximo de siete miembros y tres como mínimo; pero también se cree que: "Sería mejor -- que la Ley dejase la elección del número de dirigentes al Estatuto del Sindicato. Libremente cada Sindicato determinaría ese número de conformidad con sus propias dimensiones y de acuerdo a su propio programa administrativo". En México se dan algunas limitaciones, en el sentido de que se prohíbe que formen parte de las directivas de los Sindicatos, los trabajadores menores de 16 años y -- los extranjeros (Art. 372 L.F.T.).

En cuanto a la denominación de los puestos directivos, -- generalmente se parte del principio de la plena libertad de organización, compartido por la mayoría de las legislaciones. Pero en -- México, sin embargo, la Ley insinúa ciertos nombres, por lo que -- se menciona al Secretario General, al Secretario de Organización y al Secretario de Actas (Arts. 365 y 376 L.F.T.), aunque cabe aclarar que no son normas de obligatoriedad. Pero lo que sí se debe --

(19) Cfr. Ibidem. pp. 47-48-49-50.

incluir en el Estatuto de manera obligatoria es el "Procedimiento para la elección de la Directiva y número de sus miembros" (Art.-371 frac. IX L.F.T.) (20).

2.5.- LIBERTAD SINDICAL Y AUTONOMIA SINDICAL.

El derecho de asociación profesional corresponde originariamente a los individuos trabajadores y patrones; por lo que la relación personal con el grupo determina el ámbito de la libertad-sindical que existiendo ya el Sindicato, permite al hombre de la misma clase intervenir en la realización o registro del Sindicato, así como en la formulación de la solicitud de ingreso. La Ley es clara al reglamentar ese tipo de relaciones. En México concretamente se indica que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él". (el Art. 358 de la L.F. - T.) establece que: "Cualquier estipulación que establezca multa --convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtude algún modo la disposición contenida en el Párrafo anterior se --tendrá por no puesta". Definitivamente lo anterior constituye un derecho de tipo individualista.

Por otro lado, a partir de que surge a la vida jurídica-- la Organización Sindical, se integra un sujeto de derecho y que es centro de relaciones contempladas por el derecho, por lo que la --libertad sindical debe atribuirsele también al Sindicato recién --constituido que proyecta sus miras tanto hacia el empresario, con--

trario natural en el fenómeno de la lucha de clases, así como hacia el Estado, el cual puede también entrar en conflicto desde su nacimiento y a lo largo de toda su existencia; el Sindicato establece también relaciones con partidos políticos, así como con otros grupos sindicales. En las relaciones con el Estado, el empresario y los Partidos Políticos, los Sindicatos actúan en una absoluta pretensión de independencia, salvo en algunas exigencias soberanas las cuales tienen que cumplir incluso desde su nacimiento.

En cuanto a la autonomía sindical, la raíz de la palabra Autonomía se encuentra en la palabra griega "Autarquía", que expresa, a su vez, la condición del pueblo que goza de entera independencia. Pero en el lenguaje jurídico, la palabra Autonomía tiene un cierto prestigio y parece más precisa que "Autarquía" en cuanto implica autodeterminación, que significa atribución para dictar normas de conducta para sí mismo.

Así pues, entre libertad y autonomía se pueden encontrar algunas diferencias; por ejemplo se puede decir que "Soy autónomo por que me dicto a mí mismo las normas de conducta o hago mías las dictadas por otro (reglas morales). Por el contrario, soy libre cuando ejerzo una opción de conducta, claro con la restricción de que no habré de causar daño a otro". Luego entonces, la autonomía atiende, al régimen jurídico y la libertad al comportamiento.

En este sentido, la Ley Mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía y prefiere hablar de "Libertad". Y en el (Art. 359 L.F.T.) indica que "Los Sindicatos tienen derecho a -

redactar sus Estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción". Pero también establece limitaciones en sus actividades (21).

2.6.- LA AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO.

Los sindicatos están sometidos a un régimen legal, en cuanto a su organización, reconocimiento, vida y muerte, por lo tanto se puede afirmar que la relación de autonomía entre el Estado y las organizaciones gremiales está subordinada a aspectos políticos y jurídicos.

Los Sindicatos están subordinados al Estado políticamente porque en los Artículos 106 del Estatuto de la C.T.M. se establece la pertenencia de la Central al P.R.I. y en el artículo 107 se determina que: "Sus componentes en lo individual y sus agrupaciones en lo colectivo, lo son asimismo del citado Instituto Político, con las obligaciones y derechos que les imponga su propio Estatuto". Y para impedir decisiones personales de sus agremiados, el Artículo 109 dice que: "Las actividades de carácter político electoral de los miembros de la C.T.M. se desarrollaran organizada y bajo la dirección de ésta, siempre y de acuerdo con el principio de disciplina que norma todos sus actos".

Siendo esto, si el Partido Revolucionario Institucional-

(21) Cfr. Ibidem. pp. 14-15-16-17.

ha sido en México desde hace varias décadas, el único conducto político para llegar al poder, es claro que la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado es constante. En este sentido resulta obvio que las organizaciones sindicales poseen una autonomía subordinada, a las consignas que el partido o los propietarios del poder lanzan a los Sindicatos leales.

Por otro lado es interesante ver que ya en México existe una sólida corriente de independencia sindical que enfrenta al poder con gallardía y que su fuerza es importante, pero no suficiente aún. Y en el aspecto de la autonomía sus intentos se frustran a veces en el choque con obstáculos jurídicos, a veces reforzados por fuerzas de seguridad.

En cuanto a la autonomía jurídica las limitaciones a la acción sindical son importantes. No obstante la declaración de libertad planteada en la Fracción XVI del Apartado "A" del Art. 123 Constitucional que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para agruparse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". -- Que como puede verse no invoca condiciones. Y la Ley Federal del Trabajo resulta limitativa de la autonomía, y al respecto citaremos los siguientes ejemplos:

1.- "El Art. 365 que obliga a los Sindicatos a registrarse ante la Autoridad. Sin constancia correspondiente los representantes sindicales no pueden actuar";

El Art. 692 Frac. IV dice: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la --

Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la Directiva del Sindicato".

2.- "Los Estatutos tendrán que contener forzosamente lo que señala el Art. 371".

3.- "La obligación que tienen las Directivas Sindicales de rendir cuenta a la Asamblea cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio y que está prevista en el Art. — 373 L.P.T.".

4.- "Los Sindicatos deben informar a las Autoridades del trabajo de todo aquello que estas requieran y comunicar a la Autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su Directiva y las modificaciones de los Estatutos. Cada tres meses deben dar aviso, por lo menos, de las altas y bajas de sus afiliados Art. 377 L.P.T.".

5.- "En el Art. 378 se prohíbe a los Sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Limitaciones que se violan con mucha frecuencia".

Las mencionadas restricciones chocan con el esquema libre de la fracción XVI del Apartado "A" del Art. 123 Constitucional. Pero hay quienes piensan que "El límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos de los hombres y de los restantes grupos sociales, derechos cuya vigilancia corresponde al Estado"; así también se dice que la asociación profesional,-

si bien es autónoma en su régimen interior, está encuadrada en el orden jurídico Estatal. Pero legalmente hablando, la regulación legal de la autonomía sindical si se opone al texto que le dió origen; aún cuando el Segundo Párrafo del Art. 123 Constitucional, -- ordena al Congreso de la Unión expedir leyes sobre trabajo "Sin -- contravenir a las bases siguientes" (22).

2.7.- SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

La unidad constituye uno de los principios esenciales -- del Sindicalismo y sólo mediante ella los organismos sindicales -- pueden hacer frente a la capacidad económica y a la dosis de poder político que corresponde al sector patronal.

En el Art. 381 de la L.P.T. se señala que: "Los Sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de éste capítulo, en lo que sean aplicables"; pero el mencionado artículo no determina las diferencias -- entre una y otra, y al respecto, la costumbre, señala que las Federaciones son uniones de sindicatos en tanto que las Confederaciones agrupan Federaciones y también Sindicatos Nacionales.

Ahora bien, sin tomar en cuenta las diferencias en cuanto a sus nombres, podría aceptarse que tanto las Federaciones como las Confederaciones tienen miras más clavadas que los Sindicatos; y en éste sentido, los Sindicatos tienden a la celebración y desa-

(22) Cfr. Ibidem. pp. 18-19-20-21-22.

rollo de contratos colectivos de trabajo, en beneficio de un grupo de trabajadores determinado, en tanto que los otros organismos aspiran a la defensa de clase. De manera que el nacimiento de las Federaciones y Confederaciones está determinado por el principio de la libertad sindical, claro que es escala mayor, el cual permite la unión y la separación sin que con ello se incurra en responsabilidad alguna como lo manifiesta el (Art. 382 de la L.F.T.) - (23).

Las Federaciones y Confederaciones se definen como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, - mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patrones.

Cabe hacer mención, que en México, los Sindicatos Nacionales, son los grandes Sindicatos de Industria, como el ferrocarrilero y el minero; los Sindicatos Nacionales equivalen a una Federación, ya que en ellos se encuentran los trabajadores de una rama industrial (24).

(23) Cfr. Ibidem. pp. 27-28-29.

(24) Cfr. Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa. op. cit. p. 66.

C A P I T U L O I I I

LA HUELGA (GENERALIDADES)

3.I.- CONCEPTO DE HUELGA.

Para empezar a hablar sobre las generalidades de la Huelga, iniciaremos estudiando algunas definiciones, las cuales transcribiremos a continuación.

I.- "La huelga es la suspensión de trabajo concertada -- por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores" (I).

II.- "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de--

(I) Castorena J. de Jesús. op. cit. p. 301.

sus intereses comunes" (2).

III.- "La huelga es, la suspensión de las labores en forma temporal, por la decisión de una coalición de trabajadores" (3).

IV.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (Art. 440 L.F.T.).

En mi concepto personal considero que la huelga es la suspensión legal del trabajo, llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una o varias empresas, con el objeto de lograr la suficiencia de su salario.

3.2.- ORIGENES DE LA HUELGA.

Los orígenes de la Huelga aparecen a consecuencia de la negativa de los patrones en el sentido de discutir con sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas. El Estado, al respecto, se decía sin autoridad para regular los contratos de trabajo, dejando por lo tanto, al juego de la voluntad de los obreros y de los patrones la fijación de las condiciones de los mencionados contratos de trabajo.

Pero el juego de esas voluntades no existía toda vez de

(2) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas S.A. Segunda Edición, México, D.F. Mayo 1982, - p. 305.

(3) Canton Moller Miguel. op. cit. p. 174.

que la autoridad del patrón dentro de la empresa era incontrastable; construyendo de ésta manera el patrón un régimen jurídico con la única idea de elevar sus utilidades; y así con la abstención -- del Estado por un lado y con la negativa de los patronos para discutir las cuestiones de trabajo, no dejarán otra posibilidad de -- solución, que la negativa a trabajar por parte de los trabajado-- res.

Ante ésta situación, en algunos pueblos la respuesta del Estado Consistió en catalogar la Huelga en los Códigos Penales como un delito. En otros, se le consideró como una consecuencia de la libertad de trabajo. Y en éste sentido, la suspensión del trabajo podía ocurrir en cualquier momento y los patronos tenían el -- derecho de sustituir a los huelguistas, ya que ellos también obraban al amparo de la libertad de trabajo. Por lo que el régimen ju-- rídico mexicano fue el primero que reglamentó y consideró a la -- Huelga como un derecho (4).

"Si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las -- relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones -- de trabajo que favorezcan a los obreros, tampoco debe impedir que los trabajadores traten por sus propios medios de oponerse a las -- condiciones impuestas por los patronos" (5).

(4) Cfr. Castorena J. de Jesús. op. cit. p. 299.

(5) Climent Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Edi-- torial Esfinge S.A. México D.F. 1974. Tercera Edición. p. 248.

3.3.- LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.

El movimiento de Cananea, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase trabajadora en México. En primer término, se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, consistente en la influencia Flores-Magonista; - la cual, estaba a cargo de gentes preparadas para la lucha social; como son, Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Vaca -- Calderon, los cuales dirigian la "Unión Liberal Humanidad" fundada el 16 de Enero de 1906, de orientación liberal. En tercer término, se reclamó, por primera vez en México, la jornada de ocho horas, - además se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros.

El documento que estipulaba estas peticiones, el cual -- presentó el Comité de Huelga, a instancias de las Autoridades, a - la Empresa el primero de Junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

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

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

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel - (19),

II.- El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated -- Cooper Co se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros -- las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano, en los trabajos de ésta negociación, -- tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes."

Por su parte la Empresa, ante ésta petición de los trabajadores, respondió con la agresión directa, que corrió a cargo de los hermanos Metcall, obedeciendo órdenes del Presidente de la Compañía, el Coronel William C. Green; esto costó heridas a varios miembros, aunque se dice que en el incendio de la maderería murieron tres trabajadores. Así También al dirigirse la manifestación el -- día primero de Junio al Palacio Municipal hieren y matan a varios -- trabajadores; en estos acontecimientos intervinieron los Rangers -- (soldados de la fuerzas rurales de Arizona); estos son traídos por el propio Gobernador del Estado, Rafael Izábal, quien practicamente actuó como un subordinado de William C. Green. Asimismo, en -- sustitución de los Rangers intervienen soldados del Ejército Mexicano, los que se hacen cargo de la represión final, contra los -- obreros el 2 de Junio y finalmente viene el encarcelamiento de los principales dirigentes de los obreros en San Juan de Uluá.

De manera que la falta de una formación sindical es la -- que determina la manera inocente en que los trabajadores son sor-- prendidos por las provocaciones, lo que cuesta muchas vidas y, al

menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. Aclarando que en la mayoría de los procesos sociales las consecuencias se producen a largo plazo. Y en este sentido, la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dió a nuestras Leyes Laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Por lo que se refiere a la Huelga de Rio Blanco. Estos acontecimientos ocurridos el día 7 de Enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores; -- de estos hechos se deja ver, más que un acto obrero, una protesta social, ya que ocurren a consecuencia de una serie de desavenencias entre el Gobierno, los Patrones y los Trabajadores (6).

3.4.- LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916.

En el año de 1916, una vez que se consolida en el poder Venustiano Carranza, la situación para los trabajadores se tornó -- un tanto difícil, ya que recibían su salario en papel moneda, con lo que tenían que adquirir sus productos que los comerciantes calculaban en oro, aunado a esto, la permanente devaluación de la moneda, originando que la situación fuera insostenible, por lo que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió --

(6) Cfr. De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I. op. cit. - pp. 289-290-291-292.

declarar una Huelga General, por sorpresa, el día 31 de julio de 1916, y de inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general. Ante esto Venustiano Carranza, con engaños mandó traer a su presencia a los miembros del Comité de Huelga. Al recibirlos en Palacio Nacional, los llamó traidores a la Patria, y de inmediato los dirigentes fueron conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal a disposición de las autoridades militares. El último dirigente en ser aprehendido fue Ernesto Velasco, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, hombre clave de la Huelga y a quien con amenazas y artimañas, se le arrancó el secreto relativo al control de la Planta de Necaxa, obligándole a ordenar la reanudación del servicio, por lo tanto la Huelga había fracasado.

Por esto Carranza expidió un Decreto el día primero de Agosto de 1916, el cual en su artículo primero decía: "Art. 1o. Se castigará con la Pena de Muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de Enero de 1862:

PRIMERO.- A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado;

SEGUNDO.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona o para agravarla o impedirle destruyan o deterioren los efectos de la propiedad de las -- empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderen, -- destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

TERCERO.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo".

Y con ello los dirigentes de la Huelga fueron sometidos a un proceso en el que se intentaba aplicar retroactivamente el -- Decreto del 10. de Agosto de 1916; Pero el Consejo de Guerra que -- conoció en primer término del proceso, resolvió poner en libertad absoluta a los doce acusados, apoyándose en las conclusiones favorables del Agente del Ministerio Público, Licenciado y Coronel Antonio Villalobos; pero Vazustiano Carranza anuló la Sentencia y ordenó la baja y consignación del Licenciado Villalobos. Y de ésta manera el 26 de Agosto de 1916 se inició el Consejo de Guerra Extraordinario, en el que una vez cerrada la instrucción dejó en libertad a los procesados, salvo a Ernesto Velasco a quien declaró -- culpable de haberse unido a otros obreros para originar un paro -- que alcanzaba a afectar los talleres Nacionales de armas y a los -

servicios públicos; por lo que se le condenó a la pena de muerte, conforme al Art. 26 de la Ley de 25 de enero de 1862. Pero por la presión del proletariado, le fue conmutada a Velasco dicha pena — por la de 20 años de prisión, y posteriormente gracias a Alvaro Obregón, después de 18 meses de prisión, fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1918.

Así pues, meses después a la referida Huelga Venustiano-Carranza convocó al Congreso Constituyente que, al aprobar el Art. 123 Constitucional, reconoció el derecho de huelga (7).

3.5.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LA HUELGA.

Los requisitos de fondo y de forma se señalan en los Artículos 450, 451, 920 y 921, de la Ley Federal del Trabajo, mismos que al no observarse en todo su contenido, traerían como consecuencia, el hecho de que una huelga estallada se declarara inexistente por la Autoridad del Trabajo, a solicitud de parte contraria, por haber omitido los requisitos de fondo y de forma; y al respecto — dice el Artículo 450 de la L.F.T. "La Huelga deberá tener por objeto:

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

(7) Cfr. De Buen L. Néstor, *Ibidem.* pp. 309-310-311.

II.- Obtener del patrón o patrones 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 Tercero del Título Séptimo;

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

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato 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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a - que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

Asimismo en el Artículo 451; se señalan los requisitos - para suspender los trabajos en una empresa o establecimiento y en los que figura aparte de los objetivos mencionados de éste hecho - social, el de que haya una previa determinación de la mayoría de - los trabajadores que integran la convivencia laboral, anunciándose en el mismo precepto, que de no observarse éste requisito esencial, sería causa suficiente para que la parte interesada promoviera la inexistencia de la Huelga; también debe advertirse al patrón con - la anticipación prevista en la Ley de la materia, el propósito de irse a la Huelga, en caso de no satisfacer las prestaciones recla-

mas, mismas que habrán de precisarse con toda claridad, seguidamente de las peticiones a fin de restaurar el equilibrio roto; y así se manifiesta en el Artículo 451 L.F.T. que a la letra dice: - Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la Huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Artículo anterior;

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere ésta Fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la Huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo 452 de la L.F.T.

En lo que se refiere a los requisitos de forma, estos están señalados en el artículo 920 de la L.F.T., con el cual se inicia el procedimiento de Huelga y que a la letra dice: "El procedimiento de Huelga se iniciará mediante la presentación del Pliego de Peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, y anunciarán el propósito de ir a la Huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma, y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-Huelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá pre-

sentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ésta Ley. El término se contará a partir del día y hora que el patrón quede notificado".

En consecuencia el requisito de fondo es el que se refiere a los objetivos que se precisan en el artículo 450 de la L.F.T. Asimismo entendemos por requisito de forma, los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de Huelga, comprendiendo también que éste acto a su vez inicia el período de pre-Huelga (8).

3.6.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Para tratar el punto que se refiere, a los objetivos de la Huelga transcribiremos la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "Las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos fac--

(8) Cfr. Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa. op. cit. pp. 195-196-197-198.

tores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

De ésta manera, se manifiesta también la Fracción I del Artículo 450 de la L.F.T., el cual reprodujo el texto constitucional y señala como objeto de la Huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos, así como los casos ordinarios contemplados son: Pretención de mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando los trabajadores no están organizados y actúan en función de un acuerdo-coalición; petición de reinstalación de los miembros de la Mesa Directiva del Sindicato, despedidos por el patrón; revisión anticipada del Contrato Colectivo de Trabajo cuando hechos notorios alteran las condiciones de vida de los trabajadores; violación de la Ley; mal trato de obra por parte del patrón o alguno de sus representantes a algún trabajador de la empresa.

De manera que habría desequilibrio cuando no hay Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa, o Contrato Ley en la industria; cuando habiéndolo, se viola; cuando se ha cumplido el plazo para pretender su revisión; cuando no se cumplan las disposiciones legales en materia de participación de utilidades. En estos casos, la armonía entre los factores de la producción se logra mediante la celebración, el cumplimiento y la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (9).

(9) Cfr. Castorena J. de Jesús. op. cit. p. 306.

3.7.- CLASIFICACION DE LA HUELGA.

"La huelga puede ser clasificada de la siguiente manera:

- a).- Huelga Lícita. b).- Huelga Existente. c).- Huelga Inexistente. d).- Huelga Imputable al Patrón o Huelga Justificada" (10).

3.7.I.- HUELGAS LICITAS.

La huelga es lícita, cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo, como se establece expresamente en la fracción XVIII del artículo 123, por lo que, si se precisa el objeto de algunos de los señalados en el artículo 450 de la L.F.T., aún cuando no se pruebe la huelga se considerará lícita para todos los efectos legales conducentes. Se considera por parte de algunos autores que el término (Licitud) es ta mal empleado, porque no corresponde a su término opuesto de illicitud, proponiéndose que debe habersele llamado Huelga Legal, - porque si no reúne el objeto, no podrá ser llamada Huelga Ilícita, sino más bien Huelga Inexistente (II).

De manera que las huelgas serán Lícitas cuando tengan -- por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, -- toda vez que el Constituyente definió la huelga Lícita en función-

(10) Ross Games Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana B.C. 1986 Segunda Edición. p. 655.

(II) Cfr. Ibidem. p.656.

de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal-objetivo a situaciones diferentes, ya que por razones histórico- - culturales y Sociales, a la huelga se le había considerado como -- acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido -- tales criterios (I2).

3.7.2.- HUELGAS ILICITAS.

"La huelga ilícita como lo hemos mencionado, no es el -- opuesto de lo lícito, toda vez que no tiene absolutamente nada que ver con el objeto de la huelga, o con el equilibrio o desequili--- brio de los factores de la producción; toda vez que de conformidad con los artículos 445 de la Ley de 1970, la huelga es ilícita: 1.- Cuando los huelguistas en su mayoría ejecuten actos violentos con- tra las personas o las propiedades y 2.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que -- dependan del Gobierno. Estos son los únicos dos casos en que la -- huelga podrá ser declarada ilícita" (I3).

Por lo tanto las huelgas ilícitas son aquellas en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las per- sonas o contra las propiedades, o en caso de guerra cuando se tra- ta de trabajadores que dependen del Gobierno. Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo- y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin --

(I2) Cfr. Barajas Montes de Oca Santiago, op. cit. pp. 108-109.

(I3) Ross Games Francisco, op. cit. p. 656.

perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas. De manera que a partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, permitiendo en este caso, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga (I4).

3.7.3.- HUELGAS EXISTENTES.

De acuerdo con lo que manifiesta el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, de manera que son aquellas que reúnen los requisitos de fondo y de forma; es necesario aclarar que de acuerdo con la Ley de 1970, no se requiere declarar la existencia de la huelga, porque la Ley establece que sólo a petición de parte se abrirá el incidente de inexistencia, siempre y cuando se solicite dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, de modo que, si transcurrido dicho término el patrón o los terceros afectados no solicitan la declaratoria de inexistencia. La huelga se presume legalmente existente para todos los efectos legales. Si se solicita la declaratoria de inexistencia, la autoridad está obligada a declararla existente o inexistente (I5).

(I4) Cfr. Guerrero Buquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1986 Décimo Quinta Edición. pp. 388-389.

(I5) Cfr. Ross Games Francisco, op. cit. pp. 656-657.

3.7.4.- HUELGAS INEXISTENTES.

Las huelgas son inexistentes, cuando les falta cualquiera de los requisitos de fondo o de forma, y en este sentido, manifiesta el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente señala: la huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 45I fracción II. II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450. Y III.- se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores (I6).

Igualmente las huelgas son inexistentes cuando se decretan por la minoría de los trabajadores, o estos no se sujetan a las formalidades, ya que es una obligación para los huelguistas cumplir con los requisitos de fondo y forma; o puede ser que el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto se considera que no existe en el estado de huelga (I7).

3.8.- FASES DE LA HUELGA.

Algunos autores sostienen que las fases por las que atra

(I6) Cfr. Ibidem. p. 657.

(I7) Cfr. Guerrero Esquerio, op. cit. p. 369.

viesa la huelga son cinco, y son las siguientes: a).- Nacimiento o periodo de gestación. b).- La prehuelga. c).- Suspensión de labores o huelga propiamente dicha. d).- Incidente de calificación de la huelga. Y e).- Terminación de la huelga. Otros las dividen en tres categorías a las que denominan etapas, las cuales son: 1.- El periodo de gestación. 2.- El periodo de prehuelga y 3.- El periodo de huelga estallada. Nosotros adoptamos y analizamos la primera -- clasificación (18).

3.8.I.- NACIMIENTO.

El nacimiento de la huelga implica el nacimiento de la coalición. Es el acuerdo mayoritario de los trabajadores para ejercer el derecho. Por lo que, para que la coalición pueda legitimarse, es necesario que junto con el emplazamiento de huelga, a fin de acreditar su personalidad, se tiene que exhibir el acta correspondiente de la decisión tomada por los trabajadores, donde determinan ir a la huelga, ya que si no se exhibe el acta correspondiente carece de personalidad la coalición para el emplazamiento respectivo.

Cuando hay sindicato, ya no se requiere el acto primario de la coalición, porque el sindicato por definición de la misma ley es una coalición permanente, porque el sindicato cuando ya obtuvo su registro, implícitamente se le concede personalidad y por lo tanto la facultad de ejercitar cada una de las acciones indivi-

(18) Cfr. Ross Gámez Francisco, op. cit. p. 660.

duales y colectivas.

Por lo que el periodo de gestación de la huelga, tratándose de organizaciones sindicales, parece ser que no existe, pero la verdad es que, va implícito en su propia Constitución, ya que es indispensable que el sindicato acredite en cada caso concreto su existencia, con la constancia o la certificación de su registro y mesa directiva.

De manera que donde si se manifiesta el periodo de gestación o nacimiento de la huelga, es en la coalición, ya que es la titular de ejercer el derecho de huelga y cuando los trabajadores expresan su deseo mayoritario de hacer uso de ese derecho colectivo. Por lo tanto cuando la Coalición o el sindicato presentan el pliego petitorio ante la autoridad, estos empujan a la parte patronal, por lo que es aquí donde nace el periodo de prehuelga (19).

3.8.2.- PREHUELGA.

El periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental, conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Por lo que durante el periodo de prehuelga el patrón se considera como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores.

(19) Cfr. Ibídem. pp. 650-661-662.

Así también en la audiencia de conciliación debiera nombrarse, al personal de emergencia que debiera laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa, siendo ésto, los trabajadores que laboren como emergentes, no podrán ser considerados como esquirolas, incluso las autoridades del trabajo deberan dar las garantías necesarias para que dicho personal de emergencia cumpla adecuadamente su función; asimismo, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente, sobre todo tratandose de sanatorios, vias de comunicación u otros servicios que sean fundamentales.

Por otro lado, tratandose del tiempo de la prehuelga, éste período debe de tener un mínimo y un máximo de duración; pero en México este período es de seis días, como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos; de manera que en México carecemos de un período máximo de prehuelga, que en ocasiones complica la situación de las empresas y de los propios trabajadores; ya que puede haber por ejemplo sindicatos de mala fé que están en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de varios meses, durante los cuales el patrón se considera como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica. Por lo que la prórroga de este período debe ser de mutuo consentimiento, entre patrones y trabajadores, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por un lado requerir al sindicato a que prórroque y

y por otro, aceptar en representación del patrón dicha prorroga -- (20).

Este período se caracteriza por el hecho de estimar como necesario, el tomar determinadas precauciones que podrán servir -- para la calificación de la huelga, así como para preparar deter-- minadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o -- cuidados en las instalaciones de una Empresa, asimismo con el obje-- to de que las partes lleguen a un arreglo que ponga fin a las di-- ferencias que existen entre trabajadores y patrones.

Por cuanto a la notificación, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a quien corresponde el conocimiento -- del asunto, bajo su más estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, hará llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. Tratándose de emplaza-- miento por celebración o revisión de un contrato ley, el presiden-- te notificará a los patrones en forma directa dentro de las 24 ho-- ras siguientes.

Y así, recibido el escrito de emplazamiento a huelga, el patrón podrá dar contestación a lo manifestado por los trabajado-- res, lo que a sus intereses convenga, dentro de las 48 horas pos-- teriores a la notificación que se le haya entregado. La contesta-- ción se formulará por escrito y se presentará ante la junta de con-- ciliación y arbitraje, competente, para que sea tomada en concide-- ración. por ésts y por el presidente, sobre todo de existir obje--

ciones sustanciales o cuando se solicita la suspensión del procedimiento por no estar ajustado a derecho en el emplazamiento.

Por otra parte dice el artículo 926 de la Ley Federal -- del Trabajo, que al tener conocimiento una Junta de Conciliación y Arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deberá citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patrones emplazados a una audiencia de conciliación o avenencia, en dicha diligencia se deberá buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar la suspensión del trabajo, debido a las consecuencias sociales que ello representa. Sólo en caso de fracasar -- los intentos de la autoridad, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

Por lo que El Acto Conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio Constitucional cubra una fase del proceso de huelga, aunque sin afectar la libertad de las personas.

Así pues, en México la junta de conciliación y arbitraje ha de procurar avenir a las partes pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse a voluntad de las partes, por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas (21).

(21) Cfr. Barajas Montes de Oca Santiago, op. cit. pp. 85-86-87- - 88-89-90-91.

3.8.3.- SUSPENSIÓN DE LABORES O HUELGA.

Después del período de prehuelga, a la hora y fecha señalada deben de suspenderse las labores, esto de lugar a la tercera fase o período llamado huelga. De acuerdo con el artículo 443 de la L.F.T., la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, pero no se trata del ejercicio de una acción negativa a no trabajar, sino por el contrario es una facultad positiva que lleva a los emplazantes a suspender las actividades; por lo que es necesario que en el momento del estallamiento, tanto la parte emplazante, como la parte emplazada se hagan acompañar de un funcionario con fe pública, a fin de que certifique el momento de la suspensión de las labores, así mismo se deberá dar fe del lugar y área del estallamiento.

Así también, es importante precisar el hecho de que cuando concluye el período de prehuelga, a partir de ese momento en que estalla el movimiento, la responsabilidad de los bienes se invierte para el sindicato, quienes son los que adquieren la custodia de la fuente de labores.

Una vez estallada la huelga, la parte emplazada y los terceros tienen un término de 72 horas para solicitar la declaratoria de inexistencia, si es que no se cumple con los requisitos de fondo o de forma. Así mismo la suspensión del trabajo admite algunas excepciones en cuanto a tiempo y espacio, ya que el artículo 466 de la L.F.T. dice que: "Los trabajadores huelguistas continuaran prestando los siguientes servicios: I.- Los buques, sero-

naves, trenes, autobuses, y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino y II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento". La otra excepción se encuentra en el personal de emergencia, quien debe de trabajar mientras dure la suspensión del trabajo.

Con respecto a lo anterior el artículo 936 dice: "Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, la junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

También es importante, tener cuidado en la forma de llevar a cabo el estallamiento, para que no se incurra en actos violentos que dañen a las propiedades o a las personas, porque esto podría propiciar la declaración de la ilicitud de la huelga (22).

3.8.4.- CALIFICACION.

Inmediatamente que estalla la huelga, comienza a correr el término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia, tanto para la parte emplazada como para los terceros interesados, como lo establece el artículo 929 de la L.P.T., el cual ha-

(22) Cfr. Rose Games Francisco, op. cit. pp. 669-670-671.

sido criticado de inconstitucional, por lo que toca a los terceros interesados, cuando se les sanciona, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, y sin haber sido notificados debidamente.

En la presente figura uno de los aspectos de mayor relevancia, es que la ley actual establece que la calificación de la huelga tendrá que ser a petición de parte, ya que no procede la calificación de oficio; por lo que con la solicitud de inexistencia se da motivo a que se siga todo un procedimiento que establece el artículo 930 y siguientes, el cual ha recibido críticas de la parte patronal ya que el legislador con el afán de establecer un procedimiento para la calificación del estado de huelga, amplió el período de huelga estallada y como consecuencia prolongó más de lo debido el cierre de la empresa, ya que siguiendo todos los términos legales se pueden tener suspendidas las labores por lo menos de 10 a 15 días.

En esta fase que comentamos, la huelga solo se puede calificar de existente o inexistente y de lícita. Por lo que, si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo; II.- Los advertirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo salvo causa justificada; III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores y IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que se reanude el trabajo.

Así mismo, si la junta declara la existencia del movimi-

ento de huelga, las autoridades laborales y civiles prestarán auxi-
lio para que se respete el estado de huelga; si la junta declara -
que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones -
de trabajo con los huelguistas (23).

3.8.5.- TERMINACION.

Por lo que se refiere a la terminación de la huelga, es-
to se encuentra previsto en el artículo 469 de la Ley, donde los -
supuestos son los siguientes: Por acuerdo entre las partes; que el
patrón se allane a la demanda y cubra los salarios que dejaron de-
recibir los trabajadores durante la suspensión del trabajo; Por --
Laudo Arbitral o Comisión que libremente elijan las partes; y por-
Laudo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si el conflic-
to fue sometido a su decisión (24).

También, la huelga termina cuando existe declaración de-
ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabaja-
dores carecían de causales para proceder a la suspensión del traba-
jo. Así mismo, una de las formas más frecuentes de dar por concluí-
da una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de
la resolución ejecutoria de los tribunales competentes.

Por lo que se refiere al Laudo Arbitral se ha dicho que--
solo es obligatorio para poner fin a una huelga si los trabajado--

(23) Cfr. Ibidem. pp. 671-672.

(24) Cfr. Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa, op. cit.
p. 200.

res someten el negocio jurídico a la decisión de la junta; como lo manifiesta la fracción XX del artículo 123 Constitucional, el cual establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno" (25).

3.9.- PROCEDIMIENTO HUELGUISTICO.

Independientemente de los requisitos de fondo y forma -- los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la -- junta de conciliación y arbitraje. Los estadios por los cuales debe de pasar todo procedimiento huelguístico son los siguientes: a) El pliego de peticiones y su duplicado se presentarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; b) La autoridad está obligada a -- hacer llegar al patrón o patrones el mismo día en que recibió dicho escrito de emplazamiento; c) El patrón o patrones, disponen de un plazo de 48 horas para dar contestación por escrito y por duplicado, al pliego de peticiones; d) La contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la autoridad; e) La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará la Conciliación de las partes en uno o varios actos; por lo que, las partes tienen el deber de asistir a las audiencias a que cite la junta. Si incurren en rebeldía los trabajadores, no correrá el plazo que se hubiera señalado en el aviso, para la iniciación de la huelga. O sea que si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar nuevo aviso

(25) Cfr. Barajas Montes de Oca Santiago, op. cit. pp. 117-118.

de iniciación a la huelga, en el que se conceda el Plazo legal.

Por otro lado, si el patrón no concurre a los actos conciliatorios, el Presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligar su asistencia (26).

Una vez que el movimiento estalla y la parte emplazada - promueve la declaratoria de inexistencia, se abre el procedimiento al que se le ha denominado incidente de calificación y que se fundamenta en el artículo 930 de la L.F.T. (27).

3.10.- CRITICA SOBRE LA HUELGA.

Existen autores, que defienden calurosamente la existencia del derecho de huelga en toda clase de empresas, otros consideran que la intervención del legislador en el campo de la reglamentación del derecho de huelga, debe referirse: a) En el campo penal, para reprimir las ocupaciones de los lugares de trabajo e impedir que se suspendan las medidas de seguridad; b) En lo que se refiere a los servicios públicos, para prohibir la huelga; c) en el campo de la industria y del comercio privados, para atribuir competencia al Poder Ejecutivo a fin de arbitrar los conflictos que por su importancia, su duración o su extensión, pueden poner en peligro la vida de la nación; en este mismo sentido se manifiestan algunos, - refiriéndose a las modalidades que requiere la huelga cuando afec-

(26) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. pp. 307-308.

(27) Cfr. Ross Games Francisco, op. cit. p. 680.

te a los servicios públicos y que también denominan "Servicios sociales a la comunidad", como lo sería una huelga en todas las líneas de autobuses de una ciudad o en todas las panaderías, o en la planta de luz que abastece a una ciudad, lo que da como necesidad el arbitraje obligatorio, porque en estos casos, están en presencia tres factores: Los trabajadores, el patrón y la comunidad y ésta no puede sufrir daño; cuando el conflicto afecta solo a los dos primeros, el orden Jurídico lo puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre tiene obligación de intervenir el Estado, ya que el interés general está por encima de los intereses particulares.

Así mismo se manifiestan otros autores y consideran que el derecho obrero, que también por tener el carácter colectivo, ha merecido la protección de parte del Estado, no puede ir ni debe lesionar o tratar de lesionar a las colectividades o sociedades más amplias; un sindicato, que es una colectividad dentro de la colectividad del estado, no debe tener mayor importancia, que la que concede a los intereses de los individuos que integran esta segunda colectividad. Por lo tanto reconocer pues, el Derecho de Huelga en los servicios públicos, es destruir, en beneficio de una colectividad menor, el régimen jurídico de una colectividad mayor. Por lo que basados en este principio, de una realidad jurídica innegable, se inicia ya en todas partes una revisión del Derecho de Huelga en los servicios públicos para abolirlo definitivamente; Consideran también que la huelga, como la guerra, es un acto antijurídico y que existe no por la impotencia de los Estados, sino por la renuncia voluntaria del Estado a cumplir con sus funciones. Por lo tanto, la resolución del problema colectivo es estrictamente pri-

mero a la solución del problema de la huelga, solamente una solución negativa del primero, permite que, frente a los sindicatos, - el Estado renuncia a su soberanía, es decir a su existencia.

Por lo tanto en México, nuestros Gobiernos de 1917 a la fecha, han tenido un carácter francamente Obrerista, aunque ajustando sus actos a los mandatos Constitucionales y Legales. Si la huelga perdura como un derecho de los trabajadores, deberá encontrarse un medio para solucionarla dentro de plazos razonables y no permitir que, como consecuencia de la misma y de su prolongada duración, algunas fuentes de trabajo tengan que cerrarse en perjuicio de la misma clase obrera y de la economía general (28).

3.II.- HUELGA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS.

El servicio público es aquel cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que debe ser preponderante la vigilancia del Estado, sin embargo tiene gradaciones que se miden por las consecuencias que produce su interrupción; por lo tanto consideramos que es adecuado subdividir los Servicios Públicos en los que tienen el carácter de necesarios y - los que son de naturaleza vital. Pero la Ley Laboral no señala diferencias en el tratamiento respecto de toda clase de empresas.

El Legislador de 1917 no estableció en materia de huelga diferencia alguna en empresas de Servicios Públicos y aquellos que

(28) Cfr. Guerrero Duquerio, op. cit. pp. 395-396-397-398.

no lo son, pues, con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los Servicios Públicos. El mismo lineamiento siguió la Ley Federal del Trabajo y los resultados en la práctica han sido fatales, ya que puede permitirse que para satisfacer las necesidades o aspiraciones de una minoría trabajadora, sufran enormemente todos los demás sectores de la sociedad; toda vez que el procedimiento que la Ley Laboral señala en materia de huelga, según se interpreta por nuestros tribunales, no permite prejuzgarse si las demandas de los obreros son o no justificadas, porque basta llenar las formulas procesales para que, corridos los tramites y hecho el emplazamiento de huelga respectivo, producida la contestación patronal, celebrada la audiencia de avenimiento y señalado el personal de emergencia, si el patrón no esta en aptitud de acceder a las demandas formuladas o los trabajadores no las retiran, el Estado debe dejar que el movimiento de huelga, una vez estallado, continúe indefinidamente, sin que en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta. Por lo tanto, una huelga que paralice la generación y distribución del fluido eléctrico, practicamente produce los efectos de una huelga general; por ejemplo sin servicio de agua, de alumbrado, de refrigeración, sin bombeo de gasolina de los oleoductos, parados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, dejando a miles de trabajadores sin trabajar por no poder mover los talleres, salvo los pocos casos en que se cuente con plantas propias, lo que sería un colapso social; por todo lo anterior, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso; ante el problema que se plantea y por lo que se refiere a servicios de emergen-

cia, los tribunales, han encontrado una interpretación para el artículo 467 de la L.F.T., el cual dispone que los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se sigan desempeñando las labores cuya suspensión perjudica a los trabajos o a la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Algunos han sostenido la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas no sufran deterioro por su paralización repentina, o para que continúen funcionando aquellas máquinas que, de no hacerlo dificulten posteriormente la reanudación de las labores, o para que sean vigiladas las puertas de las empresas y estas no sufran algún robo; pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje fundándose para este precepto, han decretado en muchos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en dicho precepto, la finalidad superior e inobjetable de impedir graves daños y molestias a las poblaciones; luego entonces, los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son con seguridad, de aquellos que podríamos calificar como vitales, pues su interrupción provoca una anarquía entre los demás servicios y muchos daños a la colectividad. Por lo que con seguridad por esa razón el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes a las laborales, por lo que se refiere a los transportes, se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicación para decretar la Recusa de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratan-

do de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga. Estas intervenciones a pesar de ser justificadas, crean muchos problemas Jurídicos y son vistas con recelo, tanto por los trabajadores como por los patronos, ya que los primeros sostienen que se vuelve negatorio su derecho de huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. Mientras la población aplaude, esas disposiciones del poder público. Ante todo esto, tenemos que reconocer que la huelga, tratándose de esas empresas, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la aplicación de la Justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspensión de las labores (29).

Prente a estas huelgas, pensamos que lo adecuado sería, que en dichos servicios se debe imponer el arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general. Así mismo, todo mundo está de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida concreta al respecto, por temor político. Así pasa, en México se ha seguido el criterio de requisar, o sea, proporcionar por parte del Estado el servicio público en sustitución de los trabajadores en huelga. Pero preferimos el arbitraje obligatorio a la requisa (30).

(29) Cfr. *Ibidem*. pp. 399-400-401-402-403-404.

(30) Cfr. Cavazos Flores Baltazar, op. cit. p. 316.

C A P I T U L O I V

ANTECEDENTES Y LEGISLACION DE DERECHO DEL TRABAJO

4.1.- LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

Posteriormente al triunfo de la revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, fueron numerosos; por ejemplo, el Gobierno de Don Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento; y este a su vez llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilos y tejidos que es uno de los primeros contratos colectivos de trabajo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos Legislativos de los países Europeos, multiplicó las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo.

Así mismo, legislaron en materia de trabajo, el Estado de Coahuila en 1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916, y en ese mismo año Coahuila por segunda ocasión (1).

De manera que en el lapso que transcurre desde la muerte de Madero y la promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917.. muchos Estados enfrentaban problemas de carácter laboral, por lo que hubo algunas leyes de la materia, que son antecedentes de nuestra legislación actual. Por lo tanto, estas leyes quedan incluidas dentro del llamado periodo preconstitucionalista (2).

4.2.- CONTENIDO DEL ARTICULO 123 (TEXTO ORIGINAL)

"El artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, sentó bases generales sobre las siguientes materias:

a) El contrato de trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.

b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los menores; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de --

(1) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. p. 46.

(2) Cfr. Cantón Koller Miguel, op. cit. p. 23.

lactencia.

c) Asociación Profesional. La instituye en favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas ga-
rantías.

d) Huelga. Otorga ese derecho a los trabajadores para --
equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.

e) Faros. Se refiere a los términos en que concede a los patrones la suspensión del trabajo. Previa autorización, pueden, -
cuando el exceso de la producción lo haga necesario y para mante--
ner los precios en un límite costeable, suspender los trabajos de--
sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso del -
Lockout o sea el derecho de los patrones de suspender el trabajo a
fin de obtener que los trabajadores se allanen a sus pretenciones.

f) Servicios para la comunidad. Los necesarios para la -
sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermeri--
as, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados-
de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón-
cuando la localidad carece de ellos.

g) Arbitraje. Instituye las Juntas de Conciliación y Ar-
bitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de traba-
jo.

h) Previsión Social. Declaró de utilidad pública las ca-
jas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas de-
tinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituyó el patri-
monio de fámilia.

i) Carácter imperativo de las normas legales. Las cláu-
ses (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renun-
cia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores,
son nulas.

j) Generalidades. Las bases Constitucionales rigen el -- trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además el que dimens de todo contrato de trabajo.

k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para - legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores" (3).

4.3.- TEORIA DE LA LEGISLACION LOCAL DEL TRABAJO.

Las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión - social de todas las entidades federativas del país, fueron compiladas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el título de "Legislación del Trabajo de los - Estados Unidos Mexicanos".

Por lo que en la obra de referencia aparece un estudio - comparativo de dichas leyes, del que se desprende la teoría de la - Legislación Laboral de los Estados de la República; pero en este - estudio no se tiene la menor idea del Derecho Social, sino que se - hacen constantes referencias al Derecho Industrial. Por lo tanto - es interesante conocer la interpretación de la Legislación del Trabajo durante la década siguiente a la promulgación de la Constitución.

Por lo tanto a continuación mencionaremos algunas ideas, - a las cuales se refiere la obra antes mencionada, y así nos encontramos conque al promulgarse la Constitución de 1917, en la que se

(3) Castorena J. de Jesús, op. cit. pp. 47-48.

consideró el derecho industrial como una rama nueva y separada del derecho civil, surgen los conflictos, al reclamar los trabajadores sus derechos y al defenderse el capital con todas sus fuerzas; esto hace que los Gobiernos de los Estados, a quienes facultó la Constitución para legislar sobre trabajo, procedieran a fijar normas para regir las relaciones entre el capital y el trabajo, y tal vez esa sea la causa de que se tache tal legislación de deficiente, imputándosele omisiones al no proveer multitud de casos. Y así las leyes de algunos Estados en las que predomina una recia tendencia sindicalista, como por ejemplo en la de Tabasco, que se inclina a establecer un sólo organismo como encargado de vigilar la observancia de los Estatutos de las agrupaciones obreras, y limita el derecho de la asociación patronal, dando mayores facilidades a los organismos obreros; en sentido contrario estaba la legislación del trabajo de Nuevo León, la cual era corta y de pocas tendencias renovadoras, como lo prueban sus leyes relativas a accidentes, a las juntas de Conciliación y Arbitraje, jornada máxima y descanso obligatorio.

Así también suministran una fuente amplia de experiencia, cuatro de las leyes del trabajo más completas de la República: la de Chihuahua, que de manera valerosa plantea y resuelve el problema de los servidores del Estado; y las de Veracruz, Tamaulipas y Sonora, cuyos capítulos en materia de contratos, de accidentes y enfermedades profesionales se basan en una tradición industrial.

Por lo tanto si en algunos casos las leyes de los Estados se aplicaron radicalmente, al calor de las pasiones y al encon

trarse poderosos organismos obreros dueños de los tribunales del trabajo, estas manifestaciones, esporádicas, han cedido a la madura reflexión; y si también es verdad que algunas leyes locales tenían vicios de radicalismo, también es cierto que hubo estados cuya Legislación fué francamente protectora del capital.

En esta obra se planteó también la Jurisdicción Federal en materia de trabajo, motivada por las condiciones especiales de ciertas industrias que son de Concesión Federal; que abarcan dos o más Estados o que están establecidas en zonas federales.

De manera que estos son algunos de los factores por los que el 6 de septiembre de 1929 se le atribuye al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, careciendo a partir de esta fecha los Gobiernos de los Estados de facultades para legislar en dicha materia.

Pero la verdad de las cosas es que en casi todos los Estados de la República se desarrolló un extraordinario movimiento social que fue canalizado a través de las leyes laborales (4).

4.4.- LEGISLACION LOCAL DEL TRABAJO.

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, -

(4) Cfr. Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 160-161-162-163.

III

reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados - privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, así como Juntas de Conciliación y Arbitraje (5).

Así mismo, con la aparición del artículo 123 de nuestra Constitución los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores salen a la luz, por lo que los Estados se ven en la necesidad de dictar diversos ordenamientos en materia de trabajo, de los cuales la mayoría están incompletos, pero no por ello dejaban de estar encaminados a la solución de los conflictos, protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición Constitucional. De manera que entre los años de 1917 y 1929 en que se reformó la Constitución, se dictaron 53 decretos, reglamentos y leyes reglamentarias, en los diferentes Estados de la República. Por lo tanto es importante mencionar que en casi todas las disposiciones de los Estados se notaba una tendencia sindicalista, la cual ya se había manifestado en la Ley Alvarado del Estado de Yucatán, siendo esta Ley promulgada con anterioridad a la Constitución de 1917 (6).

4.5.- FEDERALIZACION DE LA LEY DEL TRABAJO EN MEXICO.

Durante la vigencia de las leyes locales aparecieron con

(5) Cfr. Ibidem. p. 156.

(6) Cfr. Cantón Moller Miguel, op. cit. p. 46.

conflictos que abarcaban a dos o más Estados; por ejemplo los de los trabajadores de ferrocarriles, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados, y que por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible resolver los conflictos de otros, lo que ocasiono que tuviera que intervenir el Gobierno Federal. Para esto tuvo lugar en 1927 una Convención Obrero-Patronal que señaló la necesidad de una Legislación Federal en la materia por lo que se constituyeron comisiones de estudio al respecto. Y así en el año de 1929 el Presidente interino Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, el cuál, después de los tramites siguientes, quedó en los siguientes términos:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domesticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato de trabajo". Pero para que esto pudiera suceder se tuvo que reformar también el artículo 73 Constitucional, en su fracción X que quedo en los términos siguientes:

Artículo 73 el Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes de Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la misma Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus Jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demas empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería, hidrocarburos, y los trabajos ejecuta-

dos en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias". Fue así como se privó a los Estados de la facultad Legislativa en la materia del trabajo, y se le concedió a la federación.

Así pues, cuando se federaliza la legislación del trabajo las leyes dictadas en los Estados continuaron en vigor hasta en tanto aparecía la Ley Federal necesaria para la reglamentación general del artículo 123 (7).

Por lo tanto, la reforma a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, -- faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, y en virtud de la facultad que se le otorga al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por la fracción X del artículo 73 de la misma Constitución, se modificó el preámbulo del artículo 123; de manera que a partir de la mencionada reforma Constitucional se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país (8).

4.6.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Este proyecto revisado paso con el nombre de "Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo" y fue convertido

(7) Cfr. Ibidem. pp.46-47.

(8) Cfr. Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 167-168.

en iniciativa por el Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio; una vez que se discutió dicho proyecto, fue aprobado en los primeros días del mes de agosto de 1931 y devuelto al ejecutivo para su promulgación, que se llevó a cabo el 18 de agosto de 1931. Durante su vigencia sufrió algunas reformas para adecuarla a las circunstancias del momento. Aún así la Ley tuvo una larga vida y podemos decir que cumplió con el objetivo de mantener la paz industrial y laboral en general, concilió con su aplicación muchos intereses encontrados en la vida de producción económica y fue derogada en el año de 1970 cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor. Se puede afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo; aunque sufrió muchas reformas, pero estas siempre encaminadas hacia una orientación obrerista (9).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es el resultado de la necesidad de una reglamentación uniforme, sobre todo en aquellos casos de actividades, cuyo ámbito de aplicación, en la década de los años veinte, lo era todo el país, como ocurría con el trabajo ferrocarrilero, el minero o el textil, pues el distinto trato que cada Estado dió a las reclamaciones que presentaban los trabajadores de las empresas que controlaban dichas actividades, provoca conflictos de competencia y de Jurisdicción, los cuales dieron origen a las primeras huelgas nacionales, que por los años de 1925 a 1927 fueron de grave preocupación para el Gobierno Federal (10).

(9) Cfr. Contón Moller Miruel, op.cit. p. 49.

(10) Cfr. Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa, op. cit. p. 162.

4.7.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES DE LA UNION DE 1938.

Desde su origen, las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo, fundamentalmente por las leyes del servicio Civil; pero con la creación del artículo 123 Constitucional, se crearon derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo, pero a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del derecho administrativo; y ante esto, el artículo 2o. de la mencionada ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por Don Lázaro Cárdenas, y publicado en el diario oficial del día 5 de diciembre del mismo año.

Así pues, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tuteladores, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido Estatuto. Y así, independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de estos los derechos de asociación profesional y huelga (II).

El Estatuto Jurídico fue promulgado por el Presidente --

(II) Cfr. Truete Urbina Alberto, op. cit. p. 175.

Cárdenas publicándose en el diario oficial de 5 de diciembre de -- 1938. Y con ello los trabajadores al Servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales. Y de esta manera este ordenamiento legal sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes, y además sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional (12).

4.8.- EL ESTATUTO DE 1941.

El Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Estado de 1938 estuvo vigente tal como lo expidió el Presidente -- Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, que el Presidente, que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto.

En este sentido cabe hacer mención de que el contenido -- general, la orientación Política y Social, y el Contenido Jurídico del llamado nuevo Estatuto era el mismo que el de 1938, con la única diferencia de que se adicionaron nuevos cargos o empleos o los llamados "de confianza", o sea para aquellos servidores públicos a los que en realidad no les es aplicable la protección del Estatuto, ya que pueden ser renovados libremente por los titulares (13).

De manera que el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios

(12) Cfr. Cantón Moller Miguel, op. cit. p. 76.

(13) Cfr. Ibidem. pp. 76-77.

plos Sociales del Estatuto anterior, con la única diferencia en lo que se refiere a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; pero en el fondo, se conserva la línea revolucionaria del Estatuto de 1938 en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, pero eso sí, su efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la clase obrera (14).

4.9.- LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO EN MEXICO.

"Los preceptos sobre trabajo y previsión social del artículo 123 de la Constitución, así como los principios que se derivan del mismo, son fuentes jurídicas del derecho administrativo-laboral para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general para todo prestador de servicios, — empleados de las entidades federativas y de los municipios; también para los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, — los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales, a efecto de que se cumpla con las disposiciones específicas que protegen y reglamentan el trabajo y la seguridad social. Por lo tanto, las normas Constitucionales y sus reglamentaciones son las siguientes:

- A) El artículo 123 de la Constitución.
- B) Los tratados internacionales del trabajo.
- C) Las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión y seguridad sociales:
 - a) La Ley Federal del Trabajo.

(14) Cfr. Trueba Urbina Alberto, op. cit. p. 176.

- b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- c) La Ley del Seguro Social.
- d) La Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- e) La Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- D) Los reglamentos administrativos del trabajo y de la previsión social.
- E) Los contratos-ley (15).

4.9.1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION FEDERAL.

La Constitución General de la República es la base de todo precepto legal, entre ellos tenemos de manera primordial al artículo 123.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad mexicana, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Dichas garantías tienen rango Constitucional para evitar que puedan ser violadas por leyes ordinarias o medidas administrativas.

Luego entonces, el artículo 123 vigente comprende dos partes. La primera que es el apartado "A", donde se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; la segunda

(15) Cfr. Trueta Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Edit. Porrúa S. A. México 1983 Primera Edición, pp. 144-145.

que es el apartado "B", la cual se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del apartado "A" es la Ley Federal del Trabajo; así mismo, - la Ley reglamentaria del inciso "B" es la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado (16).

4.9.2.- LOS TRATADOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

"De conformidad con el artículo 133 Constitucional, y el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones internacionales, tratados, constituyen también parte de la Legislación Laboral Suprema del país, ya que este último ordenamiento dispone".

"Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia" (17).

Así mismo el artículo 17 de la L.F.T. dice que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en su reglamento, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios genera-

(16) Cfr. Arriaga Flores Arturo, op. cit. pp. 20-21.

(17) Dávalos José, Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa S. A. México 1988, Segunda Edición. pp. 77-78.

les de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".

En este sentido, desde 1935, México tiene suscritos más de 70 convenios internacionales, en materia de trabajo, los que se refieren entre otros, al exámen médico de los menores; a la reparación de los accidentes de trabajo; a la igualdad de trato entre — trabajadores extranjeros y nacionales; al reclutamiento y repatriación de los trabajadores en buque; al establecimiento de métodos — para la aplicación de salarios mínimos; al trabajo forzoso u obligatorio; a la igualdad de remuneración al hombre y la mujer; a la — discriminación en materia de empleos; a la higiene en el comercio y las oficinas; y a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas (18).

4.9.3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Legislación Laboral de 1970 supera a la de 1931, ya — que establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la — técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en lo que se refiere a Derechos Sociales, ya que — de los que reglamenta; Derechos Sociales son exclusivamente aque— llos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en— beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos Leyes con— signan derechos autenticamente reivindicatorios, en función de lo—

(18) Cfr. Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. S. A. — México 1990. Segunda Edición. pp. 38-39.

grar un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción -- (19).

Por otro lado, "Se considera que esta Ley, al igual que su antecesora es eminentemente burguesa, y por lo tanto, contraría a los intereses de la clase trabajadora" (20).

Así pues, el 1o. de mayo de 1970 entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo que fué promulgada el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970; y de esta manera, la Nueva Ley sepulta las Reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelanta la solución de problemas del trabajo contemplados o no por la Ley anterior (21).

4.9.4.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO - DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1963, siguiendo ésta los mismos lineamientos del Estatuto de 1938, así como mejorándolo en su técnica legislativa; pero ni con esta Nueva Ley se protegen debidamente los derechos de la burocracia, y además la ejecución de los Laudos es ineficaz, ya que las multas a --

(19) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. op. cit. p. 191.

(20) Delgado Moya Rubén, El Derecho Social del Trabajo. Editorial-Porrúa S. A. México 1977. Primera Edición. p. 385.

(21) Cfr. Castorena J. de Jesús, op. cit. pp. 49-50.

los titulares no tienen la eficacia necesaria.

De manera que, la ley de 28 de diciembre de 1963 le hace honor al día de su expedición para pobres "inocentes", pues es una de las peores leyes en la materia; por lo que requiere una revisión total para que se le ponga a tono con el artículo 123 Constitucional (22).

Así pues el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución General de la República, es reglamentado por la Ley de los trabajadores al servicio del Estado, Ley que viene a equilibrar — las relaciones entre los servidores públicos y los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y el Gobierno del D. F.— (Departamento del Distrito Federal y sus dependencias) (23).

(22) Cfr. Frueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría-Integral. op. cit. pp. 189-190.

(23) Cfr. Arriaga Flores Arturo, op. cit. p. 21.

C A P I T U L O V

EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO Y SUS MUNICIPIOS

5.I.- EL ARTICULO 123 EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y EN LOS MUNICIPIOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexica---
nos, es norma para todos los hombres que forman la comunidad, sin
distinción de razas o nacionalidad, en todo lo relativo a derechos
y libertades del hombre; así mismo la Constitución Social solo es
estatuto protector y reivindicatorio de los obreros, campesinos, -
burócratas, trabajadores en general, económicamente débiles. Por -
esta razón, las autoridades políticas ejercen funciones públicas -
para satisfacer las necesidades de la comunidad y las autoridades-
sociales tienen por misión exclusiva satisfacer las necesidades de
la clase trabajadora, a través de los poderes sociales que son or-
ganos que intervienen en las relaciones laborales entre trabajado-

res y patrones, como dispone el artículo I23. Así mismo, nuestra - Constitución creó el Estado Federal y los Estados miembros, y a -- sus municipios con las atribuciones que les otorga la Ley fundamen- tal. Por ello participan en la cuestión social los Gobernadores de los Estados, ejerciendo las funciones que les especifica la Consti- tución de la República, así como las Constituciones de los Esta--- dos.

Por lo tanto, el régimen de los Estados miembros y de -- los Municipios se rige por los artículos 39, 40, 41, 115 a 124 de- la Constitución, destacando el 115; y en este sentido, el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo rigen en las relaciones entre los Estados y los Municipios con sus trabajadores (I).

5.2.- RELACIONES LABORALES DE LOS GOBIERNOS ESTATALES Y MUNICIPALES CON SUS TRABAJADORES.

Antes de la reforma Constitucional del artículo 115, en- febrero de 1983, se cuestionaba si el artículo 123 Constitucional- contemplaba la relación de los Gobiernos Estatales y Municipales - con sus trabajadores; ya que el artículo 123 en su texto origina-- rio no hacía distinción entre los sujetos de su protección, lo que hacía creer que abarcaba lo mismo a empleados particulares que del Estado en sus distintos niveles.

A partir de 1960 queda integrado el artículo 123 en dos- apartados y la interrogante era saber en cuál de los dos estaban -

(I) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del - Trabajo. op. cit. pp. 34-35.

incluidos los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados y de los Municipios, o si en su caso se les excluía. Pero al adicionar el apartado "B" del artículo 123 trajo como consecuencia el hecho de legislar exclusivamente respecto a las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, las Autoridades Federales, el Gobierno del D. F. y los trabajadores y empleados de los mismos.

De tal manera que tanto el precepto Constitucional como la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 sólo se referían a los burócratas Federales y no comprendían a los burócratas Estatales y Municipales.

Por lo tanto era evidente afirmar que por exclusión se hallaban entonces en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, tomando en consideración que en el apartado "A" se establecía que este regiría: A entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

De lo anterior se puede desprender que las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Estados y municipios estén regulados por el apartado "A".

En este sentido, las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios no se rigen por el apartado "A" ni por el apartado "B", por lo que no estando tutelados estos trabajadores por ninguno de los dos apartados; la interrogante era saber qué Ley los regulaba y a quién tocaba expedirla. Ya que el Congreso de la Unión está facultado para expedir las Leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitu-

ción General, el cuál está integrado por dos apartados. En lo que se refiere al apartado "A", el Congreso tiene amplias facultades para legislar. Por lo que hace al apartado "B" la facultad se limita a las relaciones entre los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, quedando al margen de sus atribuciones el regular ese tipo de relación a nivel Estatal y Municipal.

Por lo tanto, si la Federación no tiene facultad para legislar sobre el vínculo laboral entre los Estados y Municipios con sus trabajadores, de acuerdo al artículo I24 de la Constitución Federal, la facultad corresponde a las legislaturas de los Estados.

De manera que las relaciones laborales en cuestión se rigen por las leyes que expidan las legislaturas de cada Estado (2).

Por lo tanto el inciso "B" del artículo I23 Constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los Poderes de la Unión y del Gobierno del D. F., siendo así, y a falta de disposición expresa, les debe ser aplicable el inciso "A" del artículo I23 Constitucional, pero sería conveniente que el inciso "B" se aplicara a estos trabajadores Estatales y Municipales (3).

(2) Cfr. Dávalos José, op. cit. pp. 449-450.

(3) Cfr. Cavazos Flores Baltasar, op. cit. p. 78.

"También, las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados Federados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias, los Municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere"- (4).

5.3.- DIFERENCIA DE DERECHOS ENTRE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA FEDERACION, LOS ESTADOS Y LOS MUNICIPIOS.

De acuerdo a un estudio realizado, 23 Entidades Federativas se han procurado, a través de sus legislaturas, una Ley del -- Servicio Civil; por lo que al analizar estas reglamentaciones se observa, en su contenido una gran diferencia en el trato que se da a los trabajadores de un Estado en comparación con los de otro.

Pero la desigualdad de derechos se agudiza cuando sometemos a comparación las disposiciones de alguna de las Leyes del Servicio Civil, con las aplicables a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

También nos encontramos con el panorama de muchos trabajadores que estaban ajenos a los derechos concedidos por la Declaración de los Derechos Sociales contenida en el artículo 123, lo que hizo que fuere creciendo una corriente que pedía una reforma a

(4) Arriaga Flores Arturo, op. cit. p. 21.

la Constitución para incorporar al goce de los mínimos consignados en el artículo 123 Constitucional a los trabajadores Estatales y Municipales; por lo que se propuso reformar el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución General de la República, a fin de que al mismo nivel que las relaciones laborales del Poder Público-Federal, queden reguladas las de los servidores de los Gobiernos de las Entidades Federativas y Municipales y acabar así con una gran injusticia (5).

5.4.- LA REFORMA DE 1983 DEL ARTICULO 115 CONSTITUCIONAL.

En un intento de reafirmar el Federalismo a través del reforzamiento de las estructuras básicas, que son los Estados y los Municipios, se instrumentó la reforma al artículo 115 Constitucional.

En la Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial del día 3 de febrero de 1983, la fracción IX, que es la relativa al aspecto laboral, quedó de la siguiente manera:

"Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las Leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los Municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere".

(5) Cfr. Dávalos José, op. cit. p. 45I.

En lo que a Derecho del Trabajo se refiere, los Estados-siempre tuvieron la facultad originaria en materia de Relaciones - Laborales con sus trabajadores, por lo tanto, en ejercicio de la - misma expedieron desde los años veinte, Leyes del servicio Civil, - pero estas, y aún las expedidas más recientemente, estuvieron siem - pre por debajo de los derechos que consagra el artículo 123.

Uno de los artículos transitorios del Decreto disponía - que en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor - de la Reforma Constitucional, las Legislaturas de los Estados adg - cuarían sus Constituciones y Leyes locales, a fin de proveer el de - bido cumplimiento del mandato. Y así lo manifiesta la Constitución Política del Estado de México, en su artículo 70 fracción XVI que - a la letra dice: "Corresponde a la legislatura: fracción XVI Expe - dir conforme a los principios básicos del artículo 123 de la Cong - titución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposicio - nes reglamentarias, la Ley que rijan las relaciones de trabajo de - los servidores públicos del Estado y Municipios".

Recientemente, por decreto publicado en el Diario Oficial de 17 de marzo de 1987, fue derogada la fracción IX del artículo II5 Constitucional; pero su contenido sigue vigente, ya que so - lo se le dio reacomodo en la fracción VIII del mismo precepto, por lo que toca a las relaciones laborales de los Municipios con sus - trabajadores, y en el artículo II6 Constitucional fracción V, tra - tándose del vínculo laboral de las Entidades Federativas con sus - trabajadores.

Sin embargo, considerando los largos años que se relego -

al Municipio; tal vez no todos los Estados y Municipios tengan la capacidad económica para soportar el cambio, que implica el otorgamiento de nuevas prestaciones; y de esta manera, los trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios esperaron 66 años para que se les hiciera justicia, pero lo trascendente de la reforma es que a estos trabajadores se les dotó de un marco jurídico que constituye una garantía y desde el cual podrán hacer valer sus derechos (6).

5.5.- LOS MEDIOS DE PRESION: HUELGA Y OTROS.

5.5.I.- LA HUELGA.

El artículo 440 (L.F.T.) la define como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; así mismo, consiste en el ejercicio de un derecho para suspender el trabajo en una empresa o establecimiento y no sólo el derecho de dejar de trabajar. En este sentido constituye una conducta activa además de pasiva.

La huelga constituye un derecho espontáneo, nacido de las luchas obreras que en el siglo XIX iniciaban el largo camino por la Justicia Social. En su historia se pueden marcar tres etapas: La Prohibición, Tolerancia y la Regulación Legal y además Constitucional. Por lo que es necesario advertir que la última de las etapas implica la conciencia Estatal de que más vale otorgarle cauces legales que mantenerla como una mera expresión de fuerza social. De manera que su reglamentación ha llegado al extremo de -

(6) Cfr. Ibidem. pp. 451-452-453.

condicionarla de tal manera que su ejercicio fuera de los márgenes estrictos de la Ley pueda ser motivo de sanciones graves.

Ultimamente, el mundo contempla con preocupación el problema de la huelga, particularmente cuando conduce a la suspensión de servicios que se estiman esenciales a la colectividad y que a veces se intenta superarla mediante formulas de aparente legalidad como es la Requisa de las empresas que prestan servicios a la colectividad (7).

5.5.2.- LOS PAROS.

En la terminología habitual los paros suelen referirse a una acción patronal para suspender, modificar o terminar relaciones colectivas de trabajo; pero los paros también se dan como carta de lucha obrera. Sus dimensiones son variables, ya que van desde breves intervalos, hasta el que sustituye, por su indefinición y generalidad a la huelga, cuando por algún motivo los trabajadores no quieren o no pueden cumplir con los requisitos legales.

En México, estos paros constituyen una conducta ilegal, ya que se equiparan al abandono de trabajo, y como consecuencia, provocan el despido justificado de los responsables. Pero a la vez son eficaces, porque ponen de manifiesto una decisión de lucha. Pero finalmente resultan una acción admirable por los riesgos que concientemente enfrentan quienes los llevan a cabo, pero sobre to-

(7) Cfr. De Buen L. Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. op. cit. pp. 130-131-132.

do, por el hecho de que expresan una verdadera conciencia de cla--
se (8).

5.5.3.- EL TORTUGUISMO.

En México esa expresión se utiliza para identificar el -
trabajo a cámara lenta; pues se trata de la realización del traba-
jo a un ritmo lento, y esto por lo tanto viene a ser incompatible-
con cualquier norma de productividad. Pero su eficacia depende ge-
neralmente, de lo difícil que resulte medir la intensidad y la ca-
lidad del trabajo. En esa misma medida resulta ilícito, configu--
rando la "Falta de probidad" prevista en la fracción II del artícu-
lo 47 de la L.P.T. que puede provocar el despido del trabajador. -
Pero la garantía de su aplicación radica en el riesgo de que el --
patrón presente una prueba insuficiente para demostrar esa conduc-
ta (9).

5.5.4.- EL AUSENTISMO COLECTIVO.

"La preocupación de los trabajadores por no incurrir en -
motivos de despido por el ejercicio de medios de presión, conduce-
con frecuencia a los sindicatos a acordar ausentismos colectivos,-
bien por departamentos o por turnos, que en todo caso configuran -
una sola falta de asistencia al trabajo, susceptible de permitir al
empleador no pagar el salario correspondiente a la falta pero que,
en general, no autoriza a tomar medidas de despido. Es claro que -

(8) Cfr. Ibidem. pp. 132-133.

(9) Cfr. Ibidem. p. 133.

la prueba del acuerdo sería suficiente para tomar una medida de -- separación. Lo difícil está en acreditar éste hecho" (10).

5.6.- SEMBLANZA HISTORICA DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADOS
RES DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DES--
CENTRALIZADAS DEL ESTADO DE MEXICO (S.U.T.E.Y.M.).

El movimiento sindical burocrático en el Estado de México nació el 19 de marzo de 1937, cuando se constituyó el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, teniendo su -- fundamento en la ideología de la Revolución Mexicana, sustentado -- por los trabajadores de Cananea, Sonora y Rio Blanco, Veracruz; -- año también en que se creó la Unión de Trabajadores Oficiales del Estado de México que junto con el Sindicato, se integró por empledos que laboraban en las diferentes oficinas de los Poderes del -- Estado y de los H. Ayuntamientos Constitucionales; los cuales ya -- fusionados en las mencionadas fracciones de trabajadores, no gozaban del reconocimiento Institucional y Jurídico, durante el mandato del C. Wenceslao Labra, Gobernador Constitucional del Estado de México, aunque si de su reconocimiento moral.

Los esforzados iniciadores fueron Francisco Martínez, -- Manuel Lara Jr., Enrique Muciffo Romero, Ignacio Carvajal Saavedra, Enrique Torres, Gerardo Sosa, Manuela Hidalgo, Maximiliano Torres, Salvador Garza Bravo, Luis Torres Rivas, Alfonso Vilchis, Felipe-- G. Garrido, José Alarcón, Carolina Navarrete y muchos otros que -- gracias a sus ideales inquebrantables y su sentido de justicia, --

dio origen al Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, cuya plataforma ideológica estaba influenciada -- por la tesis nacionalista del C. General Lázaro Cárdenas del Rio, -- quién el 1o. de septiembre de 1934 había tomado posesión de su mandato como Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

El Presidente Cárdenas en su mensaje de toma de posesión trazo los lineamientos que deberían regir durante su mandato y entre ellos imperaban: la Educación Socialista, un fuerte y decidido apoyo a los Maestros Revolucionarios, la búsqueda de la armonía -- entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, pero sobre todo una especial atención a los problemas agrarios y en general, -- la preocupación por las masas obrera y campesina.

Así mismo el Presidente Cárdenas, fue un apasionado defensor del "Derecho de Huelga", por lo que a la burocracia le entregó grandes derechos y beneficios por medio del Estatuto Jurídico.

Por lo que en 1938 la burocracia del Estado de México y Municipios empezó a gestar su efervescencia sindical y tanto la -- Unión de Trabajadores Oficiales del Estado de México como el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios sustentaban ya, como base ideológica, los Postulados de los movimientos -- proletarios de Rio Blanco y Cananea, destacando varios objetivos, -- como el establecimiento de la lucha declarada para obtener el pleno goce de la libertad de expresión y el derecho de huelga parcial o total, según se consideren lesionados los intereses de los trabajadores.

Por su parte el C. Wenceslao Labra, Gobernador del Estado de México al darse cuenta que los trabajadores no contaban con una agrupación Jurídicamente reconocida que velara por sus intereses y siguiendo los lineamientos del Presidente Cárdenas, designó al C. Lic. Juan Fernandez Albarrán, Secretario General de Gobierno para encomendarle la tarea de mediador y conciliador del Movimiento Sindical Burocrático, que desde marzo de 1937 se había originado, y el cuál había tenido dificultades para instituirse Jurídicamente como una fuerza única que aglutinara a las dos fracciones: - Unión de Trabajadores Oficiales del Estado de México y Sindicato - de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios.

De esta manera, se logra la unificación masiva de los -- trabajadores burócratas del Estado y Municipios, en un frente llamado Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios (S.U.F.E.Y.M.) ello, gracias a la buena fe de ambas agrupaciones, así como del Gobierno Estatal.

Así pues, las dos partes Sindicales ya mencionadas, llegaron al acuerdo esperado por la clase trabajadora, acordando a -- conveniencia de que el 27 de octubre de 1938, en Convención Estatal, celebrada a las 11 horas A. M. en el centro recreativo General Agustín Millán, de la Ciudad de Toluca y con la asistencia de 1442 Delegados Sindicales, representantes de los H. Municipios y -- de las diferentes dependencias de los poderes del Estado, naciera el Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, cuyo lema sería "Por el triunfo de la Justicia Social".

Constituyendose de esta manera, la Representación Sindical Auténtica de la Burocracia del Estado de México y en cuya asamblea plenaria fue elegido en forma unánime el Primer Comité Ejecutivo Estatal del SUTSEYM (II).

5.7.- CONSTITUCION DEL SINDICATO, NOMBRE, LEMA Y DOMICILIO.

"El 27 de octubre de 1938, se constituye legítimamente - El Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, y desaparecan automáticamente las Fracciones denominadas, -- Unión de Trabajadores Oficiales del Estado de México y Sindicato - de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios" (I2).

Así mismo, el artículo 1o. de los Estatutos internos del SUTSEYM a la letra dice "El Sindicato está formado por todos los -- trabajadores de base al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legi--lativo, Judicial, de todos los Municipios del Estado así como de - las Instituciones Descentralizadas que originalmente hayan pertencido a cualquiera de ellas o que posteriormente sean aceptados por el propio Sindicato".

En cuanto a su nombre, el artículo 2o. del propio ordenamiento manifiesta, "El nombre del Sindicato es: SINDICATO UNICO DE

(II) Cfr. Secretaria de Prensa y Propaganda, "27 De Octubre", --- Revista del SUTSEYM. Toluca México, Octubre de 1988. Num. 3 - pp. 3-4.

(I2) Ibidem. p.5.

TRABAJADORES DE LOS PODERES, MUNICIPIOS R INSTITUCIONES DESENTRALIZADAS DEL ESTADO DE MEXICO, y conserva para distinguirse las siglas S.U.T.E.Y.M."

Por cuanto a su lema se refiere, se manifiesta en su artículo 4o. que su lema es: "POR EL TRIUNFO DE LA JUSTICIA SOCIAL".

Y en lo referente a su domicilio, el Estatuto manifiesta en su artículo 5o. "Su domicilio Social será donde residan los poderes del Estado de México y en él se ubicará el Comité Ejecutivo-Estatal.

5.8.- LEY QUE RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO Y SUS MUNICIPIOS-CON SUS TRABAJADORES.

Hasta antes de las reformas del artículo 115 Constitucional del día 3 de febrero de 1983, a nivel de normas reglamentarias de la Constitución, la burocracia Estatal y Municipal no se encontraba protegida en su relación laboral; por lo tanto se podía cuestionar si en la declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 Constitucional, se contemplaba la relación laboral de los Gobiernos Estatales y Municipales, con sus trabajadores.

El texto del apartado A del artículo 123 establece en el II párrafo que "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir, Leyes sobre el Trabajo, las cuales-

regirán:

"A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo". Por lo que del texto, estrictamente, no se desprende que regule las relaciones laborales de los trabajadores Estatales y Municipales.

Por lo tanto, el apartado A del artículo 123 Constitucional no incluye la reglamentación laboral de los trabajadores - el servicio de las entidades federativas y de los Municipios; y - aún, dentro de una interpretación general no puede admitirse que en el principio general de "Todo contrato de trabajo" estén incluidas dichas relaciones, ya que sería tergiversar el texto Constitucional.

Luego entonces, las relaciones Laborales de los Estados y municipios con sus trabajadores, no están reguladas en el apartado A ni lo están en el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

En lo que se refiere a las relaciones de los trabajadores en general, el Congreso de la Unión tiene amplias facultades para legislar. Pero con respecto a las relaciones de trabajo en la función Pública, el Congreso sólo puede legislar respecto de las relaciones a que se refiere el apartado B, es decir entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, por lo que, es indudable que han quedado fuera de las facultades y atribuciones del Congreso Federal, la de legislar so-

bre vínculos de servicio público laboral existente entre los Estados de la Federación y los Municipios con sus respectivos trabajadores.

Por lo anteriormente planteado, se deriva que, conforme al artículo 124 de la Constitución Federal, si la federación no tenía expresamente concedida la facultad de legislar sobre las relaciones entre los Estados y Municipios con sus trabajadores, dicha facultad se entendía reservada a los Estados.

Esta aseveración es corroborada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se ha pronunciado al respecto diciendo que: "De acuerdo con el sistema en materia de distribución de poderes entre las autoridades de la Federación y la de los Estados, rige la regla general de que aquellos poderes que no están reservados a los primeros, se entiende que corresponden a los segundos". Esta regla está contenida en el artículo 124 Constitucional, y según el artículo 73, fracción X de la Constitución Federal, el Congreso de la Unión tiene entre otras facultades la de "Expedir Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional".

Por lo tanto, el Congreso Federal sólo tiene facultades exclusivas para expedir leyes reglamentarias de los vínculos existentes entre el Gobierno Federal y sus empleados, más no para legislar sobre las relaciones entre los Estados de la Federación y los Municipios con sus respectivos servidores públicos, de manera que el carecer de facultades en este último punto debe entenderse que conforme al artículo 124 de la Constitución Federal ya mencio

nado, tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales.

Por lo anterior, las Legislaturas de los Estados son las que tienen facultad para expedir las leyes que regulen la relación laboral antes mencionada; tan es así que varios Estados de la República han expedido sus Leyes del Servicio Civil que regulan dicha relación de los Estados y Municipios con sus trabajadores (I3).

"El artículo 124 Constitucional determina de manera tajante la división de las competencias entre la Federación y los Estados, y no da lugar a ninguna interpretación, relacionándolo con el artículo 73" (I4).

En algunos Estados se han expedido Estatutos Jurídicos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de los Estados, entre ellos, el Estado de México, en el año de 1939, incluyendo a los Municipios; pero dichos Estatutos son Inconstitucionales, porque sólo el Congreso Federal tiene facultades para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123. A partir de la Reforma Constitucional de 1929, que otorgó la atribución de Legislar en materia-

- (I3) Cfr. Ruiz Massieu José Francisco y Valadéz Diego, Nuevo Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa S. A. México, 1983- Primera Edición. pp. 319-320-321-322-323-324-325-326.
- (I4) Gámiz Farral Maximino N., Derecho Constitucional y Administrativo de las Entidades Federativas. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F. 1980, Primera Edición, p. 106.

de trabajo al Congreso de la Unión, por lo tanto, las Legislaturas Locales no tienen facultad para dictar Leyes del trabajo, debiendo los trabajadores de los Estados y de los Municipios ejercitar sus acciones Laborales ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia, en el acuerdo del Tribunal Pleno de 4 de marzo de 1966, en relación con la facultad que tiene el Congreso de la Unión de dictar las Leyes reglamentarias del artículo 123 (fracción X del artículo 73), sostuvo una tesis tan desequilibrada de la competencia Constitucional federal para Legislar en materia de trabajo la cual a continuación se transcribe.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMPETENCIA DE --
 LOS CONGRESOS LOCALES PARA LEGISLAR EN MATERIA DE. Este precepto -
 (Art. 123), pues, distingue perfectamente dos tipos o clases de relaciones: en primer lugar, la relación Laboral existente entre los obreros en general con sus patrones, por virtud del contrato de --
 trabajo; para legislar sobre este punto, el Congreso Federal no ve restringida su facultad a ninguna entidad Federativa en particular, por lo que sus respectivos ordenamientos tendrán vigencia ordinariamente en toda la República; en segundo lugar, la relación de --
 servicio público existente entre el Estado y sus empleados públicos; para legislar sobre esta clase de relaciones, el Congreso de la Unión sí tiene una importante restricción, ya que sólo tiene facultades exclusivas para expedir ordenamientos reglamentarios de la relaciones entre la Federación, Distrito y Territorios Federales por una parte, y sus empleados públicos por la otra, pero que--

da fuera de sus atribuciones legislar sobre vínculos de servicio público existentes entre los Estados de la Federación y sus respectivos empleados. O sea, que para el artículo 123 Constitucional, no debe identificarse la relación laboral existente entre un obrero y su patrono, y la existente entre un empleado público y el Estado al que sirve. La distinción entre ambas es punto de coincidencia de la doctrina, la legislación y en igual sentido se ha orientado la Jurisprudencia de esta Suprema Corte. Por ello resulta inaceptable que cuando en el apartado A del artículo 123 Constitucional, se otorgan facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de contratos de Trabajo, se entienda incluida también la facultad de legislar sobre las relaciones entre Estado y empleados públicos; en este aspecto, se repite, el Congreso Federal sólo tiene facultades exclusivas para expedir leyes reglamentarias de los vínculos existentes entre el Gobierno Federal y sus empleados, más no para legislar sobre las relaciones entre los Estados de la Federación y sus respectivos servidores públicos, de manera que al carecer de facultades en este último punto, debe entenderse que -- conforme al artículo 124 Constitucional ya mencionado, tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales". (Amparo en revisión 258/67. Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil de Monterrey. 4 de marzo de 1969. Unanimidad de 16 votos. Ponente: Ernesto Aguilar Alvarez).

La ignorancia de los integrantes del Pleno, así como algunos Profesores y Juristas, en cuanto al proceso de formación del artículo 123 y de la Reforma Constitucional de 1929, que le encomienda al Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo, --

desintegran el derecho laboral, pero no debe olvidarse que las relaciones entre el Estado y sus servidores son de naturaleza social (15).

A continuación transcribiremos el contenido del Acta levantada, de la Sesión del día 9 de agosto de 1939, celebrada por los Ciudadanos Diputados de la XXXIV Legislatura del Estado de México.

"Se abre la sesión a las once horas con veinte minutos, estando presentes los once Ciudadanos Diputados que integran la legislatura. Leída y aprobada sin discusión el Acta de la sesión de apertura celebrada hoy, la Secretaría da cuenta con los documentos en cartera. Y dentro de ellos, el Proyecto de Estatuto Jurídico para los trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y de los Municipios, poniéndose a discusión previa dispensa de trámites, ya que el articulado y la exposición de motivos son bien conocidos de los Señores Diputado.

El C. Diputado Fabila manifiesta que desea separar los artículos relativos a los empleados de confianza, para que se modifiquen suprimiendo los empleados de la Contaduría que en ellos estén incluidos, y se les considere de base dada su antigüedad e índole de funciones, que en realidad en las legislaturas locales son puramente técnicas.

(15) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S. A. México, 1982, Sexta Edición. -- pp. 523-524.

El C. Presidente Lic. Arturo del Moral, manifiesta estar de acuerdo con la proposición del Diputado Fabila por razones que resultaría obvio decir ya que son conocidas las funciones meramente oficinescas, sin dirección autónoma y apolíticas del oficial mayor de la Contaduría y del Contador de Glosa.

Con esta modificación, se aprueba el Estatuto en lo general y particular separadamente, por unanimidad de votos" (16).

5.9.- DERECHO Y PROCEDIMIENTO DE HUELGA QUE ESTIPULA EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-DE LOS PODERES DEL ESTADO DE MEXICO, MUNICIPIOS Y-ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL.

En este aspecto haremos mención a lo que constituye el -Derecho y Procedimiento de huelga de los trabajadores al Servicio-del Estado de México y Municipios, para lo cual transcribiremos algunos preceptos contenidos en el Estatuto que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y Municipios con sus trabajadores.

Artículo 52.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece".

Artículo 53.- "Declaración de huelga es la manifestación

(16) Libro de las Actas de la XXXIV Legislatura del Estado de México, Toluca México 1939. p. 16.

de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de los Poderes y Municipios del Estado, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la Ley, si esos mismos Poderes o Municipios o sus representantes no acceden a sus demandas".

Artículo 64.- "La huelga de los trabajadores del Estado puede ser general o parcial".

Artículo 65.- "La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes y Municipios del Estado, y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje;

b) Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva al tribunal de Arbitraje;

c) Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque los Poderes y Municipios del Estado pongan graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones".

Artículo 66.- "La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de alguno de los Poderes o Municipios del Estado, por cualquiera de las causas siguientes:

a) Violaciones frecuentes repetidas de este Estatuto;

b) Negativa sistemática para comparecer ante el tribunal de -

Arbitraje;

c) Desobediencia sistemática a las resoluciones del mismo Tribunal".

Artículo 67.- "La huelga sólo suspenderá los efectos de los nombramientos de los trabajadores del Estado por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento".

Artículo 68.- "La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad de trabajadores al Servicio del Estado y, por consecuencia, todos los derechos contenidos en esta Ley".

Y en cuanto al Procedimiento se rige por los siguientes artículos:

Artículo 69.- "Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 65 y 66 de esta Ley;

II.- Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al Servicio del Estado, dentro del Poder o Municipio afectado, si se trata de una huelga parcial, o si se trata de una huelga general por las dos terceras partes de los trabajadores de los Poderes y Municipios del Estado".

Artículo 70.- "Antes de suspender los labores, los tra--

habajadores deberán:

I.- Formular por escrito sus peticiones ante el funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las mismas, fijando un plazo no menor de diez días para que se resuelvan y expresando el día y la hora en que deberá comenzar la suspensión de labores;

II.- Enviar copia de este escrito al Tribunal de Arbitraje — con el acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga”.

Artículo 71.- “El tribunal de Arbitraje deberá resolver dentro de un término de setenta y dos horas contando a partir de la fecha en que se reciba la copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 68 y 69. En el primer caso, si es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes”.

Artículo 72.- “Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 70, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores”.

Artículo 73.- “Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de empleo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esta suspensión”.

Artículo 74.- "Si la suspensión de labores se llevara a cabo antes del plazo señalado para realizarla, o si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentran en minoría, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán separados sin responsabilidad para el Estado o los Municipios, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o Funcionarios afectados, de los poderes o municipios del Estado, no han incurrido en responsabilidad".

Artículo 75.- "La huelga será declarada ilegal y aún delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decreta en caso de guerra".

Artículo 76.- "Si el Tribunal de Arbitraje resuelve que una huelga es ilegal, quedarán separados, es decir, cesados, por ese sólo hecho, los trabajadores que hubieren realizado la suspensión de labores".

Artículo 77.- "En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Arbitraje y las Autoridades Civiles y Militares correspondientes deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten".

Artículo 78.- "La huelga terminará:

- I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II.- Por resolución de los trabajadores, tomada en acuerdo de la mayoría de los que resulten afectados por la huelga;
- III.- Por la declaración de ilegalidad;
- IV.- Por laudo del tribunal o de la persona que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstos se avoque al conocimiento del asunto".

Artículo 79.-"Al resolver que una declaración de huelgas es ilegal, el tribunal, a petición de los funcionarios correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estén obligados a mantener en el desempeño de sus labores a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, o sea, en contra de la conservación de las Oficinas o Talleres, o por último signifique un peligro para la salud pública".

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En lo referente a la época antigua, se han analizado algunas ideas en torno al modo de producción esclavista, -- así como algunos sistemas de economía que rigieron la vida anti--gua, por lo que no surgieron conflictos graves de trabajo y tampoco hubo una legislación en esta materia, pero la idea de haber analizado la historia, fue con el fin de encontrar algún antecedente de lo que es en el mundo contemporáneo la regulación de la relación del trabajo subordinado.

SEGUNDA.- El Pueblo Azteca se componía de clases sociales, dentro de las cuales, las privilegiadas eran las compuestas -- por los Nobles, los Guerreros y los Sacerdotes, por otro lado estaban los Macahuales que eran otra parte de la población, la clase -- más baja eran los Tamemes, los cuales tenían el oficio de cargadores y se les consideraba como un simple medio de transporte; es importante destacar que en el Pueblo Azteca tampoco hubo un reglamento referido al trabajo, obediendo esto al sistema esclavista que impero, aunque de manera diferente al sistema esclavista Europeo, -- ya que en el Pueblo Azteca a los esclavos si se les consideró como personas.

TERCERA.- Los primeros ordenamientos Laborales que se -- dieron en México, fueron las Leyes de Indias, en el siglo XVI, las cuales fueron muy justas, pero no funcionaron en la realidad por -- falta de una sanción suficiente dentro de la misma Ley, así como -- la confabulación de las autoridades con los Encomenderos.

Posteriormente a la Independencia de México, surgieron algunos ordenamientos legales, dentro de estos, "El Bando de Hidalgo", el cual ordenaba a los dueños de esclavos que se les diera la libertad, en el término de diez días, si no se habían acreedores a la pena de muerte; asimismo, en el Imperio de Maximiliano también se expidió el Estatuto del Imperio, así como la Ley que creó la -- junta protectora de las clases humildes, la Ley sobre Trabajadores de Io. de noviembre de 1865, lo que demuestra que el Imperio de -- Maximiliano captó los problemas sociales de México.

CUARTA.- En las discusiones del Congreso Constituyente -- de 1856 se aprobó el artículo 50. Constitucional, el cual dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, -- sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o -- el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por -- causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte proscripción o desti-- rro".

Pero no obstante de existir éste precepto Constitucio-- nal, todavía el Código Penal de 1872, para el Distrito y Territo-- rios Federales, impuso como sanción al destierro durante ocho días y el pago de una multa de 25 a 500 pesos, a todas aquellas perso-- nas que impidían el libre ejercicio de la industria o del trabajo -- por medio de la violencia física o moral. Pero aún así, fueron más de doscientas huelgas las que se presentaron en los años de 1875 a -- 1910.

QUINTA.- Los sindicatos se empiezan a consolidar en el año de 1824, cuando el Parlamento de Inglaterra reconoce el Derecho de Organización Profesional de los trabajadores, y en la Ley de 1875, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo.

Asimismo, la Ley Francesa de 1884 consagra la libertad sindical para formar asociaciones profesionales, labrandose con egto su existencia, pero sin dotarlas todavía de su Personalidad Jurídica.

SEXTA.- El Movimiento Sindical Mexicano es de origen anarcosindicalista y de esta manera participa en la Revolución de 1910-1917, por ello, abandona sus principios y adopta la ideología de la Revolución Nacionalista, triunfando a su lado, y convirtiéndose con esto en un sindicalismo casi exclusivamente de negociación.

SEPTIMA.- En México, para constituir un sindicato se debe cumplir con los requisitos formales reclamados por la Ley, para que se otorgue Personalidad Jurídica a la organización Sindical; - por lo que se refiere al Derecho de Asociación Profesional, éste - corresponde originariamente a los trabajadores y patrones, como lo estipula el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI.

OCTAVA.- En México la huelga tiene sus orígenes o consecuencia de la negativa de los patrones, en el sentido de discutir con sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas, y así el movimiento de Cananea responde a una situación específica y no a una conciencia general de la clase trabajadora, ya que se tra-

taba de trabajadores que disfrutaban de los salarios más altos a nivel Nacional, también, detrás del movimiento obrero, existía la influencia Flores-Magonista, y por primera vez en México se exigió la jornada de ocho horas.

NOVENA.- El régimen Jurídico Mexicano, fue el primero -- que reglamentó y consideró a la huelga como un derecho de los trabajadores, manifestando que el patrón tiene el deber de otorgar a sus trabajadores, unas condiciones de trabajo compatibles con la - situación económica de la empresa.

DECIMA.- En lo referente a las huelgas en los servicios-públicos, algunos autores no están de acuerdo, pero tratar de su- primir el derecho de huelga en estas empresas, no sería otra cosa- más que reformar el artículo 123 Constitucional, cosa que el seg- tor obrero no miraría de buena manera, ya que este derecho tuvo un costo social muy elevado y además es la fórmula jurídica que tiene la finalidad de conseguir el mejoramiento de las condiciones econó- micas de los trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- De acuerdo a lo estipulado por el origi- nario artículo 123 de la Constitución Federal, de 1917 a 1929, en- todos los Estados de la República se expidieron Leyes del Trabajo- con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, pero - de todos estos ordenamientos, casi la mayoría estaban incompletos; pero no por ello quiere decir que no estaban encaminados a la solu- ción de los conflictos laborales.

DECIMA SEGUNDA.- Durante la vigencia de las Leyes Locales se dieron conflictos que abarcaban a dos o más Estados por ejemplo los de los trabajadores ferrocarrileros y otras industrias instaladas en varios Estados y que por la soberanía de cada entidad no era posible resolver los conflictos de otras; lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal; por lo que fue necesario privar a los Estados de la facultad Legislativa en materia de trabajo y se le concedió a la federación, dando como resultado la Federalización de la Legislación del trabajo en México; el 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual cumplió con el objetivo de mantener la Paz Industrial y Laboral, siendo derogada en el año de 1970 cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo en vigor, la cual rige desde el 10 de mayo de 1970 y que supera a la de 1931, ya que establece mayores prestaciones en favor de los trabajadores.

DECIMA TERCERA.- Con la creación del artículo 123 Constitucional, se crearon derechos en favor de los empleados tanto privados como al Servicio del Estado, y por ello se promulgó por el Presidente Cárdenas, publicándose en el diario oficial de 5 de diciembre de 1938, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, creándose con este, en favor de dichos trabajadores, los derechos de Asociación Profesional y huelga; posteriormente en 1941 el Presidente Manuel Avila Camacho Promulgó el Estatuto de 1941, cuyo contenido era el mismo que el de 1938 con la única diferencia de que se adicionaron nuevos empleos llamados de confianza. Posteriormente, fue promulgada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y publicada en el diario oficial de 28 de diciembre de 1963, la cual reglamenta el apartado --

"B" del artículo 123 Constitucional; Ley que viene a equilibrar -- las relaciones entre los Servidores Públicos y los Poderes de la -- Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como el Gobierno del Distrito Federal).

DECIMA CUARTA.- Es indudable que la capacidad económica de cada patrón, es fundamental para cuantificar los derechos adquiridos de sus respectivos trabajadores, por lo tanto, es importante hacer una comparación entre los derechos que tienen los trabajadores al Servicio de los Municipios, con los que tienen los trabajadores al Servicio de los Estados y los trabajadores al Servicio de la Federación, y da tristeza, ver la diferencia que existe, ya que los trabajadores al servicio de los Municipios no perciben ni los mínimos que les otorgan sus Estatutos, para concretar, mencionaremos un ejemplo: En el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México y sus Municipios, en su artículo 37 -- fracción II menciona como obligación de los Poderes y Municipios -- del Estado, el proporcionar a sus trabajadores las facilidades indispensables para obtener habitaciones cómodas e higiénicas, ya -- sea adquiriéndose en propiedad o mediante alquiler de las mismas; -- lo que hasta la fecha en el Municipio de Nezahualcóyotl no se ha -- dado, obediendo esto, tal vez, a los largos años que se relegó a los municipios por parte de la Federación y los Estados, hasta la Reforma del artículo 115 Constitucional, en el año de 1983.

DECIMA QUINTA.- Algunos autores sostienen discrepancias, en el sentido de que unos afirman que el Congreso de la Unión tiene facultades, de acuerdo con la Reforma del artículo 123 Constitucional en 1929, de legislar en materia de trabajo, sobre las rela-

ciones de las Entidades Federativas y sus Municipios, con sus trabajadores, con base en el artículo 123 Constitucional, incluso se argumenta por esta teoría, que éstos trabajadores deben ejercitar sus acciones laborales ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; por otro lado, la otra corriente sostiene que el Congreso de la Unión tiene una restricción y que no le corresponde legislar sobre las relaciones de trabajo existentes entre los Estados, Municipios y sus respectivos empleados; por lo tanto, es ésta última, la postura más apegada a derecho, ya que se basa en el artículo 124 Constitucional, el cual determina la división de las competencias entre la federación y los Estados, igualmente, se manifiesta la Suprema Corte de Justicia, diciendo que conforme al artículo 124 Constitucional tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus límites territoriales; por lo que, el 9 de agosto de 1939, la XXXIV Legislatura del Estado de México aprobó por unanimidad el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos -- Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal; de manera que si los trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de México y sus Municipios, promueven sus acciones Laborales ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éstas les acordaran su incompetencia, debiendo promover sus acciones Laborales en el Tribunal de Arbitraje del Estado de México.

DECIMA SEXTA.- La Reforma de 1983 al artículo 115 Constitucional, vino a poner fin a las diferencias que existían entre las distintas teorías de Derecho del Trabajo, ya que por medio de ésta los derechos de los trabajadores al Servicio de los Estados y Municipios se elevaron a rango Constitucional, pero los derechos -

de estos trabajadores debieron ser integrados a cualquiera de los dos apartados del artículo 123 Constitucional.

DECIMA SEPTIMA.- En 1938, la burocracia del Estado de -- México y sus Municipios, empezó a gestar su movimiento sindical -- sustentado en los postulados de los Movimientos Proletarios de Rio Blanco y Cananea, destacando como objetivo fundamental el establecimiento de la lucha declarada para obtener el pleno goce de la libertad de expresión y el Derecho de Huelga Parcial o Total, consiguiendo este derecho el día 30 de agosto de 1939, fecha de su entrada en vigor y publicación, en la "Gaceta del Gobierno", del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de México y Municipios, el cual consagra el Derecho de Huelga para estos trabajadores.

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

DOCTRINA

- 1.- Alba Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Edit. Libreros Mexicanos Unidos. México, D.F. --- 1964. Primera Edición. Pags. 595.
- 2.- Arriaga Flores Arturo. Lineamientos de Legislación Laboral. --- Textos de Derecho de la ENEP. Aragón, UNAM. No. 4 Diciembre 1989. Pags. 190.
- 3.- Barajas Montes de Oca Santiago. La Huelga, un Análisis Comparativo. Editorial Electrocomp S.A. Instituto de --- Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, --- D.F. 1983. Primera Edición. Pags. 135.
- 4.- Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial --- del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. PAC. S.A. México, 1990. Segunda Edición. Pags. 657.
- 5.- Cantón Moller Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. - PAC. S.A. México, D.F. 1985. Segunda Edición, --- Pags. 252.
- 6.- Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Edit. OPPSET "ALE" México 1984. Sexta Edición. Pags. 317.

- 7.- Cavazos Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. --
Edit. Trillas S.A. México, D.F. Mayo 1982. Pags.
385.
- 8.- Climent Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. --
Edit. Esfinge S.A. México D.F. 1974. Tercera Edi-
ción. Pags. 359.
- 9.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa S.A. México,
1988. Segunda Edición. Pags. 474.
- 10.- De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Edit. Porrúa -
S.A. México, D.F. 1979. Tercera Edición. Pags. -
613.
- 11.- De Buen L. Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sin-
dicatos. Edit. Porrúa S.A. México, 1983. Prime-
ra Edición. Pags. 154.
- 12.- Delgado Moysa Rubén. El Derecho Social del Trabajo. Edit. Po-
rrúa S.A. México, D.F. 1977. Primera Edición. --
Pags. 563.
- 13.- Gámiz Parral Maximino N. Derecho Constitucional y Administra-
tivo de las Entidades Federativas. Editado por -
la UNAM. México, D.F. 1990. Primera Edición. --
Pags. 628.

- 14.- García Pelayo y Gross Ramón. Diccionario Larousse. Edit. --
Larousse. México. D.F. Edición 1981. Pags. 830.
- 15.- Guerrero Eucherio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Po---
rrúa S.A. México, D.F. 1986. Decimo quinta Edi---
ción.
- 16.- Moreno Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. PAX-ME-
XICO. México, D. F. 1981. Sexta Edición. Pags. -
639.
- 17.- Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Edit. Mayo
Ediciones. México, 1981. Primera Edición. Pags.-
1439.
- 18.- Ramos Martínez Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa. El Derecho --
Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera
Ediciones Contables y Administrativas S.A. Méxi-
co, 1986. Tercera Edición. Pags. 237.
- 19.- Ross Games Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editori-
al Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana B.C.-
1986 Segunda Edición. Pags. 682.
- 20.- Ruiz Massieu José Francisco y Valadéz Diego. Nuevo Derecho --
Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa S.A. Méxi-
co, 1983. Primera Edición. Pags. 626.

- 21.- Santos Azuela Hector. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editado por la UNAM. México, 1987. Primera Edición. Pags. 318.
- 22.- Secretaría de Prensa y Propaganda. "27 de Octubre", Revista - del S.U.T.E.Y.M. Toluca México, Octubre de 1988 -- Num. 3. Pags. 32.
- 23.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S.A. México, 1981. Sexta Edición. Pags. 24.
- 24.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Edit. Porrúa S.A. México, 1983. Primera Edición Pags. 862.
- 25.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Porrúa S.A. México, 1982. Sexta Edición. Pags. 596.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- 3.- Estatuto Jurídico de Los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Caracter Estatal.
- 4.- Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Libro de las Actas de la XXXIV Legislatura del Estado de México, Toluca México, 1939.