

24,279



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM
NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA
BUROCRATICA**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

NEMESIO JIMENEZ DOMINGUEZ

México, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA BUROCRATICA.

CAPITULO PRIMERO

REGULACION DE LA HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1917.
ANALISIS DE LA TEORIA INTEGRAL.

- 1.- Análisis del Artículo 50. Constitucional;
- 2.- Estudio del Artículo 123 Constitucional;
- 3.- La Teoría Integral:
 - a).- Las normas proteccionistas, y
 - b).- Las normas reivindicatorias.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DE HUELGA EN EL ESTATUTO BUROCRATICO.

- 1.- La Burocracia en México;
- 2.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938;
- 3.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941;
- 4.- Modificación y total integración hecha al artículo 123 Constitucional en el año de 1960.

CAPITULO TERCERO

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ES_ TADO.

- 1.- Instituciones que consagra esta ley;
- 2.- Derechos de Asociación Profesional y Huelga;
- 3.- La Huelga Burocrática como medio de defensa de los Derechos Laborales.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

REGULACION DE LA HUELGA EN LA CONSTITU_ CION DE 1917.

- 1.- Análisis del Artículo 5o. Constitu_ cional;
- 2.- Estudio del Artículo 123 Constitu - cional;
- 3.- La Teoría Integral:
 - a).- Las normas proteccionistas, y
 - b).- Las normas reivindicatorias.

1.- ANALISIS DEL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL.

Producto de las inconformidades motivadas por la dura-explotación de los campesinos y las paupérrimas condiciones en-que vivían obreros y campesinos, es la Constitución de 1917.

Al encabezar don Venustiano Carranza la Revolución ---Constitucionalista, dio un paso trascendente en la vida políti-ca de México, no por los triunfos obtenidos militarmente, sino-por haber plasmado en la Constitución de 1917, los derechos tan-to individuales como sociales.

El panorama precedente a la promulgación de la Consti-tución de 1917, fue el presentado por la dictadura del Gral. --Porfirio Díaz en la que se consolidó la fuerza de la alta bur-guesía que propiciaron los grandes latifundios, notándose por--otro lado un progreso relativo, ya que se incrementó la indus-tria manufacturera, se crearon bancos, se fomentó el comercio -con el exterior, se construyeron vías férreas, telegráfos, go-zando el país de esta manera de una aparente paz, sin embargo -todo lo contrario sucedía en torno a la situación económica y -social del proletariado obrero y campesino, que era desastroza, pues recibían salarios de hambre, desempeñaban labores con hora-rios inhumanos en las ricas y lujosas haciendas, vivían en cua-drillas formadas por habitaciones insalubres, en donde veían na-cer y morir a sus hijos, y como si esto fuera poco, se estable-cieron las tiendas de raya, en las que el trabajador recibía co

mo pago de su salario mercancías que no le eran suficientes para el sostén de su familia, y éste se veía en la necesidad de adquirir más mercancía, la que lo convertía en deudor constante del patrón, transmitiéndose dicha deuda a los hijos y a los hijos de los hijos, viviendo de esta manera el pueblo una situación infrahumana, mientras la burguesía vivía en la opulencia.

Otro antecedente más para el establecimiento de la --- Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-1917, lo fue el -- plan político dado a conocer en el destierro de sus ideólogos, - en los Estados Unidos del Partido Liberal Mexicano, creado en -- el mes de julio de 1906. Dicho plan, hacía un análisis de la - situación social, económica y jurídica del país y proponía tanto el derrocamiento del Gobierno de Don Porfirio Díaz, como daba solución a los problemas fundamentales.

En materia social expusieron ideas muy avanzadas, las que se hallaban relacionadas con el capital y el trabajo, mismas que con posterioridad serían debatidas e incluidas en la -- propia Constitución de 1917.

Por lo tanto, es lógico suponer que las fuerzas que habían sido reprimidas por muchos años se encontraran desencadenadas con los movimientos huelguísticos de 1906, 1907, 1908 y --- 1909 y culminaron con el movimiento de liberación de 1910, el - que encabezado por Don Francisco I. Madero, con el Plan de San-

Luis y los principios de "Sufragio Efectivo y la No Reelección", inicia la lucha contra la dictadura porfirista hasta lograr su caída.

Sin embargo, no era todavía la hora para poder realizar la creación de una nueva legislación que consagrara los derechos del hombre así como la igualdad de todos ante la misma -- toda vez que Victoriano Huerta traiciona y asesina a Don Francisco I. Madero, y fue necesario que ese nuevo gobierno usurpador fuera destituido y fue así que entra en la vida política de México, la figura de Don Venustiano Carranza, el que era en -- aquel entonces Gobernador del Estado de Coahuila. Desconoce la autoridad del gobierno de Huerta y se lanza a un nuevo combate -- que tenía como finalidad el restablecimiento del orden jurídico a través de la creación de leyes adecuadas que vendrían a mejorar las condiciones de los trabajadores.

El 19 de septiembre de 1916, a través de un decreto expedido por el Presidente Carranza, se lanza la convocatoria para un Congreso Constituyente cuyo objetivo iba a ser la modificación de la Carta Magna de 1857. En dicho Congreso se debería representar a todo el pueblo, por lo que en el Distrito Federal y en los Estados y Territorios se nombró un diputado propietario y un suplente por cada setenta mil habitantes.

La Ciudad de Querétaro fue la escogida para que ahí se instalara el Congreso Constituyente con fecha primero de diciembre de 1916, el que tuvo diversas dificultades para su integración, además de que fue motivo de severas críticas, toda vez -- que excluyó a los grupos zapatistas y villistas que habían estado siempre en desacuerdo con Don Venustiano Carranza y esto puede corroborarse de la lectura del artículo 4o. del mencionado decreto, mismo que a la letra dice: "Para ser electo diputado al Congreso Constituyente, se necesitan los mismos requisitos exigidos por la Constitución de 1857, para ser diputado al Congreso de la Unión; pero no podrán ser electos, además de los individuos que tuvieren los impedimentos que establece la expresada Constitución, los que hubieran ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos a los gobiernos o facciones hostiles a la causa constitucionalista". (1)

No obstante lo anterior, entre el grupo de diputados que integraron el Congreso Constituyente, hubo marcadas desigualdades en cuanto a la preparación cultural de éstos, toda vez que unos eran obreros, otros estadistas, militares, campesinos, pero todos unidos en un mismo ideal, el de dar a la Nación una Constitución proteccionista de todos y basada en la justicia.

En la sesión inaugural de los Trabajos del Congreso Constituyente, llevado a cabo el primero de diciembre de 1916,-

el Presidente de la República, Don Venustiano Carranza, entrega al Congreso su proyecto de Constitución, el que siguió los lineamientos de la Constitución de 1857, por lo cual no puede decirse que tuviera un amplio contenido social, pues su tendencia tradicionalista estaba ya marcada y sus autores tenían la mentalidad individualista y burguesa del Siglo XIX.

Ante esta situación, los constituyentes que tenían ideas sociales y un sentido revolucionario reaccionaron, manifestándose ampliamente las tendencias radical y conservadora en los debates del Congreso. Esta división en el Congreso comenzó con la discusión que se hizo sobre el Artículo 3o. Constitucional, que proponía la educación laica.

Continuó esta división al presentarse para su discusión el proyecto del artículo 5o. Constitucional. Se dice que los debates llevados a cabo por el Congreso para la aprobación del artículo 5o. Constitucional fue el proceso de gestación del Artículo 123, porque efectivamente, como lo dice el licenciado Daniel Moreno Díaz: "Los debates sobre el artículo 5o. revistieron particular importancia, porque de ellos surgió la necesidad de crear un capítulo especial dedicado a las relaciones obrero patronales". (2)

La problemática planteada en torno al artículo 5o. se

suscitó a raíz de que los Congresistas con ideas más bien realistas que utópicas y además con experiencias vividas, proponían que la situación que guardaban los trabajadores, obreros, jornaleros y en general todo aquel sujeto que quedara bajo las órdenes de un patrón teniendo una relación obrero-patronal, que da debidamente reglamentada y protegida por la Constitución de tal manera que no se diera esa explotación tan desmedida que existía. Con base en estas ideas, es que el grupo de Congresistas con ideas sociales, presentan a la Comisión una modificación del dictamen, misma que a la letra dice: "Artículo 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La Ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurrir en este delito. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil. La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomdario". (3)

Pero este proyecto de modificaciones fue atacado por los partidarios de Don Venustiano Carranza, argumentando que las disposiciones que querían incluirse en la Carta Magna, no.

eran precisamente de las que se deberían de regular por ésta, - sino que eran propias de una ley reglamentaria, arguyendo también que en la Constitución no deberían de existir determinadas materias. Ante estos ataques el Diputado Jara sale en defensa de la cuestión obrera y al tratar lo relativo a la jornada máxima expresó: "No es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad, la vida y energías de los individuos, - porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que -- carne de explotación. Dejémosles en libertad para que trabajen así ampliamente, dejémosles en libertad para trabajar en la forma que lo conciban; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en -- las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis -- horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle -- tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su -- familia... Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes -- han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, -- triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habrá ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos". (4)

A estas declaraciones del Diputado Jara, siguen las de otros congresistas, entre ellos, Héctor Victoria, que siendo -- obrero habla sobre el problema de que en la Constitución se deben sentar las bases constitucionales, para que los Estados puedan legislar en materia de trabajo y pidió que se rechazara el dictámen puesto a discusión para que la Comisión proveyera lo necesario a fin de que se dictaminara en uno nuevo, sobre la -- cuestión que proponía.

Así fueron aunándose otros discursos a favor o en contra, que como era lógico suponer también los hubo, hasta llegar el momento en que la Comisión decide que se aplace la aprobación del dictamen sujeto a revisión, con la petición hecha -- por el congresista Manjarréz, en el sentido de que se dedicara un capítulo especial para tratar los asuntos del trabajo, y es así que: "Queda perfectamente preparado el ambiente para que -- surgiera una de las columnas básicas de la Constitución de 1917 el ya famoso artículo 123, que trata "Del trabajo y de la Previsión Social". (5)

Consecuencia de todo lo anterior, fue que el artículo 5o. Constitucional quedó encuadrado dentro del capítulo relativo a las garantías individuales, en el que se protegió al trabajador considerado en forma individual, y los problemas relativos a la cuestión obrera pertenecerían al Capítulo especial que sería creado".

Para tal efecto fueron comisionados para la elaboración de este nuevo proyecto, que ocuparía un capítulo especial y se le denominaría "Del Trabajo", los diputados Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José Inocente Lugo, Rafael de los Ríos, Dionisio Zavala y otros. El método empleado por este Comité para la elaboración de dicho proyecto, permitió que pudieran tener intervención todos los miembros del Congreso, para la unificación de criterios, mismo que propició también, un ambiente favorable al someterse a consideración del mencionado Congreso el citado proyecto.

La Comisión emite el dictamen correspondiente, el que fue redactado por el Diputado Mújica, haciendo notar que se proponía que se estableciera con el título "Del Trabajo y de la Previsión Social", en virtud de que las disposiciones se referían a ambos temas.

2.- ESTUDIO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Y así el 13 de enero de 1917, se presenta un dictamen que prácticamente sería el contenido del artículo 123 Constitucional, al Congreso Constituyente para su aprobación, dándose de esta manera origen al nuevo derecho social que vino a cambiar el sistema político constitucional hasta entonces vivido, toda vez que la Constitución se integró en tres partes: las garantías individuales, la organización de los poderes públicos y las garantías sociales.

Estas nuevas ideas sociales creadas para regir en nuestro ámbito territorial, también ejercieron influencia en el internacional, toda vez que en el Tratado de Paz de Versalles, -- firmado con motivo de la terminación de la Primera Guerra Mundial, en el año de 1919, por los países europeos y los Estados Unidos, se recogieron muchos de los principios que sobre el Derecho Social del Trabajo acababan de nacer en nuestro sistema -- con la Constitución de 1917, con lo cual el mencionado artículo 123 de nuestra Carta Magna, se universalizó y en consecuencia resulta ser el antecedente directo del Tratado de Paz de Versalles, aunque en éste solamente los principios recogidos hayan tenido el carácter de proteccionistas.

Por otro lado, este nuevo capítulo "Del Trabajo y de la Previsión Social", vino a dignificar a la clase trabajadora, haciendo una realidad las promesas revolucionarias de protección y reivindicación, mismo que quedó redactado en los siguientes términos.

"TITULO VI.- DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL".

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros,

jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo ma-

terial considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán-- forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno; para amantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, -- condicionándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la -- participación en las utilidades a que se refiere la fracción -- VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, ---

cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá --
reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco --
mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados pú --
blicos, instalación de edificios destinados a los servicios --
municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo --
centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas -
embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los acci --
dentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los --
trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profe --
sión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos debe --
rán pagar la indemnización correspondiente, según que haya ---
traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad --
temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las --
leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun en el --
caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermedia --
rio.

XV.- El patrono estará obligado a conservar en la ins --
talación de sus establecimientos los preceptos legales sobre --
higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para pre --
venir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y ma --
teriales de trabajo, que resulte para la salud y la vida de --
los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturale --
za de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan --
las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercitara actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les --

adeuden por salario o sueldos devengados en los últimos años -- y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera --- otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores-- a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o depen - dientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por cantidad exceden - te del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajado - res será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas munic*ip*ales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial - o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un me - xicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Na - ción a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente - que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario -- contratante.

XVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los -- contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los consejos de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana -- para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna o cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados -- por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen re -

nuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las --
leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que consti-
tuyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables;-
no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán ---
transmisibles a título de herencia, con simplificación de las -
formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el estableci-
miento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, --
de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras -
con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como
el de cada Estado deberán fomentar la organización de institu -
ciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión --
popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad, las --
sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas -
e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por --
los trabajadores en plazos determinados.

TRANSITORIO.- Quedan extinguidas de pleno derecho las-
deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajado -
res hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus-
familiares o intermediarios". (6)

De la anterior transcripción, podemos desprender que se fijaron las bases para la creación de una nueva rama del derecho llamada "El Derecho Social", que de acuerdo con la Teoría Integral, es una norma eminentemente autónoma, que por su propia esencia no puede ser encuadrada ni dentro del derecho privado porque los principios rectores de éste son de los llamados de coordinación, es decir, de interés entre iguales, ni tampoco dentro del derecho público, porque los principios que rigen a éste son de subordinación, sino que nace con la Constitución de 1917, como un derecho de grupos sociales débiles, para no solo protegerlos, sino también reivindicarlos.

Luego entonces, el Derecho Social para el Dr. Alberto Trueba Urbina es "...el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (7) Esto es, al contener el artículo 123 normas protectoras y reivindicadoras, de la clase proletaria, que son su esencia misma, están delineando ya las características de un derecho social del trabajo, en atención a que viene a regular las relaciones obrero-patronales, estableciendo un "minimun" de garantías en favor de la clase trabajadora, es decir, con este nuevo derecho social del trabajo, los servicios ya no se encuentran al capricho o merced del patrón, sino que se establece una situación de equilibrio para que ya no existan explotados ni explotadores.

3.- LA TEORIA INTEGRAL.

Toca ahora hacer mención de la Teoría Integral, en razón de que es precisamente bajo la misma que la Huelga Burocrática se analizará, siendo indispensable aunque sea en forma sucinta exponerla.

Llámase Teoría Integral, porque ha compuesto "cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicanas, seducidas por imitaciones extralógicas, con el fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura". (8)

Es aquella que tiene por objeto de estudio los textos del artículo 123; como función específica la investigación no sólo de la complejidad de las relaciones obrero-patronales, sino también de todas las actividades laborales, en que un hombre preste un servicio a otro o que trabaje por sí mismo, con la finalidad de precisar su naturaleza y cuál es la norma aplicable. Asimismo se dice que es fuerza dialéctica toda vez que hace conciencia en la clase trabajadora para que materialice sus reivindicaciones sociales.

Ahora bien, conforme a esta Teoría, el artículo 123 -- de nuestra Carta Magna, contiene un conjunto de normas que reciben los nombres de normas proteccionistas, tutelares y reivindicatorias.

Las normas protectoras, son aquellas que tienen por -- objeto el mejoramiento de las condiciones económicas, así como alcanzar el bienestar social de la clase trabajadora, entre las que encontramos las que a continuación se enumeran:

I.- Jornada máxima de ocho horas.

II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 -- años, y de trabajo nocturno industrial.

III.- Jornada máxima de seis horas para mayores de 12- y menores de 16 años.

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.

VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades -- normales de los trabajadores.

VII.- Para trabajo igual salario igual.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades -

por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

X.- Pago del salario en moneda del curso legal.

XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago -- del mismo en un ciento por ciento más.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y lugares recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de -- riesgos del trabajo.

XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.

XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no acatar el laudo.

XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligación patronal en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXV.- Servicio de colocación gratuita.

XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXVIII.- Patrimonio de familia.

XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran como de utilidad social". (9)

Las normas reivindicatorias son "aquellas que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho les corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica". (10) Estas son 4:

VI.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria:

XVIII.- Huelgas Lícitas.

De la anterior transcripción, advertimos que dentro de este conjunto de normas se halla el derecho de huelga que fue reconocido por el Constituyente de 1917, como un derecho social económico, cuyo objeto primordial fue la obtención del equilibrio entre los factores de la producción y que de acuerdo con -

la Teoría Integral expuesta por el Dr. Trueba Urbina, no sólo tiene como objetivo el ya enunciado en líneas anteriores, sino también "la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, cuya explotación originó la formación del capitalismo actual desde la colonia hasta nuestros días", (11) aunque ésta última finalidad no se haya llevado a cabo, porque solamente se ha buscado un equilibrio ficticio entre los factores de la producción, en razón de que la fuerza de la industria, de los bancos y el comercio se ha impuesto con el apoyo del Estado, por lo que la consolidación de la democracia capitalista ha sido indudable.

En consecuencia, podemos concluir por una parte, que la esencia misma del artículo 123 Constitucional, se encuentra en esa división de normas proteccionistas y reivindicadoras de que habla la Teoría Integral, y por otra, que con la Constitución de 1917, ya no se prohíbe ni se tolera a la huelga, sino que por el contrario, se eleva al rango de garantía constitucional y es reglamentada con el objeto de que se llenen determinados requisitos para que la misma pueda proceder y los trabajadores estén en posibilidad de buscar el mejoramiento de sus condiciones económicas.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Moreno Díaz Daniel, El Congreso Constituyente de 1916-1917, -- Pág. 22.
- 2.- Moreno Díaz Daniel, El Congreso Constituyente de 1916-1917, -- Pág. 37.
- 3.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 1973.
- 4.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.
- 5.- Moreno Díaz Daniel. Ob. Cit. Pág. 45.
- 6.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917, Tomo II, Págs. 602 a 606.
- 7.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 155.
- 8.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 225.
- 9.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 214.
- 10.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 236.
- 11.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 215.

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

EL DERECHO DE HUELGA EN EL ESTATUTO BUROCRÁTICO.

- 1.- La Burocracia en México;
- 2.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938;
- 3.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941;
- 4.- Modificación y total integración hecha al artículo 123 Constitucional en el año de 1960.

1.- LA BUROCRACIA EN MEXICO.

Las primeras interrogantes que se me plantean al desarrollar este capítulo fueron éstas:

¿Quién es la burocracia? ¿Es una clase social aislada?

Para dar respuesta a estas interrogantes vayamos al significado etimológico de la palabra "burócrata", el que quiere decir persona que trabaja en una oficina, sea del gobierno o de una empresa privada, sin embargo, lo usual es emplear el término burocracia para referirse única y exclusivamente a todas aquellas personas que prestan sus servicios a la Administración Pública, y en nuestro estudio solamente en este último sentido emplearemos dicha palabra.

Ahora bien, la burocracia presenta características tales que hace de ella una especial clase social. Estas características son:

Pertenece a la clase media, en su generalidad, y ello permite que en este sector se encuentre a las personas más cultas en virtud de que al gozar de más tiempo libre después de las horas de trabajo, éste es aprovechado para adquirir más conocimientos; el trabajo encomendado al burócrata, es tomado con

muy poco interés por su parte; lo que trae como consecuencia -- que el trabajo se vuelve rutinario, lento y de baja calidad; la labor que desarrolla el burócrata en pocas ocasiones es de carácter puramente manual o mecánico, toda vez que generalmente supone discernimiento o juicio propio; la actividad burocrática no es propiamente de producción económica, sin embargo mediante su acción es posible toda labor productiva y por último, es un grupo social cuyo número en un momento dado puede ser determinado porque en los diversos órganos de la Administración Pública, se lleva un debido control del grupo de personas que lo integran.

Por lo que hace a sus funciones y siguiendo a Marx Weber, en su obra denominada Economía y Sociedad, diremos que estas son:

1o.- Tiene atribuciones oficiales, las cuales se encuentran expuestas en las leyes, reglas y disposiciones de tipo administrativo.

2o.- Tienen un sistema perfectamente organizado de mando y subordinación.

3o.- Su actividad necesita de un verdadero aprendizaje técnico y profesional.

4o.- La administración moderna está basada en documen-

tos conservados en minutas y en un cuerpo de empleados de todas clases que constituyen un sector de la vida privada al servicio de la Administración Pública.

5o.- El desempeño del cargo por parte del empleado exige un rendimiento cada vez mayor, en atención a que se encuentra basado en normas ya establecidas y fáciles de aprenderlas, -- mismas que casi siempre son fijas y más o menos completas.

Con todo lo anterior, considero que ya podemos dar respuesta a nuestras interrogantes y decir que la burocracia no es una clase social aislada, sino que es parte integrante de la -- clase trabajadora, pues incluso de la definición que dimos al principio de este capítulo, así aparece, sin embargo, al prestar sus servicios esta clase de trabajadores a una sola institución, como lo es el Estado, su relación contractual adquiere un carácter "sui generis", ya que se dice que estos trabajadores no están regidos por un contrato de trabajo, sino que su situación "es legal y reglamentaria, porque la organización de los servicios públicos se deriva de una ley y también se determinan por una ley o por un reglamento, los derechos y deberes de sus agentes". (1)

En una palabra, este carácter "sui generis", ha hecho necesaria la creación de una ley especial que reglamente este tipo de relaciones, pero ello no obsta para que se le considere

como parte integrante de la clase trabajadora. Por tanto, podemos colegir que la contienda de la burocracia por alcanzar el reconocimiento de sus derechos ha sido la misma que la de la clase obrera en general, ya que al formar parte integrante de ésta, ha venido a fortalecer sus filas, para así obtener su dignificación.

La situación jurídica que ha guardado la burocracia a través del devenir histórico, ha presentado diversas facetas:

Así en la época colonial, los servidores públicos, no tenían ningún derecho que les fuera reconocido en atención a que los detentadores de los mejores puestos lo eran las clases privilegiadas, en tanto que las más humildes no tuvieron la oportunidad de intervenir en las actividades administrativas.

En la etapa anterior a la consumación de la Independencia, fue reconocida la igualdad de derechos entre criollos y españoles, sin embargo, ésta no puede llevarse a cabo debido a la situación anárquica que prevalecía en el país.

El reinado de Maximiliano se caracterizó por las condecoraciones otorgadas a todos aquellos servidores públicos que a criterio del Imperio había destacado en el desempeño de sus funciones. También prevaleció la idea de declarar nulos el reconocimiento que de derechos y capacidad se hubiera hecho en relación con los nacionales y más aun cuando éstos no estaban de-

acuerdo con las ideas del Imperio, lo que trajo como consecuencia que la intervención extranjera en el desempeño de las funciones públicas se facilitara.

Para la burocracia, la etapa de nuestro México Independiente, resulta ser de inseguridad e inestabilidad, situación que se agudizó más durante la Reforma, en la que se registraron brotes para que se les reconocieran sus derechos así como su capacidad para ocupar los puestos públicos, aunque éstos brotes nunca llegaron a feliz término, en virtud de que siempre se impusieron las determinaciones tomadas por el Poder Ejecutivo.

El derecho escalafonario, así como la inamobilidad, nacidas de la expedición de la Ley Reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución General de la República de 1857, -- como recompensas establecidas en dicha ley, para aquellos empleados públicos que se hicieran merecedores de ellas, fueron las notas sobresalientes de la época precedente a la Revolución Mexicana.

Aunque si bien es cierto que con la Constitución de 1917, se lograron trascendentes avances sociales en lo que a materia laboral se refiere, también lo es que el legislador mexicano no se ocupó en lo absoluto de reglamentar las relaciones de los servidores públicos en forma expresa, sin embargo, cabe aclarar que como en su primer párrafo facultaba a las legisla -

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

turas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, algunas Entidades lo hicieron regulando la situación de los empleados públicos, tales como la de Aguascalientes, que en su artículo 132 señaló que: los cargos, empleos y servicios que dependan de los Poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas especiales de trabajo; disponiendo también en su artículo 134, el horario al que debían de sujetarse que era el mismo que para los trabajadores en general.

En el 138 de sus artículos, declaró que las huelgas -- realizadas por los servidores públicos eran ilícitas, lo que -- no se explica en razón de que una ley reglamentaria no puede ir en contra de la Carta Magna porque resulta anticonstitucional, y si ésta ya regulaba el derecho de huelga, es evidente que dicho artículo era nulo.

Otra más, fue la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del cinco de julio de 1922, que extendió los beneficios de la misma a toda clase de empleados y consideró como patrón, en el artículo 1o. inciso 1), tanto al Poder Público como al Municipal, además de que en el artículo 37 clasifica como sujetos de la misma, al empleado particular y al empleado público; asimismo en el artículo 42, consignó derechos en favor de los servidores públicos, incurriendo también en el mismo defecto que la anterior, de declarar ilícitas las huelgas de los burócratas, así como la prohibición expresa del derecho de asociación profesional.

El Estado de Puebla, con fecha 14 de noviembre de 1921 promulga su Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, e incluye en ella a los servidores públicos, dando el concepto de lo que debía entenderse por empleado público, manifestando que eran todos aquellos trabajadores que de uno u otro sexo --- prestaran en concurso intelectual o material en las oficinas -- o dependencias del gobierno, así como también reconoce derechos tales como la jornada de 8 horas, la gratificación por competencia y las vacaciones.

Con la reforma hecha al artículo 123 Constitucional, -- en su párrafo primero, en el que se faculta al Congreso de la - Unión para expedir las leyes reglamentarias de dicho artículo, - federalizando de esta manera las leyes del trabajo, el legisla- dor de 1931 excluye expresamente al empleado público, al mani- festar en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que las relaciones entre el Estado y sus servidores, serían re- gidas por las leyes del servicio civil, las cuales deberían ser expedidas al efecto. Esto es, las relaciones de los servido -- res públicos no se encontrarían regidas por el artículo 123 --- Constitucional, sino por la fracción II del artículo 89 de la - Constitución General de la República, que dispone que dentro -- de las facultades del Presidente de la República, está la de -- nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión, cuyo- nombramiento o remoción no estuvieran determinados de otro mo - do, en la propia Constitución o en las leyes. Por consiguiente, con los frecuentes cambios de gobiernos, se hacían multitud de-

desplazamientos de personal, que en algunas ocasiones llegaron a ser en masa, lo que trajo como consecuencia que la burocracia se hallara en el más absoluto desamparo, tanto en el aspecto -- económico como en el social.

Luego entonces, al no estar regidos los empleados públicos por los derechos contenidos en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, es evidente que se les negó el derecho de huelga, pues sus relaciones obrero-patronales, estaban regidas en forma unilateral por el derecho administrativo.

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

Un primer intento por regular esa situación de desamparo en la que se hallaban los empleados públicos, fue el establecimiento de un limitado servicio civil acordado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez, sin que se expidiera su ley reglamentaria. Con posterioridad se expide dicha ley, cuyo objetivo -- fue precisamente el de reglamentar y proteger los derechos de los empleados al servicio del Estado, en razón de que, solo se había puesto toda la atención en resolver la situación de los trabajadores en general a través de las distintas disposiciones derivadas del artículo 123 de la Carta Magna, pero no así la de aquellos.

El Presidente de la República, en la exposición de motivos expresa que no tenía la intención de hacer uso de la fa -

cultad que le otorgaba la Constitución de 1917, en su artículo 89 fracción II, sino por el contrario, su propósito era el de garantizar la estabilidad del trabajador al servicio del Estado en su empleo, siendo cesado o removido solo con justa causa, la que debía hallarse plenamente justificada y establecida en las leyes del Servicio Civil. Asimismo, estableció el derecho de ascenso, el de vacaciones, el de días de descanso, también el derecho a percibir indemnizaciones a su cargo y pensiones por diversos conceptos; pero esta ley no pudo ponerse en práctica en virtud de que el período presidencial del Gral. Abelardo L. Rodríguez, terminó en ese mismo año.

Estas bases fueron tomadas en cuenta por el General Lázaro Cárdenas, y así lo expresa en el discurso pronunciado con motivo de su protesta como Presidente de la República, al Congreso de la Unión: "El generoso movimiento de mi antecesor en el ejercicio del Poder Ejecutivo, declinando la facultad legal para nombrar y remover libremente al personal administrativo de su jurisdicción, trajo como consecuencia inmediatamente una corriente de justo entusiasmo entre los servidores públicos, quienes iniciaron desde luego sus organizaciones propias, para defender y cuidar sus conquistas, y periódicamente están haciendo gestiones porque esa situación se consolide.- Es indispensable, ante todo, promover la reforma constitucional respectiva con el objeto de que el beneficio sea para todos los trabajadores de las tres dependencias que constituyen el gobierno", (2)-

e inmediatamente ordenó que se iniciara la elaboración de un -- proyecto de ley que regulara los derechos de los empleados púb*l*icos dando como fundamento la estabilidad de los empleos.

En acatamiento a dicha orden, se elabora el proyecto - que se tituló "Proyecto de acuerdo a las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder sobre el Estatuto Jurídico de -- los Trabajadores al Servicio del mismo", cuyo proceso legislativo duró alrededor de un año, en el cual se le hicieron algunas reformas y culminó con la aprobación de dicho Estatuto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938, bajo el rubro de "Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión".

Cabe advertir que en la discusión para la aprobación - del proyecto, se suscitaron enconadas discusiones basadas en la inconstitucionalidad de dicha ley, arguyéndose que los servi -- dores públicos no prestaban sus servicios a base de un contrato de trabajo, que por tanto, el empleado público no era un trabajador ni tampoco podía tener los derechos de sindicalización y huelga, pues se decía que eran incompatibles con la naturaleza misma del Estado y que si se les otorgaba el derecho de huelga a este tipo de empleados, equivalía a colocarlos en un plano de superioridad frente al Estado, es decir que el régimen burocrático quedaría suplantado por una oligarquía burocrática que disponía la dictadura del proletariado y el entroncamiento de las huelgas.

A pesar de todas estas oposiciones, el Estatuto se --- aprobó y tuvo como fuente de origen la fracción II del artículo 89 Constitucional, que vino a derogar al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que excluía a los empleados públicos de los derechos establecidos por el artículo 123 Constitucional.

El criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue en el sentido de que la facultad del Ejecutivo de nombrar y remover libremente a los empleados públicos estaba restringida por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual resulta correcto, pues es evidente que éste consagra los principios del artículo 123 de la Carta Magna, y por consiguiente las normas proteccionistas y reivindicatorias y tan fue así que vino a modificar al mencionado artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que excluía a los empleados públicos de los derechos establecidos por el multicitado artículo 123. Luego entonces, dicho Estatuto debió tener el carácter de ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República y no así la fracción II del artículo 89.

La vigencia de este Estatuto fue corta pues en 1941, es abrogado por otro nuevo. En el Título Tercero, capítulo II, y en concreto en los artículos del 66 al 83, se consagró el derecho de huelga que como se dijo en la exposición de motivos:-- "El derecho de huelga es corolario del derecho de asociación -- de la clase asalariada, y debe concederse a los trabajadores --

públicos, cuando tenga por objeto lograr el cumplimiento de -- aquellas obligaciones del Estado que pueden considerarse vitales para el empleado, con las limitaciones que las características propias del Estado imponen, ya que debe concederse el derecho de huelga solamente como último recurso y cuando se pretenda destruir la organización sindical o los derechos básicos del empleado". (3) Más adelante sigue diciendo: "También se funda el derecho de huelga en los motivos excepcionales que se conceden de hecho, cuando se atrofia el ejercicio de la función pública por la imposibilidad de los empleados para continuar trabajando en virtud de carecer del pago de sus salarios, única -- fuente de ingreso para sus sostenimientos; y cuando esto acontece por incapacidad o inmoralidad de los funcionarios, la huelga viene a constituir un juicio público de responsabilidad contra los funcionarios inmorales e incapaces.- En esta virtud debe concederse a la huelga categoría jurídica para que su realización no pueda conceptuarse por sí misma como un rompimiento del correspondiente estatuto legal, con las consecuencias inherentes a toda situación ilícita, sino que, por el contrario, -- elevada a la calidad de derecho, sus efectos logren el restablecimiento del equilibrio económico o legal que se hubiere roto.- No hay que olvidar tampoco, que la garantía de cumplimiento del Estatuto de los Servidores del Ejecutivo, no debe dejarse exclusivamente confiada a la fuerza moral y jurisdiccional del Tribunal respectivo, probablemente insuficiente sino que deben de ponerse en manos de los mismos servidores, medios coercitivos que

les permitan exigir ese cumplimiento entre los cuales, sin duda, es el de huelga el más eficaz". (4)

De la anterior transcripción, podemos advertir que a los servidores públicos le son reintegrados tanto el derecho de asociación como el de huelga del que habían sido despojados injustamente por el legislador de 1931, al excluirlos del régimen del artículo 123 Constitucional, es decir, aunque tardíamente - porque el Estatuto se promulgó hasta el año de 1938, pero puede considerársele a éste como la prolongación del mismo criterio revolucionario que se plasmó en 1917, en el mencionado artículo 123 de la Constitución General de la República.

3.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1941.

Este Estatuto al igual que el anterior, siguió los mismos principios sociales establecidos como producto de nuestra-- Revolución en el artículo 123 de la Constitución General de la-- República, haciéndosele las consabidas modificaciones, con el -- objeto de enmendar algunos errores, ampliar unos preceptos y ac-- tualizar otros más, como atinadamente lo expresara el Presiden-- te Avila Camacho al asentar que: "La aplicación durante más -- de dos años ha señalado los defectos de que ha adolecido, demos-- trando en la práctica que algunas de sus normas han rebasado -- los límites de la conveniencia general o comprobado que ciertos aspectos no fueron regulados con la precisión necesaria, lo que impone reformas que sin afectarlo esencialmente, propendan a --

darle mayor eficacia". (5)

El derecho de huelga quedó regulado en los mismos capítulos III y IV del Título Tercero, modificándose el artículo 72 para incluir y regular la situación de aquellos trabajadores que estando trabajando en el extranjero y existiendo en nuestro país huelgas generales o parciales en las unidades burocráticas a las que pertenecen, éstos deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales a que correspondan, en la inteligencia de que se les vedó en forma terminante para llevar a cabo movimientos huelguísticos en el extranjero.

A la huelga se le define en la misma forma y términos como también se estableció en la Ley Federal del Trabajo y en los siguientes artículos se hace la distinción entre huelga general o parcial. Distinción ésta que no existe en la última ley citada.

Dice el artículo 69 que: "Huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

a).- Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal Federal de Conciliación y 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 del propio Tribunal.

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

d).- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Y el artículo 70 dice: "La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

a).- Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.

b).- Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal. (6)

Por lo que corresponde al procedimiento en materia de huelga, se hicieron modificaciones a los artículos relativos --

ante quién deberá presentarse el pliego petitorio, toda vez que en el Estatuto de 1938, se estableció que el pliego de peticiones se presentaría directamente al funcionario o funcionarios -- de quien dependiera la concesión de las mismas, y ya en el de -- 1941, se dijo que : "Art. 74.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al tercer árbitro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado -- declarar la huelga. Dicho árbitro, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones para que resuelva en el término de diez días, contando a partir de la notificación." (7)

El artículo siguiente dispone que el Tribunal de Arbitraje decidirá dentro del término de 72 horas, contado 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; disponiendo asimismo que de ser legal la huelga, deberá proceder a la conciliación entre las partes, - por lo que la presencia de ambas partes a la audiencia de avenimiento es obligatoria, y de no llegarse a un acuerdo y haber --- transcurrido el término de los 10 días, los trabajadores podrán suspender las labores.

por el contrario, si la huelga se consideraba ilegal, - el Tribunal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono del trabajo y dictarán las medidas que juzgue necesarias para evitar esa suspensión.

Más adelante, en concreto en el artículo 79, se sanciona como huelga ilegal y aun delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades o cuando se decretara en los casos del artículo 29- Constitucional.

Ya en el artículo 82 se expresan las causas por las cuales la huelga puede terminar, mismo que a la letra dice: --- "ARTICULO 82.- La huelga terminará: I.- Por aveniencia entre las partes en conflicto.- II.- Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada en acuerdo de la mayoría compuesta de los dos terceras partes de los mismos.- III.- Por la declaración de ilegalidad.- IV.- Por laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto". (8)

Por último, cabe considerar que si el propio Estatuto en su artículo 2o. establece lo que debe entenderse por trabajador al Servicio del Estado, expresando que "es toda persona que

preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio, material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar -- en las listas de raya de los trabajadores temporales", es indudable que se está poniendo de manifiesto que entre los servidores públicos y el Estado existe una relación de trabajo que encuadra dentro del artículo 123 de la Constitución General de la República, y no así en la fracción II del Artículo 89 Constitucional, toda vez que las facultades otorgadas al Presidente de la República, para nombrar y remover libremente a aquellos empleados cuya situación no se encuentre determinada de -- otro modo en la Constitución o en las leyes, se hallan restringidas por el artículo 123 de la Carta Magna, que regula todo -- contrato de trabajo en el que se incluye por supuesto a los empleados públicos y que si de hecho estuvieron excluidos del régimen de normas proteccionistas y reivindicadoras, en estricto derecho siempre estuvieron protegidos.

4.- MODIFICACION Y TOTAL INTEGRACION HECHA AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL AÑO DE 1960.

La lucha burocrática porque les fueran reconocidos sus derechos sociales, teniendo una base constitucional, provocó -- que en el año de 1959, fuera presentada una iniciativa del Presidente de la República, Adolfo López Mateos, al Congreso de la Unión para la modificación del artículo 123 Constitucional, misma que vendría a adicionarlo, la que como se dice en la exposi-

ción de motivos: "Comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares: jornada máxima, -- tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidéz, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el período de la gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia".(9)

Esta modificación consistía en la división que se hizo del artículo 123 en dos apartados: el A).- que se refiere al conjunto de derechos laborales reservados para los trabajadores en general y el B).- Destinado a consagrar los derechos sociales en favor de los servidores públicos, es decir, se elevó -- a la categoría de norma constitucional esos Estatutos que hasta antes de 1960 habían regido las relaciones laborales de los empleados públicos con el Estado, lo que constituye un gran avance en nuestro derecho social del trabajo, porque siendo éste el estatuto protector y reivindicador de la clase trabajadora, sirve de instrumento de lucha en manos de todo aquel que presta un servicio a otro.

El mencionado Apartado B) que es motivo de nuestro estudio, quedó integrado en la forma siguiente:

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

No obstante de que se encuentra espitulado actualmente en la Constitución. Se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972 la semana de 5 días de trabajo por 2 de descanso, para los trabajadores al Servicio del Estado.

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

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

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades no profesionales y maternidad, y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al empleo por el tiempo que determine la ley;

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d).- Las familias de los empleados públicos tendrán de

recho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e).- Para beneficio de los empleados y sus familias, - se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, -- así como tiendas económicas;

f).- Conforme a los programas previamente aprobados, - se proporcionarán a los empleados públicos habitaciones baratas en arrendamiento o venta;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Concilia - ción y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley regla - mentaria;

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federa -- ción y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Supre - ma Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los Cuer - pos de seguridad pública, así como el personal de servicio exte - rior, se regirán por sus propias leyes.

La Ley determinará los casos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las-

medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". (10)

Del análisis de la anterior transcripción podemos inferir por una parte, que los derechos consagrados en este Apartado B), no son nuevos, sino que son los mismos que consagró el constituyente de 1917, en favor de la clase trabajadora, aunque por interpretaciones erróneas del mencionado artículo 123, les habían sido negadas y por otra parte, el hecho de que se haya integrado el citado artículo en dos apartados no constituye una creación de derechos sociales del trabajo diferentes, sino que por el contrario, esta integración es la unificación del derecho social que por su esencia es el derecho de la clase proletaria que está formada por el conjunto de grupos sociales que tienen como característica común, la fuerza de trabajo como medio de vida.

Por lo que se refiere a que el mencionado apartado, -- considera que la relación jurídica que une al Estado con sus -- servidores es de distinta naturaleza a la que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, en razón de que éstos trabajan para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, por ser los que tienen los medios de producción, en tanto que aquéllos laboran para instituciones de interés general, constituyéndose de esta manera en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública, esto no quiere decir que no se trata de trabajadores, sino que dado su carácter "sui --

géneris", del que hablamos cláusulas atrás, hubo necesidad de llevar a cabo tal separación para que de esta manera las garantías sociales quedaran perfectamente definidas en favor de los mismos.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- 1.- Gastón Jezé.- Derecho Administrativo.
- 2.- Los Presidentes de México ante la Nación. Camara de Diputados. México 1966.
- 3.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de Diciembre de 1938.
- 4.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de Diciembre de 1938.
- 5.- Los Presidentes de México ante la Nación. Cámara de Diputados. México 1966.
- 6.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de abril de 1941.
- 7.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de Abril de 1941.
- 8.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de abril de 1941.
- 9.- El Artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados. México 1966, pág. 695.
- 10.- El Artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados. México 1966. Pág. 699.

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

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

- 1.- Instituciones que consagra esta Ley;
- 2.- Derechos de Asociación Profesional y Huelga;
- 3.- La Huelga Burocrática como medio de defensa de los Derechos-Laborales.

1.- INSTITUCIONES QUE CONSAGRA ESTA LEY.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 -- de diciembre de 1963, es la reglamentaria del Apartado B) del -- Artículo 123 de nuestra Carta Magna, que en el año de 1960, ele -- va a la categoría de norma constitucional los derechos sociales en favor de los trabajadores al servicio del Estado, teniendo -- como finalidad sus disposiciones, proteger económica y jurídica -- mente a los servidores públicos y reivindicarlos en sus dere -- chos frente al Estado, para que de esta manera puedan cumplir -- se los principios de justicia social que son la base del Dere -- cho Mexicano del Trabajo, mismo que es aplicado al trabajador -- como persona integrante de la clase obrera.

Con las reformas, se estableció asimismo el Amparo --- Constitucional para los servidores públicos y se señalaron los -- principios sobre los cuales debería estructurarse la relación -- de trabajo entre el Estado y sus empleados.

Independientemente de la función pública del Estado, -- quedaron constituídas las bases de derecho de los trabajadores -- al servicio del Estado que forma parte del derecho del trabajo, -- por lo que las relaciones entre el Estado y sus servidores son -- de carácter social.

La Ley Burocrática de Dic. de 1963, forma parte del Derecho del --

Trabajo, el que a su vez forma parte integrante del Derecho Social, por lo que es norma proteccionista, tutelar y reivindicadora que tiene por objeto suprimir el régimen de explotación -- del hombre por el hombre.

El Derecho Social como tal, es protector de todos los grupos débiles en las relaciones humanas, pues así se advierte de las ideas que han expuesto en relación con éste, juristas y sociólogos. Gustavo Radbruch, manifiesta que el Derecho Social es eminentemente protector, agregando que esa protección debe ser completada con la función niveladora. Para Gurvitch, el Derecho Social es equilibrador y comunitario.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, nos da una idea más precisa y completa en relación con las anteriores, sobre lo que debe entenderse por Derecho Social, al expresar que: "El Derecho Social es el conjunto de principios instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".(1)

En esencia, el pensamiento del Dr. Trueba Urbina coincide con el de los autores anteriormente citados, en cuanto que consideran al derecho social como tutelar y protector, más los supera cuando manifiesta que el Derecho Social es reivindicador.

Las instituciones consagradas por la Ley Federal de --

los Trabajadores al Servicio del Estado y que son de importancia para nuestro estudio, de acuerdo con lo expuesto por el jurista Enrique Tapia Aranda, en su libro denominado Derecho Procesal del Trabajo, son tres: "...Los derechos escalafonarios, - Sindicalización y huelga". Los dos últimos dentro de la Teoría Integral, como ya quedó asentado en capítulos anteriores, pertenecen a la clasificación de las normas reivindicadoras, que son aquellas que tienen por objeto recuperar lo que justa y realmente corresponde a los trabajadores por participar con la fuerza de su trabajo en la producción económica, es decir es la devolución de todo aquello que no les es pagado durante la explotación del trabajo.

2.- DERECHOS DE ASOCIACION PROFESIONAL Y HUELGA.

Estos derechos de Asociación Profesional y Huelga, se hallan consagrados tanto en el Artículo 123 Constitucional, fracción X del Apartado B, como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que son objeto de especial regulación en los artículos 67 y siguientes, así como del 92 hasta el 109, los que en su parte conducente dicen:

"Art. 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

"Art.- 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece". (2)

Su naturaleza misma es la de ser proteccionista, toda vez que constituye una arma en poder de los trabajadores para la defensa de sus intereses, pero dada la forma como son concebidos en México a partir de la Carta Magna de 1917, estos derechos tienen otra función más importante, que es la de reivindicar en sus derechos a los servidores del Estado.

En lo que se refiere al derecho de asociación profesional, se ha dicho que su finalidad es la de agruparse para mejorar sus intereses comunes. Sin embargo, dentro del sistema burocrático, éste derecho se halla restringido en virtud de que la Ley Burocrática dispone en el artículo 68, que solamente --- existirá un sindicato en cada dependencia, así como también previene que sólo se reconocerá como única Central Burocrática a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y más aún, el ejercicio de este derecho sólo ha sido utilizado con fines de protección de los intereses burocráticos y no así de reivindicación de este grupo social, en sus derechos.

Esto es así, atendiendo tal vez, al hecho de que la -- creación de varios sindicatos en una sola dependencia traería -

como consecuencia un problema que no tendría solución, en atención a que difícilmente se pondrían de acuerdo en las condiciones de trabajo, es decir, cada uno de los sindicatos seguramente que propondría sus propias condiciones de trabajo, de ahí -- que se justifique la actitud tomada por el legislador respecto al establecimiento de un solo sindicato en cada una de las dependencias burocráticas, así como de una central burocrática -- que representa los intereses comunes de los asociados, buscando mejorar las condiciones de trabajo de la burocracia en general; más esto no implica un desconocimiento del derecho de asociación dada la finalidad del Estado, que por esencia es el bien común.

Los trabajadores al servicio del Estado, han hecho muy poco por asociarse en función de sus capacidades profesionales, pues los sindicatos que existen en las diversas dependencias, además de lo que ya expresamos de que son asociaciones únicas, por su propia esencia se integran con trabajadores de diversas capacidades y conocimientos, de ahí que cuando son muy numerosas se dividan en secciones, atendiendo la mayoría de las veces a la ubicación geográfica, trayendo como consecuencia la no -- identificación entre sus miembros.

Cabe agregar aquí, que la influencia ejercida por la F.S.T. S.E., ha sido lo suficientemente poderosa, para dar solución favorable a muchos conflictos habidos entre las dependen --

dencias y sus sindicatos. Además le compete el designar a un Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene la calidad de representante de los trabajadores en cualquier conflicto de trabajo.

En lo tocante al derecho de huelga, como ya ha quedado asentado en los capítulos anteriores, es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y prestaciones y en el futuro reivindicaciones sociales.

Se dice que es un derecho social en atención a que no puede ser ejercitado por un solo trabajador ni tampoco usarlo en su propio beneficio, respondiendo de esta manera a la esencia misma del hecho histórico que le dio origen, de lo que resulta que es una arma de lucha de la clase obrera.

En cuanto al aspecto económico, se expresa que su finalidad principal es un objetivo económico, porque al ejercitarse viene a traducirse en mejores emolumentos o en diversas condiciones de trabajo que son siempre favorables al trabajador, todas las cuales en un momento dado pueden ser susceptibles de valuación pecuniaria.

Sin embargo, dentro de la burocracia este derecho no ha sido ejercitado con fines reivindicatorios, más cuando esto-

sucedá, los servidores públicos lograrán su dignificación como integrantes de la clase trabajadora, porque es precisamente a través de este derecho que se debe buscar la reivindicación en forma pacífica de los trabajadores al Servicio del Estado.

En el Artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de los trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

En el siguiente artículo, la propia Ley previene que la declaración de la huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la misma, existiendo dos tipos de requisitos: Los de forma y los de fondo.

Los requisitos de forma son aquellos que deben ser llenados después de cumplimentados los de fondo. Hállanse previstos los primeros, en la fracción X del Apartado "B" del Art. 123 Constitucional, en la que se dice que los trabajadores al Servicio del Estado, podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, es decir para que un movimiento de huelga sea protegido jurídicamente, es necesario que se cumplan los requisitos de forma consistentes en:

a).- Que se ajuste a los términos del artículo 94 que dispone que: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los de rechos que consagra el apartado B) del artículo 123 Constitucio nal.

b).- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

c).- Presentar ante el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones, el que irá acompañado de la copia del acta de la asamblea en donde conste el acuerdo de declarar la huelga.

d).- Si el Tribunal declara legal el movimiento de --- huelga, dentro de las 72 horas siguientes, deberán asistir las partes a la audiencia de avenimiento, y por último.

e).- Dejar que transcurra el término de diez días contando desde el día de la notificación en que se otorga al titular de la dependencia afectada para que resuelva.

De todo lo anterior, podemos inferir que si llegara a faltar alguno de los requisitos de forma el movimiento de huel-

ga no podría tener el carácter jurídico que la Constitución y la Ley Reglamentaria le reconocen, es decir, estos requisitos son necesarios para que la ley proteja a los trabajadores en el ejercicio del derecho de huelga.

Los requisitos de fondo son los motivadores del ejercicio del derecho de huelga. Por una parte, son las violaciones de los supuestos consagrados por el apartado B) del artículo 123 Constitucional y por otra, que esa violación se haga de manera general y sistemática, encontrándose dentro de estos supuestos los siguientes:

a).- La jornada máxima de trabajo y la regulación del tiempo extraordinario.

b).- El descanso semanal con disfrute de salario íntegro.

c).- Los períodos de vacaciones, los que nunca serán menores de veinte días al año.

d).- Establecimiento de que el salario nunca podrá ser inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general y que éstos serán fijados en los presupuestos respectivos.

e).- Las retenciones, descuentos, deducciones o embar

gos sólo podrán hacerse en los casos previstos en las leyes.

f).- El derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Existen también otros derechos relativos a la seguridad social que como parte integrante del mencionado apartado B) del artículo 123 de la Constitución General de la República, -- pueden constituirse en un momento dado, su violación sistemática y general en objeto suficiente para ejercitarse el derecho de huelga. Es pertinente aclarar que la violación aislada de algunos de estos derechos no puede ser causa suficiente para -- que la huelga se ejercite, pues su violación debe ser como lo -- expresa la ley, general y sistemática.

Por otra parte, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en varios de sus dispositivos se refiere al concepto de legalidad o ilegalidad de la huelga y sobre este particular consideramos que se está haciendo alusión a que el derecho de huelga debe ser ejercitado en la forma y términos establecidos tanto en la Carta Magna como en la ley reglamentaria.

Las consecuencias de que una huelga sea declarada legal son:

a).- Procederá a la conciliación entre las partes, ---

señalando al efecto las audiencias de avenimiento en las que la presencia de las partes será obligatoria.

b).- El Tribunal a petición del Titular de la dependencia afectada y tomando en consideración las pruebas aportadas, fijará el número de los trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el ejercicio de sus funciones con el objeto de no suspender aquellos servicios que signifiquen un peligro para la salud pública o perjudique la conservación de las instalaciones o la estabilidad de las instituciones.

Por lo que a la ilegalidad de la huelga se refiere, -- cuando ésta se decreta en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto y que el Presidente de la República Mexicana suspenda las garantías de los trabajadores al servicio del Estado, será declarada ilegal y delictuosa, cuya consecuencia será la terminación de la misma así como la pérdida de la calidad de trabajadores.

Es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que le toca decidir dentro del plazo de 72 horas, computado éste desde la hora en que se recibió la copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, lo que se hará según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se hizo alusión.

Otras de las consecuencias de la ilegalidad de la huelga son:

a).- Si la suspensión de labores no se llevó a cabo, - el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los prevendrá de que si realizan la suspensión, el cese será justificado.

b).- Si hubo la suspensión de las labores, los trabajadores que la hicieron quedarán automáticamente cesados sin responsabilidad para el titular de la dependencia afectada.

c).- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, - sin estar sujeto al plazo de setenta y dos horas, establecido por la Ley para la declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga, podrá declararla ilegal y delictuosa ya sea que se hubieren - suspendido las labores o en el caso de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, así como también en el primero de los casos mencionados -- para la ilegalidad.

El hecho de que se ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, la sanción para aquellos que los ejecuten, será una pena hasta de dos años de prisión y multa de diez mil pesos más la reparación del daño, si sus actos no constituyen delito cuya pena sea mayor.

Por otra parte, la declaración de inexistencia de la huelga, se dará si los burócratas suspenden las labores antes de que transcurra el término de diez días contados a partir de la notificación, todo lo cual trae como consecuencia primero, que sean requeridos para reanudar las labores en un plazo no mayor de veinticuatro horas, apercibidos que de no hacerlo, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, y segundo, se declarará por el Tribunal que aquél no ha incurrido en responsabilidad.

Con todo lo anteriormente escrito, podemos concluir -- que evidentemente, la huelga es una arma muy poderosa de lucha, puesta en manos de la burocracia para alcanzar la protección y reivindicación en sus derechos, aunque ésta no haya sido lograda con la magnitud que le dio el Constituyente de 1917, que señalo el punto de partida de la dignificación del hombre, y como lo augura el Dr. Alberto Trueba Urbina: "...el derecho de huelga tal vez tenga efecto en el devenir histórico, cuando nuestras instituciones se transformen al influjo del socialismo, -- que algún día nadie podrá contener por más fuerte que sea su poder político o cuando estalle la nueva revolución que anuncia Toynbee. Pero esta revolución no la harán los burócratas por sí solos, sino la clase obrera a la que pertenecen, entonces habrá estallado la revolución proletaria". (4)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 155, -- México 1972.
- 2.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, México, 1974.
- 3.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. México-1974.
- 4.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa México, D.F., 1971.

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

1.- La burocracia no es una clase social aislada, sino que es parte integrante de la clase trabajadora de México, encontrándose unificada por su relación de trabajo con una sola institución que es el Estado.

2.- La relación de trabajo existente entre el Estado y sus servidores, tiene un carácter "sui géneris", toda vez que no se rigen por un contrato de trabajo, sino que su situación es legal y reglamentaria, es decir que sus derechos y deberes se determinan por una ley o un reglamento.

3.- La lucha de la burocracia por alcanzar el reconocimiento de sus derechos ha sido la misma que la de la clase trabajadora en general.

4.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917, consiguó los derechos sociales de los trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, debido a la situación política y a las interpretaciones dadas al referido precepto constitucional, los burócratas, fueron marginados del amparo otorgado a todos los trabajadores por el constituyente de 1917.

5.- Los burócratas han vivido en constante lucha por alcanzar una mejor situación como miembros de la clase trabajadora, y como resultado de ésta, fueron reconocidos sus derechos en los Estatutos de 1938 y 1941, los que en lo esencial se elevaron a la categoría de norma constitucional.

6.- Todos los movimientos huelguísticos llevados a cabo por la clase trabajadora con el fin de superar su situación, influyeron en forma determinante para lograr el reconocimiento de derechos que se hizo en favor de los trabajadores al Servicio del Estado en el Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

7.- La creación del Apartado B) del artículo 123, no significa el nacimiento de nuevos derechos en favor de la burocracia, sino el reconocimiento de los derechos consagrados a éstos a partir de la Constitución General de la República de 1917.

8.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra formada por las disposiciones de carácter social que tienden a proteger y reivindicar a los trabajadores al Servicio del Estado, con el objeto de que se cumplan los --- principios de justicia social que forman la base y esencia del derecho mexicano del trabajo.

9.- El derecho de huelga reconocido en favor de la burocracia a través de la Constitución, es parte integrante del derecho social y por lo tanto, tiene una doble finalidad que -- es: la de proteger y reivindicar a los trabajadores al Servicio del Estado contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

10.- El derecho de huelga consignado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en favor de los servidores públicos, es el instrumento de lucha más eficaz con que cuentan, para que a través de su libre ejercicio puedan hacer valer sus derechos y de esta manera lograr su reivindicación.

11.- Los trabajadores al servicio del Estado, sólo han hecho uso del derecho de huelga como amenaza en contra del Estado, con el fin de protegerse, evitando que sufran menoscabo en sus derechos, sin haberlo ejercitado con la proyección con que fue concebido por el constituyente de 1917, que es la reivindicación a la clase trabajadora.

12.- Es a los trabajadores al Servicio del Estado, a -- quienes les corresponde ejercitar el derecho de huelga en toda su magnitud con fines de reivindicación, cuando no se cumpla -- con los postulados del Artículo 123 Constitucional, obteniendo para la clase trabajadora su más caro anhelo: la Justicia So -- cial.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Araiza Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial Cuauhtémoc. 1964.
- 2.- Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
- 3.- Castorena J. Jesus, Manual de Derecho Obrero, México, 1973.
- 4.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 1949.
- 5.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.
- 6.- El Artículo 123 Constitucional, Cámara de Diputados, México, 1966.
- 7.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de Diciembre de 1938.
- 8.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de Abril de 1941.
- 9.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, México, 1974.
- 10.- Manifiestos y Documentos de 1810 a 1966, Cámara de Diputados, México 1966.
- 11.- Moreno Díaz Daniel, El Congreso Constituyente de 1916-1917.
- 12.- Moreno Díaz Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, Edición 1972.
- 13.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México, 1973.
- 14.- Pizarro Suárez Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano.
- 15.- Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971.
- 16.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1972.
- 17.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971.