



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

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

TESIS PROFESIONAL

Jaime Chao Madinabeitia

México, D. F., 1984



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.

EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO

PAGINA

INTRODUCCION 1

CAPITULO PRIMERO

1.-	ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE LOS -- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, - - REGLAMENTARIA DEL APARTADO " B " DEL --- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	4
2.-	CONCEPTO DE BUROCRACIA	22
3.-	NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE -- TRABAJO BUROCRATICO	34
4.-	APARTADO " B " DEL ARTICULO 123 CONSTI- TUCIONAL	37
5.-	CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES AL -- SERVICIO DEL ESTADO	79
6.-	CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO SEGUN - LA CLASIFICACION DADA	97

CAPITULO SEGUNDO

	PAGINA
1.- CONCEPTO GENERICO DE HUELGA	103
2.- EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION....	120
3.- CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO	124
4.- CONCEPTO ESPECIFICO DE HUELGA EN LA LEY -- FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	129

CAPITULO TERCERO

1.- ANALISIS DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRA - BAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	140
A) EL DERECHO DE HUELGA	142
B) REQUISITOS DE FORMA PARA QUE SE - - REALICE LA HUELGA	145
C) LIMITACION AL DERECHO DE HUELGA - - DESDE EL PUNTO DE VISTA : JURIDICO , POLITICO, DE FACTO O DE HECHO, ECONO MICO, ADMINISTRATIVO Y SINDICAL . -- (Arts. 97,103,104,105,106 y 107)..	152

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

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

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

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

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, primera en el mundo en contener una declaración de derechos sociales, al regular el derecho de huelga en su artículo 123, logró una gran trascendencia -- jurídica en el mundo, ya que los constituyentes, como consecuencia de -- aquellos memorables debates, tuvieron la gran visión de plasmar en ella -- diversos derechos para proteger los intereses de las clases sociales más -- desvalidas, y propiciar con ello una estabilidad política, económica y -- social entre los diversos factores de la producción.

Los trabajadores al servicio del Estado, que forman una clase social -- constituida al servicio del país, agrupados y consolidados buscaron con -- insistencia obtener diversos derechos, entre ellos el de huelga, logrando instituirlo en el seno de su ley reglamentaria el 5 de diciembre de 1938, y no fue sino hasta el 6 de diciembre de 1960, cuando se creó el Apartado " B " del artículo 123, cuando sus derechos se elevaron a rango constitucio- cional.

Es evidente que con la huelga, por sí misma considerada, no es suficiente para que se resuelvan todas las controversias que permanentemente se -- suscitan entre capital y trabajo, y resulta obvio comprender que las -- crisis económicas que en estos momentos padecen los países, como el nues- tro, requieren afanosamente de soluciones que ayuden a frenar el fenómeno inflacionario que mucho afecta a los trabajadores, ya que hasta el momen- to no se ha podido establecer un equilibrio entre precios y salarios, de- tal suerte que, esto ha preocupado muy seriamente a las clases económica- mente más necesitadas que viven y están sujetas exclusivamente al salario de su trabajo.

Ante este hecho tangible, los trabajadores al servicio del Estado, podrían usar el derecho de huelga, que se les ha otorgado como medio de presión, -- para aliviar en parte la pérdida del poder adquisitivo que genera todo -- proceso inflacionario.

Esto implica, que no sólo basta regular jurídicamente la huelga para -- acabar de tajo con las carencias de los trabajadores. Es cierto que la -- huelga es el medio con que cuentan para tratar de resolver sus intereses -- comunes, como se establece en la ley, pero ante los efectos económicos que están surgiendo y que lesionan en gran proporción a todos los trabajadores del país por la constante elevación de precios a los productos, se requiere, por parte del gobierno, la toma de medidas prácticas que hagan más -- accesible su existencia, porque es en ellos donde se refleja el bienestar -- de sus familias, de ahí que se comprenda la importancia vital que tienen -- los trabajadores de contar con condiciones humanas óptimas para que puedan desarrollar con eficiencia la actividad que se les ha encomendado.

Por ello, al presentar este trabajo de investigación sobre " El Derecho -- de huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado " deseo dejar cons -- tancia de la perseverancia de este logro institucional, así como de sus -- deficiencias y señalar que si este derecho no se ha ejercido íntegramente -- por los trabajadores al servicio de la federación, es en virtud de que el -- sindicalismo no ha cumplido con su misión histórica y social de defender -- los intereses de esta clase laboral, limitándose sólo a aceptar negocia -- ciones parciales que permiten únicamente su subsistencia.

En la medida en que se resuelvan los conflictos laborales y se apliquen criterios y medidas apropiadas para estabilizar la economía, asegurando el bienestar de los trabajadores y por consecuencia el de sus familias; se estará cumpliendo con los principios reivindicatorios estatuidos en el Derecho Mexicano del Trabajo, en el que tienen depositado su fe, su esperanza, su porvenir y su equilibrio.

Los trabajadores al servicio del Estado, podrán iniciar el derecho de huelga en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando sus derechos sean lesionados de manera general y sistemática y se cumplan esencialmente los requisitos previstos en la ley, y será el propio tribunal, quien evalúe las peticiones y los hechos que se presenten, para que proceda a calificar la procedencia o improcedencia de la huelga.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

PAGINA

1.-	ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, - REGLAMENTARIA DEL APARTADO " B " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	4
2.-	CONCEPTO DE BUROCRACIA	22
3.-	NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO BUROCRATICO	34
4.-	APARTADO " B " DEL ARTICULO 123 - - CONSTITUCIONAL	37
5.-	CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	79
6.-	CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO - - SEGUN LA CLASIFICACION DADA	97

1.- ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO " B " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .

Para hablar de la burocracia, es conveniente destacar aspectos importantes que trascendieron en la vida de los servidores del Estado. Tal referencia tiene importancia por su contenido histórico, por las reformas elevadas a rango constitucional, por el reclamo de los trabajadores de establecer garantías dada la situación jurídica en que se encontraban, pues carecían en lo esencial de una reglamentación normativa que los protegiera en sus derechos más elementales.

El trato administrativo y la relación laboral que existía entre el Estado y sus trabajadores, no era congruente con la necesidad social que se requería, ya que los despidos se efectuaban sin ninguna justificación posible, esto ocasionaba que gran parte del personal administrativo dejara de laborar en el servicio sin retribución alguna, ya que los funcionarios del poder ejecutivo federal nombraban reiterativamente removiendo libremente al personal de la Administración Pública Mexicana, creándose con ello casos de notoria injusticia y graves perjuicios en los servicios públicos.

La exposición ya vertida, se apoyaba en el artículo 89 Constitucional fracciones II, III y IV, en la Ley Federal del Trabajo, así como por la Suprema Corte de Justicia quien sustenta lo siguiente:

Que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y por tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 Constitucional . (1)

Ante la difícil situación que tenían los trabajadores al servicio del Estado, experimentaron una etapa conflictiva presentándose la imprescindible necesidad de elaborar una reglamentación que garantizara sus derechos. Fue así históricamente como Abelardo L. Rodríguez, expresidente de México, iniciara las bases jurídicas para establecer el servicio civil por un tiempo determinado, medidas que justifican la eventualidad, temporalidad, transitoriedad de los derechos en favor de los trabajadores, por carecer el Ejecutivo Federal en esa época de una reglamentación normativa que definiera la eficiencia del servicio público en relación con sus agremiados, provocándose problemas de muy diversa naturaleza a la Administración Pública.

(1) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, 3a. edición. México, 1965. p. 382.

En el párrafo siguiente encontramos una estrecha vinculación relativos a los antecedentes de los servidores públicos al servicio de la federación por lo que a salarios se refiere, de ahí que en el año de 1825- siendo presidente de la república mexicana el general Guadalupe Victoria, la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro adquiere una importancia vital para dichos trabajadores, de ahí su famoso refrán:

Cuando los sueldos se pagan, las revoluciones se apagan (2)

Independientemente de su carácter anecdótico resulta una verdad sociológica, pues por la inseguridad jurídica que tenían los empleados públicos, las leyes eran promulgadas o derogadas de un día para otro. --

En 1875, se constituyó la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos, considerada el antecedente más lejano de la organización formal del movimiento de los trabajadores al servicio del Estado.

(2) Conferencia sustentada el 18 de febrero de 1981 por el Lic. Manuel Germán Parrá Prado.

Para reafirmar la lucha institucional de los servidores públicos en sus objetivos comunes por las tareas desarrolladas paralelamente, -- consideramos justo reconocer la labor efectuada en el movimiento -- obrero mexicano por Ricardo Flores Magón, apóstol y martir, inmortal orfebre de la libertad, porque su pensamiento y su doctrina removió la conciencia social del pueblo de México, orientando a las masas para su realización de sus más grandes destinos. Su obra se consagra porque con ella dió cima a las luchas proletarias y a la Revolución Mexicana. (3)

A continuación se señalan distintos puntos por considerarse de gran importancia para el Derecho Laboral, de ahí que en 1906, con la -- intervención de los hermanos Flores Magón el partido liberal expide un programa y manifiesto de los siguientes puntos :

Establecer un salario mínimo y una jornada de 8 horas de trabajo.

Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio

Prohibir el empleo de menores de 14 años de edad.

Obligar a los empresarios a mantener las mejores condiciones de trabajo.

Obligar a los propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a sus trabajadores.

Pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Suprimir tiendas de raya y pagar en efectivo con dinero circulante.

Pagar en condiciones de igualdad a los trabajadores mexicanos y extranjeros y ocupar solo una mínima parte de éstos.

Hacer obligatorio el descanso dominical.

(3) Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T. IX . ediciones Cuahutemoc. México, 1964. p. 27.

La Revolución de 1910 y la Constitución de 1917, son decisivas en la lucha de los trabajadores del Estado, porque encauzaron metas de eminente contenido impregnado de un profundo sentido social; de ahí la afirmación de que la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado sea producto genuino de esos dos movimientos estelares de la historia nacional. (4)

Esto permite el establecimiento de los principios fundamentales en el que se desarrollan las bases jurídicas y la acción revolucionaria de los servidores públicos, por ello históricamente se ha dicho que lo que caracteriza a los países civilizados, es la existencia de un cuerpo de normas jurídicas que se aplican en sus comunidades. Esto es el Derecho, como instrumento para alcanzar el bienestar social. (5)

Como testimonio de lo anterior surgen la casa del Obrero Mundial en 1912, la Unión de Carteros de la ciudad de México, los empleados de los talleres de la casa de moneda y los trabajadores tranviarios.

(4) Sin autor. Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. sin Edit. sin edición. México, 1976. p. 37.

(5) Estatutos de la FSTSE, Tesis Social y Política de 5 de enero de 1976.

La Casa del Obrero Mundial fue la primera organización de los trabajadores mexicanos que conmemoró con un importante mitín a los mártires del primero de mayo de 1886.

A partir de la promulgación Constitucional de 1917, -- los empleados públicos reciben con agrado las conquistas más legítimas del artículo 123 y se preparan con entusiasmo a dirigir todos sus esfuerzos a organizarse para seguir en el reclamo de sus derechos.

La primera huelga registrada en el sector público fue en el año de 1922, realizada y justificada según el -- hecho por un retraso de salarios de gran número de -- maestros declarándose en huelga.

En 1925 ocurre por primera ocasión una conquista importante para los servidores del Estado, cuando el general y presidente Plutarco Elías Calles establece la -- Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, -- que precisamente fue el antecedente directo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En 1931 durante el régimen del presidente Pascual Or-

tiz Rubio y al ser promulgada la ley Federal del Trabajo se estableció en el artículo 2o. :

Las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.

En el mismo año de 1931, el 14 de julio, entra en vigor el reglamento que fija el estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En 1932, el presidente Abelardo L. Rodríguez quien sustituye al ingeniero Pascual Ortíz Rubio firma el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil. Antecedente jurídico regulador de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores y del propio estatuto jurídico.

El general Lázaro Cárdenas en su carácter de presidente promulgó el 27 de noviembre el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Estado, y se publicó el 5 de diciembre de 1938. Esta medida benefició a los empleados del Estado porque garantizaba diversas prestaciones; citándose algunas de ellas:

El derecho de garantía en el trabajo

El derecho a la organización.

El derecho a la petición colectiva.

El derecho a la manifestación pública.

El derecho a la huelga.

La promoción escalafonaria.

La fijación de las horas de trabajo.

La oportunidad de la capacitación para obtener ascensos conforme al escalafón.

La integración y procedimiento del tribunal federal de conciliación y arbitraje y juntas arbitrales para los trabajadores al servicio del estado.

Es recomendable destacar para mayor claridad que lo antes expuesto definitivamente consolida por una parte, la situación de los trabajadores al servicio del Estado y por otra, el propio Estado se fortalece con el apoyo decidido y permanente de un importante núcleo mexicano que se convierte en baluarte de las instituciones de la República.

El presidente Manuel Avila Camacho, hace reformas al estatuto jurídico, publicándose en el Diario Oficial el 4 de abril de 1941, y en ese mismo año instituye el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el que los representantes del gobierno federal y de los trabajadores pasan a ser magistrados, resultando ser este Tribunal un eficiente instrumento de justicia

El Lic. Miguel Alemán Valdéz, presidente de México, también ha
ce reformas al estatuto jurídico, publicándose en el Diario -
Oficial del 30 de diciembre de 1947.

En 1952 se establece la Ley de Estímulos y Recompensas en fa-
vor de los funcionarios y empleados de la federación y del --
distrito y territorios federales y se reglamenta en 1955.

De 1938 a 1959, con la reglamentación de las relaciones jurí-
dico laborales y el fuerte crecimiento del sindicalismo buro-
crático, se originaron trascendentes prestaciones sociales -
para los empleados públicos:

Creación de tiendas sindicales

Constitución de los primeros multifamiliares

Establecimiento de Guarderías infantiles

Prestación del aguinaldo anual

Sobresueldos por zona de vida cara

Farmacias

Edificación de colonias burocráticas

En el período del régimen gubernamental del presidente Adolfo López Mateos nace una histórica conquista de trascendental -- importancia en materia de seguridad social para los servido-- res de la nación, " El Instituto de Seguridad y Servicios -- Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado ". Precedente que le permite a éste núcleo piramidal del sector -- público, entrar a una conquista más de lucha institucional.

Con la reforma constitucional, se crea la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Apartado B del artículo - 123 constitucional la cual es publicada el 28 de diciembre -- de 1963.

Posteriormente se reforma en el Diario Oficial del 28 de --- diciembre de 1963, después se modifica el artículo 46 fra --- cción I en el Diario Oficial del 20 de enero de 1967.

El maestro Andrés Serra Rojas señala que esta ley ha adquiri- do carta de ciudadanía en el derecho público mexicano.

De 1960 al 30 de noviembre de 1976, los trabajadores del Estado logran obtener:

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

El seguro colectivo de vida para el personal civil de la Federación y del Distrito Federal con mejorías ascendentes en el monto de las coberturas.

Sobresueldos por zona de vida cara.

Un salario mínimo nacional especial para los empleados y técnicos administrativos.

La modificación del catálogo de empleos de la federación reduciendolo a 17 niveles.

La semana laboral de cinco días por dos de descanso consecutivo.

La creación del fondo de la vivienda del ISSSTE, así como el fondo nacional de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

Aumento salarial para recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores, perdido en el proceso inflacionario.

La lucha de los trabajadores en sus intereses comunes nunca ha desmayado. Se considera que los empleados en la tarea -- pública han evolucionado en su responsabilidad contraída -- con el Estado y el pueblo de México.

Por ello consideramos que la carta de ciudadanía en el derecho público mexicano, que adquirió el apartado B del artículo 123 Constitucional es un avance para los trabajadores, ya que los incorpora a una sociedad más justa, provista de una adecuada vida social y superación constante, que -- hacen más reivindicatorias las conquistas obtenidas.

Es conveniente destacar, que a partir de la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917, el artículo 123 -- creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado, instituyéndose con esta modalidad -- en favor de éstos los derechos de Asociación Profesional y huelga, razón fundamental para que la lucha de los burócratas alcanzara el estatuto cardenista como ya se dijo, y se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en -- la Constitución. (6)

(6) Trucba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. 1a. edición. México, 1970.p. 175 .

Con la incorporación y publicación del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional de los trabajadores al Servicio de la Federación, se abre un nuevo capítulo de bienestar social para los trabajadores, pues en ésta nueva legislación reglamentaria se desarrolla una nueva transformación social, por los logros obtenidos, como la seguridad social, protección jurídica, jornadas diurnas y nocturnas, descansos semanales, salarios, vacaciones, estabilidad en el trabajo, escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en el caso de accidentes y enfermedades sean o no profesionales, jubilación, seguros, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, despensas, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones económicas, en arrendamiento o venta, servicio médico para las mujeres durante el período de la gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia. (7)

En ésta forma los trabajadores han ido obteniendo gran diversidad de prestaciones, que han quedado contempladas en los diferentes Diarios Oficiales de la Federación, emanados de la decisión gubernamental, lo cual ha contribuido a la influencia y mejoramiento social, cultural y económico del trabajador estadal, para un mejor desempeño en las funciones públicas.

(7) Olivera Toro, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, 3a. edición. México, 1972. p. 354.

De 1976 a 1982, con la modernización y surgimiento de la reforma administrativa puesta en vigor por el Presidente José López Portillo, comienza con la promulgación de diversas leyes, acuerdos y decretos que reestructuran la administración pública federal, en ésta etapa los servidores del Estado por conducto de su central la Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado, obtienen lo siguiente :

La creación de la galería histórica del movimiento de los trabajadores del Estado, inaugurada por el Presidente José López Portillo el 5 de diciembre de 1977.

La exención del 50% del impuesto de las viviendas adquiridas mediante el FOVISSSTE (Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.)

El incremento del aguinaldo a 10 días más de salario es decir 40 días anuales, otorgadas en dos partes la primera el 15 de diciembre del año que termina y la segunda el 15 de enero del año que se inicia.

La ampliación del seguro de vida a \$ 100 mil, 200 mil y 300 mil pesos, según sea el caso de su aplicación, sin costo para los trabajadores, aquí se presenta una modalidad reciente que es la siguiente: \$ 240.000.00 por -- muerte natural, \$ 480.000.00 por muerte accidental y -- \$ 720.000.00 por muerte accidental colectiva .

Gratificación de 40 días a jubilados y pensionados.

El establecimiento del Instituto Nacional de Capacita-- ción Político Sindical Administrativa.

La instauración de las vacaciones escalonadas.

El reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores burocráticos por períodos de cinco años con aumento a los salarios de cada uno.

Un estímulo económico considerable a los jubilados y -- pensionados, que benefició en mayor medida a quienes -- disfrutaban las más bajas pensiones.

El otorgamiento de 10 diputaciones federales para la -- central sindical burocrática, la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado por pertenecer acti - -

vamente y estar afiliado a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares y coadyuvar en las tareas del partido revolucionario institucional.

El 50% de las plazas de última categoría en cada dependencia, mediante la intervención del sindicato, a fin de que éstos tengan la posibilidad de proponer candidatos para los puestos vacantes.

Otros beneficios obtenidos durante el régimen del Lic. José López Portillo son los siguientes:

Incremento a los salarios desde un 27, 25 y un 33% según el monto de las percepciones asignadas a las plazas de los trabajadores, incluyendo a los pensionados y jubilados.

El aumento a las primas de antigüedad para los empleados que han sobrepasado los 5, 10, 20 y 25 años de servicios. Cada período quinquenal obedece a una prima para aumentarla en un 32.6 % .

El otorgamiento de premios, estímulos y recompensas a más de once mil quinientos servidores públicos. Estos consistieron desde períodos adicionales de vacaciones hasta premios de \$ 50,000 en las dependencias del Ejecutivo Federal.

El establecimiento del Seguro Colectivo de Retiro, hasta por \$ 100,000.00, para todos aquellos trabajadores que se separaran del servicio activo, conforme a la ley del ISSSTE.

Las reformas y adiciones a la ley del ISSSTE, en la que destacan los siguientes beneficios:

El incremento simultáneo y en la misma proporción de las --- cuantías de las pensiones y jubilaciones con los aumentos de los sueldos de los trabajadores en activo.

La gratificación anual a los pensionados y jubilados por el equivalente a 40 veces la cuota diaria de las pensiones.

La elevación del monto de los créditos hipotecarios de ---- \$ 200,000.00 hasta un límite máximo de \$ 520,000.00, con la posibilidad de ampliarlos posteriormente.

El incremento del monto de la exención de impuestos federales o del departamento del distrito federal a las viviendas adquiridas o construidas con fondos administrativos por el ISSSTE, cuyo valor catastral sea hasta por un millón cuarenta mil pesos.

El otorgamiento de la facultad al ISSSTE, para efectuar convenios con los gobiernos de los estados para que los servidores públicos radicados en provincia y que hayan adquirido o construido viviendas con fondos del Instituto de seguridad y servicios sociales del Estado, gocen de las respectivas exenciones de impuestos estatales en esta materia.

Descongelamiento de los sobresueldos por zona de vida cara, que no habían sido revisados desde el año de 1954.

Indudablemente que los beneficios que han adquirido los servidores públicos de la federación se caracterizan por la utilidad que esto ha representado para sus familias de este importante núcleo social, esto por una parte consolida la integridad de la familia mexicana, en cuanto a la seguridad social por la atención médica que les brinda el ISSSTE, que es un servicio que reciben los trabajadores asignados a él y a sus respectivas familias denominados derechohabientes.

Este servicio que otorga el Estado, no sólo lo reciben los trabajadores de las dependencias sino también algunos organismos que no están sujetos al régimen de esta ley, mediante acuerdos que celebra el Instituto referido con los organismos correspondientes.

2.- CONCEPTO DE BUROCRACIA

La burocracia históricamente, ha tenido en el desarrollo de la actividad gubernamental, la importancia necesaria para aceptar el funcionamiento del estado que ha realizado objetivamente sus programas.

Debido a ella, la administración pública federal siempre ha cumplido objetivos concretos a través de ordenamientos impuestos por las leyes, decretos y reglamentos vigentes en el país.

En los trabajadores recae piramidalmente la gran responsabilidad estadual, de ellos depende en gran medida que el país tenga un desarrollo administrativo y claramente se entienda cual es la función pública.

Estos trabajadores, inicialmente no estaban contemplados por un ordenamiento jurídico que los protegiera en sus intereses comunes, no había una legislación que garantizara y tipificara sus derechos. Fue en el transcurso del tiempo, cuando tomaron la fuerza necesaria y representativa de éste cada día más importante sector burocrático.

Los intentos y la elaboración de proyectos en favor del servidor público, fueron realizados por los diputados Justo -- Sierra Jr., Tomás Berlanga y Amílcar Zentella, en los años -- 14 de julio de 1911 y 30 de octubre de 1929 respectivamente; sin que se logaran sus propósitos. La Cámara de Diputados -- rechazó estos proyectos. Posteriormente nacen los estatutos -- jurídicos de los trabajadores al servicio de los poderes de -- la unión y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado.

Las disposiciones legales aludidas en el capítulo de antecedentes, han contribuido eficazmente en el desenvolvimiento -- del burocratismo en México, de ahí su fuerza y representati- -- vidad en los sectores sociales del país.

En cada régimen sexenal, los trabajadores públicos, han obte- -- nido logros concretos, emanados por diversos decretos presi- -- denciales y otorgados por el gobierno de la república.

La participación de los empleados al servicio de la federa- -- ción en los programas productivos, en la organización - - -

y funcionamiento, preparación y evaluación de los sistemas administrativos, ha sido siempre de carácter institucional, y su formación es acentuada y razonable.

La burocracia en México agrupa en gran medida, un número considerable de funcionarios y empleados públicos de las Secretarías y Organismos del Gobierno Federal como son:

Las Secretarías de Estado, Organismos Descentralizados, Empresas de Participación Estatal y los Bancos recientemente nacionalizados en el sexto y último informe presidencial del Lic. José López Portillo.

La Burocracia, es la clase constituida por los burócratas, es el conjunto de funcionarios y empleados al servicio de la administración pública, es la influencia -- excesiva de funcionarios y empleados públicos en la vida de un país. (8)

(8) Pina, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 10a. edición. México, 1981. p. 132.

El maestro Max Weber, ha hecho algunas consideraciones respecto a la burocracia.

Tomando en cuenta la significación y las perspectivas de la burocracia, es el medio más racional para ejercer un control imperativo sobre los seres humanos, es la base donde se asienta el poder de un grupo de presión.

El maestro Andrés Serra Rojas, señala en su libro que el mejor elogio de la burocracia lo ha hecho Max Weber al afirmar lo siguiente:

Un mecanismo burocrático perfectamente desarrollado actúa con relación a las demás organizaciones de la misma forma que una máquina con relación a los demás métodos no mecánicos de fabricación. La precisión, rapidez, oficialidad, continuidad, secreto, uniformidad, rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones son infinitamente mayores en una administración burocrática servida por funcionarios especializados, que en todas las demás organizaciones de cualquier tipo. (9)

(9) Serra Rojas, Andrés. Ob. cit. p. 366.

El maestro Max Weber al referirse a la burocracia como capa social, hace el señalamiento siguiente:

Si se quisiera señalar con una sola palabra las capas portadoras y propagadoras de las llamadas religiones universales, resultaría para la religión de Confucio el burócrata ordenador del mundo, para el hinduismo el mago ordenador del mundo, para el budismo el monje mendicante vagabundo, para el Islam el guerrero subyugador del mundo, para el judaísmo el comerciante ambulante, para el cristianismo el oficial artesano trashumante y no como exponente de sus profesiones o intereses materiales de clase, sino como portadores ideológicos de una ética o doctrina de salvación que casaba muy bien con su situación social.

Respecto a su forma de organización considera que la administración burocrática significa : Dominación gracias al saber, éste representa su carácter racional y específico.(10)

Continúa refiriéndose, que la burocracia tiene un carácter " Racional " la norma, la finalidad, el medio y la impersonalidad " Objetiva " dominan su conducta por lo tanto su origen y su propagación han influido siempre en todas partes " Revolucionariamente " toda burocracia procura incre - - -

(10) Weber, Max. Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica. 2a. edición. México, 1981. p. 179.

mentar esta superioridad del saber profesional por medio del secreto de sus conocimientos e intenciones.

El gobierno burocrático es, por su misma tendencia, un gobierno que excluye la publicidad.

La burocracia oculta en la medida de lo posible su saber y su actividad frente al Estado.

Una burocracia muy desarrollada constituye una de las organizaciones sociales de más difícil destrucción.

Continúa diciendo Max Weber, que la burocratización es el procedimiento específico de transformar una Acción Societaria racionalmente ordenada.

Como instrumento de la socialización de las relaciones de denominación ha sido y es un recurso de poder de primera clase para aquel que dispone del apartado burocrático.

Pues dadas las mismas probabilidades, la Acción Societaria metódicamente ordenada y dirigida es superior a toda acción contraria de las masas o a toda Acción Comu --

nitaria que se le oponga ahí donde se ha llevado íntegramente a cabo la burocratización del régimen de gobierno se ha creado una forma de relaciones de dominio prácticamente inquebrantable.

El simple funcionario no puede desprenderse de la organización a la cual está sujeto.

Así encontramos que otros conceptos sobre la burocratización sustentan como se indica :

La burocracia, significa bureau, oficina, escritorio, Kratos poder, -- influencia o poder, por lo general considerado excesivo de los empleados públicos en los negocios del Estado, o del personal especialmente designado para la administración y gestión de otras organizaciones -- (partidos políticos, sindicatos, grandes empresas, instituciones culturales, etc.), en el funcionamiento de las mismas, capa estrato o categoría social que forman los empleados públicos del Estado, o los que desempeñen funciones similares de organización y de gestión en cualesquiera otras unidades colectivas de carácter político, económico, cultural etc.

A continuación señalamos otras concepciones relativas a lo citado .

Burocráta, persona que pertenece a la categoría social llamada burocracia, persona que trabaja en una oficina. (11)

Burocrático, Sociol-Sistema burocrático tipo o modo de organización aplicable a cualquier empresa o institución y que se basa en una definición racional objetiva e impersonal de los estatutos y de los papeles que deben de desempeñar los individuos activos en ellas, de sus derechos y deberes, de la jerarquía y de las carreras.

La enciclopedia omeba, hace una amplia exposición cultural sobre el contenido específico de la palabra burocracia, que considero resaltar en este estudio con la finalidad primordial de entender su significado con mayor claridad.

Esta enciclopedia constituye un interés muy especial porque le permite a los estudiosos del derecho acresentar su acervo jurídico en sus actividades permanentes y facilita el acceso de la comprensión a los investigadores que enriquecen la ciencia ordenadora de la normatividad.

Por ello, consideramos que importante es consultarla, interpretarla y aplicarla para el estudio y manejo de las tareas que requiere la constante renovación de la ciencia de referencia.

Burocracia según el ángulo interpretativo, este término contiene distintos significados, jurídicamente es un término que adquiere plaza y valor pese a su origen político y a su raíz de expresión despectiva. Su valor e importancia la ha adquirido en el presente siglo y es consubstancial y de tendencia social.

El estado liberal o gendarme tenía limitado número de funcionarios administrativos.

Concentraba sus fuerzas en la organización de un perfecto ejército y en un núcleo de personas dedicadas a la recaudación de los impuestos. Las funciones sociales eran restringidas y se desplazaban solamente en el cuerpo de profesores y maestros que realizaban y realizan la meritoria labor educacional y cultural.

La conquista de la enseñanza gratuita acrecentó el número de funcionarios estatales.

La labor cultural desarrollada era simpática, nadie se atrevía, en el siglo pasado, a hablar de una burocracia cultural.

Cuando el Estado deja su aislamiento dictado por las doctrinas liberales y comienza a intervenir suplantando actividades que correspondían a la iniciativa privada, el cuerpo ejecutor de esta nueva política se transforma en un gran número de funcionarios públicos. La clasificación de empleados públicos y funcionarios públicos se confunden.

Empleados y funcionarios públicos son todos fieles ejecutores de la política intervencionista del Estado social.

La intervención cada vez mayor en las actividades privadas y el elevado costo de sus sueldos impone, como consecuencia, la multiplicación de gravámenes e impuestos fiscales.

Se suma a la impugnación rencorosa la ineficacia de los resultados esperados, como también sus características pasivas y lentas. La palabra rutina, es la que califica su labor en distintas oportunidades y por las más diversas cuestiones. El término adquiere así un sentido despectivo y político. Las críticas, empero, no destruyen la urgente necesidad de ese nuevo ejercicio de empleados del Estado. Sus funciones y labores se hacen cada vez más necesarias y adquieren cada día mayor carácter técnico.

Realmente, las críticas se centran en la forma y modo de actuar, pero ninguna discute ya la necesidad que tiene el Estado de éste nuevo ejército civil.

Creadas las funciones sociales, los órganos ejecutores son imprescindibles.

La complejidad de las funciones y el acrecentamiento de las actividades impone también el reconocimiento de cierta autoridad de gestión y de facultades discrecionales para una meritoria labor. Este poder necesario que adquieren los órganos ejecutores, realizado por medio de los empleados y funcionarios, aumenta la crítica contra éste nuevo ejército civil que se inscribe en los cuadros del nuevo Estado.

La cantidad y el poder adquirido son consecuencias, cada vez más necesarias, de las nuevas funciones estatales.

La burocracia aparece como un nuevo poder subordinado al poder ejecutivo y en ciertas oportunidades al poder legislador.

La falta de un derecho administrativo afinado, acorde con el nuevo -- Estado de Derecho y las deficientes legislaciones sobre la responsabilidad de los funcionarios públicos son casi siempre, las causas de las críticas esgrimidas.

A medida que el derecho administrativo se supere en nuevos organismos de control que regulen la normal y meritoria marcha de las funciones encomendadas y cuanto más se asegure la intervención directa del administrado, por medio de los numerosos recursos que el derecho crea, el término burocracia se despojará de su sentido despectivo y se afirmará como una institución jurídica.

(12) Enciclopedia Jurídica Omeba. T. II. Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina. p. 457.

3. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO BUROCRATICO

De la naturaleza jurídica de la relación de trabajo burocrático, podemos hacer las siguientes consideraciones:

1. Esta relación es permanente de acuerdo con el artículo 60. de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado. Es decir, los trabajadores de base son inamovibles, pero los de nuevo ingreso no serán inamovibles, sino después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

2. Esta relación tiene un requisito de nacionalidad, es decir, los trabajadores deberán ser mexicanos y sólo serán sustituidos cuando no existan mexicanos, es decir, la ley de los servidores públicos señala al respecto lo siguiente:
Art. 9 .-

Todos los trabajadores de base serán de nacionalidad mexicana y sólo serán sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.

3.- Los derechos adquiridos de esa relación de trabajo, no son renunciables, dándose con ello seguridad al trabajo y a su familia.

La relación de trabajo que existe entre el Estado y sus servidores, tiene una justificación jurídica por el nombramiento que ambos celebran, social por la imperante necesidad, y constitucional porque en la carta magna se garantiza el trabajo, patrimonio de la familia. Es decir, el trabajo burocrático a pesar de haber carecido de una normatividad deficiente desde sus orígenes, ha mantenido un desarrollo equilibrado en la prestación de servicios, de ello ha dependido el que se hayan consolidado con las obligaciones legales actuales que los rigen.

Este proceso progresivo fue madurando en forma circunstancial, logrando instituir serias e importantes modificaciones que consolidaron a la burocracia nacional.

La lucha social progresiva del movimiento burocrático en México, tuvo desde sus inicios bases jurídicas justificables, que han enriquecido substancialmente y paulatinamente las

tareas legislativas, como son la creación de las leyes del servicio civil del 12 de agosto de 1925, el Derecho Administrativo, Proyectos de Reformas y Adiciones interpuestas en el Congreso de la Unión, los Estatutos Jurídicos de 1938 y 1941, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado " B " del artículo 123 Constitucional. (13)

Es conveniente señalar, que lo no previsto en los ordenamientos legales ya establecidos supletoriamente, tendrá aplicación la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales del Derecho y la Equidad, de conformidad a lo estipulado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado " B " del artículo 123 de la Carta Magna. (14)

(13) Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. p. 175.

(14) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa, 10a. edición. México, 1970.

Los trabajadores al servicio de la federación, obtuvieron un beneficio de carácter nacional, determinante en su lucha social, de ahí que, con éste ordenamiento legal, en su ley reglamentaria, se afirme que las actividades desarrolladas en los centros de trabajo, se ejerciten de conformidad a lo establecido en las disposiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia, incluyendo a las entidades y organismos públicos del régimen que se cita.

La normatividad jurídica de los citados empleados, les faculta substancialmente para que sus ordenamientos internos previamente establecidos sean de observancia general para todos los prestadores de servicios que laboran en los Poderes de la Unión, en el Gobierno del Distrito Federal e Instituciones que tengan el régimen de la vigente ley (15)

La ley reglamentaria que sustenta el régimen de derecho de los servidores públicos, se hizo necesaria y fué posible porque el Estado por conducto de sus titulares, les reconoció derechos de interés general instituidos en el seno de la Carta Magna como se indica:

4.- APARTADO " B " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Esta ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 al incluirse en la suprema ley, se creó para que sus derechos y obligaciones se rigieran mediante un ordenamiento jurídico establecido, el cual sustenta lo siguiente:

1.- La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.

A éste respecto, cabe señalar, que el derecho del trabajo a tenido trascendentes avances en la vida institucional del país, pues los trabajadores hoy en día sienten el cambio substancial, al ver que su trabajo es digno y socialmente útil y que sus percepciones económicas están contempladas en el ordenamiento que lo sustenta, lográndose que el tiempo extraordinario que desempeñen, tenga el tratamiento remunerativo, congruente y elemental con la realidad que se vive (16)

11.- También se señala que por cada seis días de trabajo, disfrutará el

(15) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(16) Trueba Urbina, Alberto. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, 10a. edición. México, 1977. pag. 31.

trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro.

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 -- quién 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 tendrá -- derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, -- previo el procedimiento legal.

En los casos de suspensión 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 así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen -- de manera general y sistemática los derechos que este --- artículo les consagra.
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales y maternidad, además la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
 - b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el -- derecho al trabajador por el tiempo que determine la -- ley.
 - c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán traba-- - jos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen - un peligro para su salud en relación con su gestación; - gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la-

fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su -- empleo de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperaciones, asimismo tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente --

aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo proveniente en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la nación.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se registrarán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, -- Fuerza Aerea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso (F) de la fracción XI de este apartado, en los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIV. La ley determinará los cargos 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.

De las diversas disposiciones que contiene el Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional , se desprende necesariamente la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, referente a la relación que existe entre el Estado y sus servidores, ya que señala concretamente los derechos y obligaciones que éstos tienen en cuanto a la participación como trabajadores de un servicio público. Por ello se considera conveniente señalar algunos conceptos que la propia ley contiene con la finalidad primordial de hacer las observaciones siguientes :

Estatuto , es el conjunto de preceptos jurídicos que rigen las relaciones entre el Estado y sus servidores y determinan los derechos y obligaciones de los mismos. (17)

El estatuto de referencia de los trabajadores al servicio del Estado prevalece sobre los reglamentos de Condiciones Generales del Trabajo.

(17) Serra Rojas, Andrés. Ob. cit. p. 381 .

El estatuto ya mencionado, adquirió carta de ciudadanía en el derecho público mexicano.

El estatuto contiene apoyos constitucionales, artículo 89 -- fracción II, III, IV en cuanto a las facultades que tiene el ejecutivo federal para expedir los nombramientos de los titulares encargados de realizar la función pública en México.

El estatuto debe considerarse como una medida política, de acuerdo con el programa gubernamental del régimen que lo expidió. De otra manera no se concibe, que en ambos ordenamientos el de 1938 y 1941, no se encuentre ningún precepto transitorio. Para calificar al personal que se estabilizó, el estatuto los transformó en empleados de base, pero no tuvo el interés general, para comprobar si el personal era idóneo en el desempeño de sus funciones es decir, si reunía los elementos de capacidad o eficiencia necesarios para asumir la responsabilidad de la función pública.

La acción administrativa no se interrumpe por la ausencia de un empleado.

Casos de Excepción, se refiere a la posibilidad de encomendar ciertas tareas a otra persona distinta del empleado responsable de ella, en los casos de licencias, vacaciones, - - comisión de delitos, comisiones oficiales, comisiones sindicales etc.

El artículo 121 de la Constitución de 1857 y el artículo 124 del proyecto de Constitución de 1857 respecto a juramentos - ordenó :

Todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de -- tomar posesión de su encargo, prestará juramento de guardar esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

Protesta Solemne, es aquella que rinden los funcionarios -- públicos al tomar posesión de sus cargos, tal es el caso del Presidente de la República. (Art. 87 Constitucional)

El Presidente de la República puede nombrar y remover libremente y de acuerdo con el estatuto, a los funcionarios y empleados de confianza, las plazas de última categoría, y a determinados funcionarios de los organismos descentralizados, de acuerdo con sus leyes.

El artículo 89 fracción II de la Constitución señala:

El Presidente de la República es el órgano facultado para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados, con excepción de aquellos cuyo nombramiento o remoción esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes.

El Congreso de la Unión tiene facultades para crear y suprimir empleos públicos de la federación, así como aumentar o disminuir sus dotaciones.

Art. 73 fracción XI de la Constitución en cuestión .

El nombramiento, es el documento público que contiene el acto de voluntad del Estado, que crea la relación de servicio, la protesta de ley, la categoría, sueldo y partida afectada.

asimismo el nombramiento , es el acto administrativo por -- medio del cual el aspirante a un puesto público, es investido para el ejercicio de una función.

En otro aspecto, el nombramiento hace referencia al propio - documento en que consta la designación.

Art. 12 de la ley.

Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Art. 15 de la ley.

- I.- Los nombramientos deberán contener, el nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- III.- El carácter del nombramiento, será definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV.- La duración de la jornada de trabajo.
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI.- El lugar donde prestará sus servicios.

El artículo 18 de la ley que se comenta señala que :

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fé.

El artículo 46 de la mencionada ley indica :

Esta ley menciona los efectos en el que se suspenden los nombramientos de los trabajadores señalando las causas, pero quienes intervienen para su resolución en el caso respectivo serán, el titular de la dependencia, el trabajador, los testigos de asistencia y quien resuelve en última instancia es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Comentario :

Respecto a la estabilidad del trabajador al servicio del Estado en cuanto a la inamovilidad es más precisa para el empleado federal que para el empleado privado, pues la legislación burocrática es más tutelar que las leyes laborales precisamente porque la recisión unilateral por parte del titular de la unidad de trabajo de que se trate es inadmisibile, pues tiene que someter obligadamente el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste determinará la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Si el tribunal resuelve dar por terminado los efectos del nombramiento, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Caso contrario, si el titular de la dependencia por conducto del Tribunal despide a un trabajador sin causa justificada, estará obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes.

Art. 48 de la ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente.

Trabajador, es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. (Art. 3o. Ley Federal de los servidores públicos.)

Los trabajadores se dividen en dos grupos, de confianza y de base . (Art. 4o. de la ley que se menciona)

Trabajador de Confianza, son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República.

Art. 50. de la misma ley.

Esto se refiere a la facultad que tiene el ejecutivo federal, para otorgar los nombramientos a todos los funcionarios que asuman su respectiva responsabilidad contraída con el Estado en todas las instituciones establecidas al respecto de acuerdo a la conformación estructural del gobierno federal, relativa al ordenamiento jurídico, regulados por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, como son los puestos que la misma ley enumera en el artículo 50. en el poder legislativo, en el poder judicial y en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que se refiere a los trabajadores de Base :

Trabajador de Base, dice la ley, los no incluidos en la enumeración anterior, o sea, los que contiene el artículo 50. de la ley por lo cual serán inamovibles, los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

La ley reglamentaria del Apartado B de la Carta Magna, estipula en su artículo 8o. que los trabajadores que quedan excluidos de la presente ley son, los miembros del ejercito y armada nacionales, los trabajadores de confianza, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar, el personal Militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o reciban pagos por honorarios .

A este respecto, la ley que comentamos también reconoce los derechos que tienen los trabajadores que no están sujetos al régimen de esta ley en relación con los servicios que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado les otorga, como son atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria que los casos requieran.

Con esto se puede observar que los trabajadores que se encuentran bajo las circunstancias indicadas, sí reciben el servicio médico respectivo siéndoles de gran utilidad para ellos como para sus familiares.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional, contiene diferentes capítulos como a continuación se indica, ésto a efecto de hacer el análisis comparativo e interpretar su aplicación en sus diferentes exposiciones.

Disposiciones Generales:

- 1.- En su artículo primero se observa que la ley en estudio es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión del gobierno del distrito federal y gran número de Instituciones que conforman la estructura de los que desarrollan la función pública en el país.
- 2.- Derechos y obligaciones de los titulares y de los trabajadores.
- 3.- Del escalafón
- 4.- De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo.

5. De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.

6. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del --
procedimiento ante el mismo.

7. De los medios de apremio y la ejecución de los laudos.

8. De los conflictos entre el poder judicial de la Federa --
ción y sus servidores.

9. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

A) Respecto a los derechos y obligaciones de los titulares -
y de los trabajadores la ley señala :

1. Los servicios que debe prestar el servidor público, las
jornadas laborales que debe cumplir.

2. Los salarios que debe percibir de acuerdo al catálogo de
empleos, elaborado y supervisado por el presupuesto de --
egresos de la federación.

3. Los requisitos que debe tener el nombramiento respecto a las personas físicas que contrate el Estado en la prestación de servicios públicos para desarrollar una función pública.

4.- La facultad de la Comisión de Recursos Humanos del gobierno federal con intervención de la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, para establecer los estudios técnicos que correspondan para la fijación de sobresueldos en las diferentes zonas del país que así lo requieran, creándose para ello, partidas especiales, denominadas compensaciones adicionales para los servicios especiales que desempeñen los trabajadores, en este renglón cabe señalar un aspecto muy importante en cuanto a la percepción de los servidores del Estado, el salario se ve afectado por retenciones, descuentos, deducciones o embargos, así lo estipula el Apartado B fracción VI, en cambio el apartado A fracción VIII del artículo 123 de la Carta Magna o fundamental de derechos indica todo lo contrario.

5. Las obligaciones de los titulares respecto a la organización y funcionamiento, les dota a los trabajadores los medios necesarios para cumplir eficazmente su responsabilidad proporcionando para ello diversos elementos como son las --

medidas, conocimientos, aptitudes, antigüedad, formación de escalafones, servicios de higiene, prevención de accidentes, reinstalación de trabajadores en casos de separación temporal, o bien de laudos ejecutoriados, salarios caídos, sobresueldos, primas por vacaciones, aguinaldos, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de trabajos, en materia de seguridad y servicios sociales les brinda: atención médica con toda su cobertura, jubilación, pensión por invalidez, vejez o muerte en los términos que fija el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado, centros recreativos, guarderías infantiles, tiendas económicas, escuelas administrativas para lograr aptitud profesional, arrendamiento o compra de habitaciones económicas, en éste concepto la ley señala la constitución de depósitos en favor de los trabajadores para integrar un fondo de la vivienda, que permitan a éstos otorgar, créditos baratos y suficientes para la adquisición en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea para comprarlas, construir las, repararlas ampliarlas o mejorarlas o bien para el pago de pasivos adquiridos por diversos conceptos, la ley regulará los criterios y procedimientos para los créditos respectivos, también consagra a los trabajadores del Estado Prestaciones socia --

les a trabajadores que no estén incorporados a la ley del Instituto de acuerdo a las disposiciones en vigor.

Con la finalidad de que se comprenda con mayor claridad el párrafo y los puntos que a continuación se citan, considerámos de interés mencionar, que sobre la reglamentación jurídica que se establece en cada dependencia para el eficaz funcionamiento de las actividades de los empleados, los titulares y los sindicatos sin contravenir las disposiciones legales que conforme a derecho proceda deberán convenir con acierto y equidad la voluntad de sus representados, pactando acuerdos de interés general que sean justos y congruentes para lograr el mejor aprovechamiento de sus recursos, a fin de brindarles el máximo de seguridad e higiene para que sean productivos en su trabajo, esta alternativa es menester gracias a la constante preparación académica y educativa que el Estado les otorga. (18)

Los titulares de las dependencias de conformidad con la ley que los rige estarán facultados para otorgar permisos cuando se trate de:

La concesión de licencias sin goce de sueldo, para los trabajadores que desempeñen comisiones de elección popular, las cuales serán computables como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

6. De las obligaciones de los trabajadores (Art. 44 de la ley)

Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

Observar buenas costumbres dentro del servicio.

cumplir con las condiciones que les impongan

Guardar reserva de los asuntos en su trabajo.

Evitar los actos peligrosos para su seguridad y la de sus compañeros.

- * Asistir puntualmente a sus labores.
- * No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.
- * Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar -- su preparación y eficiencia.

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL.

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Art. 45 de la ley.

Son causas de suspensión temporal :

- * Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- * La prisión preventiva seguida por sentencia absolutoria o el arresto por autoridad judicial o administrativa a menos que tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que el trabajador deba ser cesado.

- * Cuando el manejo de los fondos, valores o bienes al cuidado de los trabajadores fuere irregular, serán suspendidos -- hasta por 60 días por el titular de la dependencia en tanto se practica la investigación y se resuelve sobre su -- cese.

DEL CESE DE LOS TRABAJADORES.

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:
Art. 46 de la ley.

- * Por renuncia, por abandono de empleo, por peligro de la salud o vida de las personas.
- * Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación.
- * Por muerte del trabajador.
- * Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que impida el desempeño de sus labores.

- * Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- * Cuando el trabajador incurriese en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

- * Cuando faltare por más de 3 días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

- * Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria-instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- * Por cometer actos inmorales en el trabajo.

- * Por revelar los asuntos secretos o reservados con motivo de su trabajo.

- * Por ser imprudente en el descuido o negligencia de la seguridad del taller, oficina o dependencia donde se preste el servicio.

- * Por desobedecer reiteradamente y sin justificación; las órdenes que reciba de sus superiores.
- * Por concurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- * Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales del trabajo de la dependencia respectiva.
- * Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Respecto a las cláusulas anteriormente expuestas se debe tener presente que la autoridad tiene facultad expresa para suspender los efectos del nombramiento con la conformidad del sindicato que corresponda, si este no demuestra su aceptación el titular podrá demandar la coclusión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que corresponda, con ello se determinará en definitiva la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determina y resuelve que procede conforme a derecho dar por terminados los efectos de los nombramientos sin responsabilidad para el Estado, entonces de conformidad a lo estipulado en la ley, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Si el trabajador cometió alguna falta de las estipuladas en la competencia facultativa del tribunal respecto a los trabajadores, entonces el jefe superior de la oficina procederá a elaborar el acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, con dos testigos de asistencia entregando en el acto copia al trabajador y al representante sindical.

Si el titular demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, se acompañará a la demanda, como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que procedan agregarse como medio y alternativa de-

prueba y base legal para su dictámen correspondiente, Artículos 12 al 46 Bis de la ley.

B. DEL ESCALAFON

El escalafón se consideró necesario para el mejor manejo y control de los trabajadores, para hacer más accesible el registro de su antigüedad y la escala de niveles salariales de conformidad con el catálogo de empleos que cada institución elabora al respecto a fin de que el presupuesto de egresos de la federación contemple y ejecute las medidas providentes que el caso requiere.

Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas. Art. 47 de la ley.

En relación con el ordenamiento de referencia, los trabajadores al ser integrados y protegidos por la disposición en cuestión, consolidan su integridad social y laboral, porque son tomados en cuenta en las promociones y ascensos que las autoridades representadas por las Comisiones Mixtas practican en los lugares de trabajo, aplicando los factores escalafonarios a los concursantes que obtengan mejor calificación, de ahí que se haya dispuesto la obligatoriedad a los trabajadores para que asistan a los Institutos de Capacitación para que tengan mejor preparación y eficiencia de conformidad a su disposición normativa. (19)

Dentro del procedimiento que ventila el manejo del escalafón, son diversos y significativos los conceptos que regula.

(19) Reglamentos de Escalafón de las Dependencias del Gobierno Federal.

Dentro del procedimiento del escalafón se prevén diversas reglas que regulan a los trabajadores, su reglamentación jurídica los contempla:

Cada dependencia del Estado, expedirá y tendrá un Reglamento de Escalafón, el cual es aprobado de común acuerdo entre las autoridades y el sindicato correspondiente, detallándose con toda claridad el derecho que tienen todos los trabajadores de base de participar en los concursos para que sean ascendidos, con el requisito indispensable de tener un mínimo de 6 meses en la plaza de grado inmediato inferior. Para ello la ley ha considerado y analizado el establecimiento de los factores escalafonarios para lograr un adecuado cúmulo de conocimientos para que los trabajadores desempeñen con eficiencia sus actividades públicas que se les encomienden.

Los factores escalafonarios son requisitos indispensables para los trabajadores en el desempeño de sus actividades, pues en la ley Reglamentaria del Apartado B del Art. 123 Constitucional se dispone que, las Comisiones Mixtas de escalafón procederán a calificar las pruebas de los concursantes tomando en cuenta los factores escalafonarios.

De conformidad con lo expresado, queda de manifiesto que los factores escalafonarios son elementos decisivos en la aplicación de los concursos en los que los aspirantes participan a fin de obtener su ascenso en la vacante que corresponda, este recurso jurídico, reglamentado, notablemente polémico por los trabajadores, trajo como consecuencia que el 50% de las plazas vacantes de última categoría sean otorgadas y cubiertas por los sindicatos representativos de las dependencias correspondientes, posibilidad recientemente permitida, que no contraviene a lo dispuesto en su fundamentación legal (20)

Factores Escalafonarios: Los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y puntualidad.

Los conceptos que sostiene la ley en relación a los factores escalafonarios son los siguientes:

Conocimientos:

Es la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

Aptitud :

Es la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

Antigüedad :

Es el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente.

La ley ordena con toda claridad que en las dependencias donde se prestan servicios, los trabajadores de los poderes de la unión así como del distrito y territorios federales, los trabajadores se clasificarán por el catálogo de empleos del instructivo para la formación, evaluación y uso del presu --

puesto de egresos de la federación, los trabajadores que dependen de otros organismos y que estén sometidos al régimen de la ley federal en cuestión, se clasificarán conforme a las categorías que ellos mismos establezcan al respecto.

De la conclusión anterior, se comprende que cada dependencia será clasificada de acuerdo a sus categorías que ostenten, asimismo para el mejor funcionamiento, cada dependencia establecerá una comisión mixta de escalafón, la cual estará integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, éstos nombrarán un arbitro para los casos de empate y si no se logra establecer un acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días con una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Las Comisiones Mixtas de Escalafón, para desempeñar con eficiencia el desempeño de su función, recibirán de los titulares todos los medios y auxilios administrativos y materiales que se requieran, esto permitirá que el manejo interno se lleve a cabo con toda normalidad en las labores diarias. Desde ----

luego que respecto a las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de la comisión y de sus organismos auxiliares quedarán perfectamente establecidos en los reglamentos y convenios sin contravenir las disposiciones de la ley.

DE LAS PLAZAS VACANTES

Las Comisiones Mixtas de Escalafón recibirán por conducto de los titulares de las dependencias los avisos de las plazas vacantes dentro de diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, una vez que tenga conocimiento de las vacantes, las comisiones mixtas de escalafón elaboran las convocatorias para la celebración del concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior a través de circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo que corresponda.

Las convocatorias establecerán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de dichas comisiones mixtas de escalafón.

Las Comisiones Mixtas de Escalafón verificarán las pruebas que realicen los concursantes; así como a calificar los --

factores escalafonarios, contando para ello de los documentos, constancias o hechos que los compruebe, de acuerdo -- con la valoración fijada en los reglamentos.

El trabajador que obtenga la mejor calificación se le otorgará la plaza vacante de conformidad con lo dispuesto en -- el reglamento.

Una vez corrido el escalafón respectivo con motivo de las -- vacantes que ocurrieron, las plazas de última categoría -- disponibles en cada grupo, serán cubiertas libremente por -- el titular.

Para las plazas vacantes temporales que no excedan de 6 me -- ses el escalafón no tendrá ningún movimiento; el titular -- de la dependencia que corresponda nombrará y removerá li -- bremente al empleado interino que deba cubrirlo, todas las -- plazas temporales serán ocupadas por riguroso escalafón, -- cuando excedan de 6 meses y los trabajadores ascendidos -- que ocupen los lugares que les corresponda serán nombrados -- en todo caso con el carácter de provisionales, precisamen -- te porque el titular de la plaza que disfruta de una li -- cencia puede reingresar a las labores de la plaza y al ---

servicio con toda normalidad, ésto significa que automáticamente se corra el escalafón en forma inversa, para lo que el trabajador provisional de la última categoría dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Las comisiones sindicales, los puestos de elección popular y los puestos de confianza que llegaren a desempeñar los trabajadores de base de la Dependencia de que se trate, serán las que se originen de las licencias sin goce de sueldo autorizada por el titular de la dependencia que corresponda.

Las inconformidades y las permutas de los trabajadores, estarán contempladas y reguladas por el procedimiento que fije cada Reglamento, a efecto de resolver cualquier controversia que se pudiere presentar motivada por trámites o movimientos escalafonarios.

Arts. 47 al 66 Legislación Burocrática.

De la Organización Colectiva de los Trabajadores :

Los trabajadores se han agrupado para hacer valer los derechos que la ley suprema les otorga, por ello, se constituyeron organizaciones de carácter sindical para su representatividad.

Sindicatos, son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituídas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

En éste precepto normativo, reconocido por la legislación mexicana, los trabajadores y quienes reciben sus servicios están encontrando una vinculación más estrecha en sus decisiones laborales, porque una vez constituídos, el Derecho del Trabajo, les ha ofrecido mejores alternativas de bienestar, como es la democracia social, trabajo digno y socialmente útil, seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, logros que sin duda, los han recibido con agrado. (21)

Habrá un sindicato por cada dependencia, el que resulte del consenso mayoritario previa elección de los trabajadores será el que ejercitará ese derecho, el cual será avalado y reconocido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, para su mejor organización dispuso en sus estatutos que los trabajadores que soliciten y obtengan su ingreso al sindicato, no podrán dejar de formar parte de él, salvo fueren expulsados.

La organización aludida, como lo dispone el ordenamiento legal, única central reconocida por el Estado, tiene la facultad de regirse en su seno por una reglamentación que le permita mejor proveer a su observancia sus funciones a fin de tener un adecuado procedimiento en sus actividades, como el permitir que se le adhirieran sindicatos que le correspondan, hacer cumplir sus decisiones de interés general que convenga con las autoridades procedentes y velar el cumplimiento de sus derechos y obligaciones para la cual fué creada. (22)

Todos los trabajadores que ostenten plaza de confianza, no podrán formar parte del sindicato, cualquier trabajador de base que llegare a ser promovido a una plaza de confianza, quedarán en suspenso sus obligaciones y derechos sindicales.

(21) Ley Federal del Trabajo

(22) Estatutos de Sindicatos de la FSTSE y Secciones Sindicales.

Serán 20 o más el número de trabajadores que deba tener como requisito la dependencia para que se pueda constituir un sindicato y que no exista otra agrupación sindical con mayor número de miembros.

En todo momento por ser su competencia los sindicatos - serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quién recibirá la documentación y los anexos siguientes :

- I.- El acta de la asamblea constitutiva y copia debidamente autorizada por la directiva de la agrupación.
- II.- Los estatutos de la agrupación
- III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva y copia autorizada de la misma.
- IV.- Una lista completa de los miembros de la agrupación sindical, que contenga los nombres de cada uno, el estado civil, edad, sueldo que perciba, empleo que desempeña y relación pormenorizada de los antecedentes como trabajador.

Para que el registro del sindicato, sea legalmente constituido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario que éste sea el mayoritario de la unidad, para ello dicho tribunal usará las medidas eficaces para comprobar que no existe otro sindicato en la misma dependencia.

Respecto a la cancelación del sindicato, éste sólo podrá disolverse cuando exista y se registre una agrupación -- sindical que sea mayoritaria a la que lo sostiene que lo es, el tribunal en éste conflicto ordenará su comprobación y determinará y resolverá de plano.

Cuando la expulsión de un trabajador sea provocada por - su mala conducta o falta de solidaridad, éste perderá -- por ese sólo hecho todos sus derechos sindicales adquiridos que la ley le concede, esta aprobación sólo la podrá realizar la voluntad mayoritaria de los miembros del sin dicato o bien las dos terceras partes de los delegados - sindicales en los congresos o convenciones nacionales, - previa defensa del acusado, desde luego la expulsión -- deberá ser incluida en el orden del día.

El Estado no podrá aceptar, en ningún caso la cláusula - de exclusión.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

I.- Proporcionar los informes que solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los cambios que ocurran en las directivas, comités nacionales, altas y bajas de sus miembros y las modificaciones -- que sufran sus estatutos.

III. Proporcionar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la mejor colaboración posible, a fin de que éste resuelva con equidad y eficiencia los conflictos que se presentan.

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y el propio Tribunal cuando lo solicite.

Los sindicatos podrán adherirse a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

DE LA PROHIBICION DE LOS SINDICATOS

I.- Hacer propaganda de carácter religioso,

II.- Ejercer la función de comerciantes con fines de lucro.

III.- Usar la violencia con los trabajadores libres obligándolos para que se sindicalicen.

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

DE LA DISOLUCION DEL SINDICATO

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

II.- Por que dejen de reunir los requisitos que contempla el artículo 71 de la Ley.

Si se violan los preceptos estipulados en el artículo 79 de la Ley, el Tribunal procederá a cancelar el registro de la directiva o el registro del sindicato según corresponda.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se regirá por sus estatutos y por las disposiciones contempladas en los sindicatos de las dependencias que correspondan.

Por regla general, no se podrá decretar en ningún caso la expulsión de un sindicato en el seno de la federación de sindicatos.

Todos los conflictos que surjan entre la federación y los sindicatos o por separado, serán resueltos por la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las remuneraciones, los gastos serán a cargo del presupuesto que el sindicato origine artículos 67 al 86 de la ley.

Hemos observado con objetividad la normatividad y los alcances sociales que tiene la ley federal de los trabajadores del Estado, tipifica con toda claridad los derechos y obligaciones que estos tienen contraídos con el Estado, en ellos se sustentan los servicios públicos que prestan a la nación, en este ordenamiento se aprecian las facultades que dictan los titulares que intervienen en el buen funcionamiento de los asuntos públicos, establece las medidas jurídicas que fortalecen y regulan el comportamiento para el mejor aprovechamiento de los servicios. Señala con precisión y eficacia los órganos facultativos y representativos que

tienen facultad expresa para decidir los conflictos que se susciten entre el Estado y sus trabajadores como a continuación se indicará, determina las jornadas de trabajo para satisfacer el aprovechamiento de los servicios.

Prevee normas de seguridad para obtener de las instituciones establecidas los servicios médicos eficientes para el mejor desempeño de sus trabajadores.

Contempla medidas coyunturales a efecto de que el trabajador tenga plena conciencia en guardar y ejercitar la disciplina indispensable para lograr con éxito el cumplimiento eficiente en el desempeño de su trabajo.

Dispone sanciones específicas para aquellos trabajadores que dejen de cumplir con las obligaciones impuestas por los ordenamientos legales que los rigen.

Señala con objetividad el nombramiento y tipo de plaza a que tienen derecho cada trabajador al contratar sus servicios con el Estado.

Contiene de manera clara y sistemática que cada dependencia tendrá obligadamente de acuerdo a la equidad y a la justicia de un escalafón para el manejo y cumplimiento de las plazas.

de base de los trabajadores, a fin de que se cumpla con los ascensos de los mismos.

Sustenta con gran aceptación el establecimiento de escuelas de capacitación para que los trabajadores adquieran conocimientos y ejerciten mayor aportación en su trabajo.

Tipifica con sentido institucional que los conflictos que se deriven del Estado y sus servidores serán ventilados y conocidos por el órgano competente que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Podemos observar el contenido de las condiciones generales del trabajo en el que regulan el funcionamiento interno de cada dependencia respecto a los trabajadores.

La Ley señala también la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los conflictos que tiene competencia, para derimir controversias que surgen entre el Estado y sus trabajadores.

5. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El gobierno federal por mandato constitucional a través de la facultad que le dá el congreso de la unión para crear y suprimir empleos en el servicio público, a podido constatar con verdadero beneplácito, el fortalecimiento reivindicatorio que han logrado los servidores del Estado (artículo 73 - Fracción XI).

Con el apartado B del artículo 123 Constitucional se fortaleció decididamente esta lucha nacional. Es así como los empleados públicos toman su más cabal forma de respeto y representatividad en relación con los servicios que se contratan con el Estado, pues la ley que los rige les habrió la posibilidad social y los incorporó a un trabajo digno para ellos y sus familias.

Los empleados públicos que se contemplan en la estructura gubernamental y que están contenidos en los catálogos de

empleos, están regulados y vigilados por el Presupuesto de Egresos de la Federación, así como por la Comisión Nacional de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

El nivel de contratación que se ha considerado necesario establecer de conformidad con la ley, es la clasificación que enumeran las leyes laborales a fin de respetar los derechos consagrados en la Carta Magna, considerando que el elemento humano es la fuerza previsor del orden productivo y social.

Es evidente que el Estado tenga diversidad de categorías en la prestación de sus servicios; es decir, tiene regímenes diferentes. Esto ocurre por las diferentes partidas que se afectan en las instituciones en que los trabajadores de distintas categorías colaboran con la administración pública, desde luego será según el órgano en el que presten sus servicios, a saber :

Secretarías del Gobierno Federal, Organismos Descentralizados, Instituciones Nacionales de Crédito y Empresas de Participación Estatal.

La ley señala la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado.

a) Los trabajadores de base y de confianza regulados por la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Carta Magna

a manera de ejemplificar las diferencias existentes entre los trabajadores del Estado con los que prestan sus servicios en los organismos que no están sujetos al régimen de la presente ley la Ley Federal del Trabajo norma lo que a continuación se señala:

A las empresas de participación estatal como Altos Hornos de México, S.A. Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A. las Instituciones Nacionales de Crédito, se rigen por el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, Diario Oficial del 30 de diciembre de 1953.

Para el caso de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, éstos se rigen por los Estatutos Especiales que dicta y norma el Consejo Universitario, y supletoriamente por la Ley Federal del Trabajo que es la ley Reglamentaria del Apartado A de la Constitución, cabe señalar en este renglón que los trabajadores universitarios reciben el servicio médico correspondiente e indispensable otorgado por el

ISSSTE, tal como lo establece la legislación federal burocrática, desde luego el tema que nos ocupa es el que contempla a los trabajadores regulados por el apartado B del Artículo 123 Constitucional el cual examinaremos dada la clasificación anteriormente señalada.

Los trabajadores de base, son los regulados por el apartado B del artículo 123 Constitucional y por su ley reglamentaria de los servidores públicos. (Art. 6 de la ley mencionada).

Son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamovibles, los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

- c) Trabajador definitivo, interino, provisional, por obra determinada o a tiempo fijo.
- d) Trabajadores con nombramiento, a lista de raya y trabajadores por contrato.
- e) Autoridades y organismos auxiliares.

Para mayor claridad y hacer la distinción de los trabajadores que prestan sus servicios en las leyes que los contienen, se considera necesario señalar que los no contemplados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, en el artículo 123 del apartado B serán regulados por leyes distintas, es decir :

Las instituciones descentralizadas se rigen por la ley Federal del Trabajo, así como estatutos, leyes orgánicas, contratos colectivos del trabajo o reglamentos generales, para los casos de Petroleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

asimismo la ley Federal del Trabajo, rige a las empresas de participación estatal como Altos Hornos de México, S.A., Cia.-Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A.

El hecho de comisionar a un empleado de base en un puesto de confianza, no le da el carácter de trabajador de confianza porque conserva sus prerrogativas como empleado de base, es decir, el trabajador seguirá siendo el titular de la plaza de base aún cuando la promoción hecha a la de confianza rebase cualquier tiempo a juicio de la autoridad de la dependencia de que se trate.

La ley señala que el empleado de base sólo perderá su titularidad en los casos siguientes:

- a) Por jubilación, por haber cumplido 30 años en el servicio o bien alcanzar la mayoría de edad 55 años y tener cuando menos 15 años laborados en el servicio público que corresponderá a la pensión por vejez.
- b) Por renuncia.
- c) Abandono de empleo
- d) Muerte del trabajador

En cada dependencia la Comisión Mixta de Escalafón, llevará un control de las plazas de base, mediante un Kardex que contiene el nombre del empleado, la fecha de ingreso al gobierno federal, la categoría que le corresponda a cada uno, el lugar de adscripción y el sueldo del trabajador registrado en el -- catálogo de empleos del gobierno federal, el cual está- -

Contemplado en la Dirección General de Egresos de la Federación y la Comisión de Recursos Humanos para nombrar lo que a derecho corresponda, para ello, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales al cual están adscritos, les proporcionó una cédula de identificación para que hagan valer el derecho que proceda.

La seguridad social para los trabajadores sujetos a éste régimen de derecho, les permitió una amplia cobertura en prestaciones, las cuales hoy en día disfrutan para su protección, ya que éste servicio de carácter nacional los hace más consolidados en sus objetivos cotidianos, porque reciben servicios médicos asistenciales que son elementales para ellos y sus familias, tal como lo dispone el ordenamiento que los contiene.(23)

Los trabajadores de confianza, son los regulados por la fracción XIV del inciso B del artículo 123 de la Constitución.

El artículo 5o. de la ley federal de los servidores públicos hace una enumeración de los trabajadores de confianza:

Son aquellos cuyo nombramiento requieren de la aprobación expresa del Presidente de la República. (Diarios Oficiales de la Federación de fechas 31 de diciembre de 1975 y 29 de diciembre de 1978)

El hecho de que un trabajador que ocupe una plaza de confianza ingrese al sindicato de la dependencia donde preste sus servicios no le confiere la calidad de empleado de base.

(23) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para el caso en que un empleado de base que ocupa un puesto de confianza comete falta en este, es decir, en la plaza de confianza de referencia y por ello es cesado, la misma causal no puede servir para solicitar su cese en la plaza de base de la cual es titular.

Los trabajadores Interinos, son los empleados que ocupan temporalmente una plaza de base en virtud de que al titular de la plaza de base se le concede por la autoridad que corresponda permiso para gozar de alguna prerrogativa estipulada en la ley.

El artículo 65 de la mencionada ley señala, que las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias sin sueldo otorgadas a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular.

Es improcedente, por ilegal, el ascenso de un trabajador que ocupa interinamente la plaza de grado inmediato inferior al de la boletinada, aún cuando, el empleado interino demuestre mayor eficiencia en la especialidad que los demás concursantes.

Independientemente del tiempo que transcurra, el trabajador que ocupa una plaza interinamente, no adquiere derecho a la base, sino exclusivamente a ser tomado en consideración al presentarse una nueva oportunidad, con preferencia de derechos en igualdad de circunstancias frente a los trabajadores de nuevo ingreso, en los términos de ley.

Para el nombramiento de un interinato debe atenderse a la antigüedad de servicios, entre tanto se resuelve acerca del nombramiento en propiedad previo dictamen de la Comisión de Escalafón.

Los trabajadores que ocupan interinamente un cargo no tienen derecho a que se les otorgue en definitiva por el simple transcurso de los 6 meses a que aluden los preceptos de la ley en vigor, pues esa circunstancia no priva a la Comisión de Escalafón respectiva de la facultad de hacer la designación de quien deba ocupar el cargo para cubrir una vacante definitiva.

No es suficiente que el aviso de baja diga " por término de Interinato " si tal circunstancia no es debidamente probada en el juicio laboral respectivo, pues no hay que perder de vista, que las condiciones fijadas en los nombramientos, rigen la relación del trabajo, creados por ellas.

El hecho de que un trabajador ocupe una plaza de base en forma interina, no lo invalida para ocurrir ante el Tribunal en defensa de sus intereses, pues esta circunstancia en manera alguna lo convierte en trabajador de confianza, porque una plaza de base puede ser ocupada en forma provisional, interina supernumeraria o de planta y de todas maneras la categoría del puesto no varía.

Cuando no se expresa en el nombramiento que éste se otorga con carácter de interino, no puede ser cesado el empleado sin causa.

El artículo 15 fracción III de la ley Menciona:

Los requisitos que debe tener el nombramiento y el carácter del mismo.

El artículo 46 de la misma ley indica que :

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por causas que la propia ley señala.

El artículo 48 se refiere a los concursos de los aspirantes que participan en el escalafón para ser ascendidos en sus plazas vacantes y señala lo siguiente:

tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza de grado inmediato inferior.

Respecto a las Obligaciones de los titulares, el artículo 43 señala:

Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados -- respecto de quienes no lo estuvieren, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, a los veteranos de la revolución, a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al Escalafón.

El artículo 63 se refiere a las vacantes temporales que no excedan de seis meses, en éstos casos no se moverá el Escalafón y el titular de la dependencia nombrará y removerá libremente al empleado que deba cubrirla.

Por lo que se refiera al Art. 64, éste se refiere a las vacantes temporales mayores de seis meses que desde luego serán ocupadas por riguroso escalafón, pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales de tal modo de que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Respecto a los trabajadores provisionales, son aquellos empleados que ocupan las vacantes temporales de base cuyo titular haya pasado a un puesto de confianza, también se pueden incluir aquellos que participen en los movimientos escalafonarios, así como los contratados a una plaza por necesidades del servicio hasta en tanto la Comisión Mixta de Escalafón que corresponda dictamine la asignación definitiva.

Por ello las Comisiones Mixtas de Escalafón, serán de conformidad con la ley las encargadas de dar a conocer las plazas vacantes que deban cubrir los trabajadores cuando se trate de plazas mayores de seis meses, promoviendo para ello los concursos para que los trabajadores participen en los movimientos escalafonarios, lo que no ocurre para los casos en que las plazas son inferiores a los seis meses.

Es necesariamente importante que el nombramiento que se le concede al ser aceptado como empleado, que contenga con toda claridad el carácter del nombramiento para el que es contratado, de no ser así se aplicará lo que a derecho corresponda, es decir, gozará de las prerrogativas inherentes al caso que corresponda.

El trabajador ascendido provisionalmente a una plaza inmediata superior, no adquiere derecho a la base de la misma, por la sola circunstancia de que las comisiones de escalafón retarden la emisión del dictamen respectivo.

La ley señala el carácter de estos trabajadores que son empleados públicos provisionales al ocupar plazas vacantes.

Los que son designados para cubrir las plazas vacantes temporales menores de 6 meses, podrán ser nombrados libremente por el titular de la dependencia,

Los que son designados para cubrir las vacantes temporales mayores de 6 meses, deberán ser nombrados por riguroso escalafón.

Los que son designados entre tanto la Comisión de Escalafón emite el dictamen respectivo.

En caso de controversia sobre la naturaleza de los servicios de un trabajador, el titular de la dependencia deberá probar en el juicio que al empleado se le otorgó nombramiento con carácter de provisional en relación con los párrafos anteriormente expuestos. (Arts. 3,4,15 Fracc. III, 46 Fracc. V , 63, 64 y 65).

Los trabajadores Supernumerarios, son los empleados públicos que el Estado ocupa, además del número regular y permanente de los de planta, para el desempeño de labores extraordinarias de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieran, y que los gastos que este personal origina se solventa con partidas extraordinarias destinadas al pago de los trabajadores que se encargan de tales labores, dichos empleados pueden ser contratados para desarrollar cualquier clase de servicios que desempeñen los trabajadores de planta.

El hecho de que sea supernumerario no lo convierte en empleado de confianza ni se le puede despedir, sólo puede cesarse al terminar las necesidades del servicio que motivaron su empleo o por haberse agotado la partida presupuestal correspondiente.

Los trabajadores supernumerarios pueden ser de base o de confianza, pues el carácter de supernumerario se deriva de una situación o necesidad presupuestal que limita la vigencia de los nombramientos de ese género para el año fiscal que se expida.

Los trabajadores supernumerarios no adquieren derechos escalafonarios por no tener el carácter de empleados de planta.

Es improcedente la acción de reinstalación ejercitada por un trabajador supernumerario cuando éste fue cesado al vencimiento de su nombramiento y no demandó simultáneamente la reinstalación, la prórroga de su contrato de trabajo.

Para que proceda la reinstalación de un empleado supernumerario es necesario que exista la función que dió origen a dicho empleo, así como la partida presupuestal respectiva.

Para que un titular cese justificadamente y legalmente a un empleado supernumerario (con excepción de los que tengan nombramiento de confianza), tiene necesariamente que fundamentarse en cualesquiera de las causales previstas en la ley.

El carácter de supernumerario de un empleado, no lleva implícito que éste sea un trabajador de confianza, pues la denominación de supernumerario obedece a una razón presupuestal que va de conformidad a las necesidades del servicio.

El carácter de supernumerario de un trabajador, lo es en atención a una razón de tipo presupuestal, independientemente de que se le clasifique como trabajador de base o de confianza.

Los empleados supernumerarios pueden pedir prórroga de contrato de trabajo en los términos que la ley concede para tal efecto.

El tribunal estima que el no refrendo de una plaza supernumeraria, debe obedecer o bien a supresión de la partida presupuestal con que se pagaba, o a la desaparición de las causas que motivaron su creación.

La calidad de supernumerario que tenga un empleado, es independiente de la clasificación que le corresponda de acuerdo a la ley, pues la clasificación depende de -

La naturaleza de la función desempeñada y no de la duración que pueda tener el nombramiento. Así pues, un trabajador -- será de base o de confianza según la labor que se le encomiende y, por ende los supernumerarios están protegidos por el estatuto dentro de los límites de su designación transitoria.

Los trabajadores a lista de raya , tienen el derecho de disfrutar del empleo por el ejercicio fiscal para el cual son autorizadas las plazas, siempre y cuando no se haya agotado la partida presupuestal o hubiera terminado el trabajo autorizado a desempeñar.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al -- Servicio del Estado señala al respecto que :

Los trabajadores de la federación prestarán sus servicios - en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

lo que significa que este tipo de trabajadores de una manera administrativa y jurídica, quedan regulados en funciones, -- prestaciones, derechos y obligaciones.

de lo anteriormente expuesto señalaremos por considerarlo -- importante lo dispuesto en el artículo 53 de esta ley reglamentaria de los trabajadores del Estado por la relación jurídica que tienen cuando los titulares de las dependencias -- y los trabajadores pactan respecto a una relación de trabajo esto desde luego, propicia el tipo de nombramiento que se le debe conceder al servidor público, a fin de que sea incorporado a la nomina con la categoría o tipo de plaza, la cual -- deberá ser indicada o señalada en los grupos establecidos -- y autorizados por el catálogo de empleos de conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación, de ahí que cada dependencia tenga las categorías contempladas en el catálogo mencionado.

Esto significa de acuerdo a la ley, que también se contemple las partidas especiales para trabajos específicos que se ten gan que realizar, cuando los titulares de las dependencias -- así lo estimen conveniente, asignándolas al sueldo y sobre -- sueldo según el caso corresponda, a efecto de cumplir con -- programas especiales que haya que realizar.

6. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
SEGUN LA CLASIFICACION DADA

Las leyes normativas que rigen a la Administración Pública Federal, se han preocupado muy seriamente en estatuir medidas necesarias y eficaces que coadyuven con el desenvolvimiento en la lucha social a los trabajadores del Estado, ello ha tenido como consecuencia jurídica, el establecimiento de las Condiciones Generales de Trabajo que por regla general y de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberán regir en cada una de las dependencias y organismos que se encuentren regulados por el Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.

Las Condiciones Generales de Trabajo, son en esencia la norma que regula el cumplimiento del servicio público entre funcionarios y trabajadores que conforman la estructura del gobierno federal, en ellos se sustenta la eficiencia del servicio, el respeto mutuo de las relaciones laborales que deberán regir en los centros de trabajo, para garantizar la congruencia entre deber y derecho, la honestidad, intensidad y calidad que deberán aportar los agentes del servicio en el manejo de los asuntos que deberán de resolverse en forma pública. (24)

(24) Dorantes Segovia, Luis José. Síntesis Histórica e Informe de Labores del Sindicalismo Mexicano Institucionalizado. Sin. Nal. de la Sria. de Hda. y C.P. 1a. edición. México, 1975-1978. p. 162.

Es necesario que en cada unidad donde se prestan servicios contractuales, existan normas legales reglamentadas para unificar criterios de productividad a fin de lograr y mantener el cumplimiento contraído para la eficiencia del servicio, de otra manera se perdería la esencia de los objetivos que se pretenden lograr de ahí la importancia y la reivindicación de consagrar lo que el derecho social siempre ha sustentado.

Las condiciones de referencia han sido estudiadas con el cuidado y esmero a fin de reunir todas las características que debe cumplir el servidor del Estado, contienen ordenamientos claros y específicos para su debida aceptación e interpretación en cada una de las unidades administrativas en las que se deben ejercer de conformidad y sin contravenir a las leyes que los rigen y que a continuación se indican.

Existe una gran diferencia en cuanto a la reglamentación del trabajo de los que prestan sus servicios en la esfera de la producción económica regulados por la Ley Federal del Trabajo y los que prestan sus servicios con el Estado, regulados por la Ley Reglamentaria.

El maestro Alberto Trueba Urbina, señala en su libro de texto que para los primeros se sigue un procedimiento bipartita es decir, el Reglamento Interior de Trabajo se formulará por la Comisión Mixta de los representantes de los trabajadores y del patrón y cualquiera de ellos previa firma los podrá -- depositar en la Junta de Conciliación y Arbitraje, dicho -- documento contractual surtirá efectos a partir de su depó -- sito.

(Arts. 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo)

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

En cambio para los trabajadores al servicio del Estado el -- artículo 87 de la Ley Federal que los rige Señala :

Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por los ti -- tulares de la dependencias gubernamentales respectivas, - --

oyendo al sindicato correspondiente, es decir, los titulares de las dependencias mencionadas, no discuten con los trabajadores las Condiciones Generales del servicio que se establecen, solo escuchan sus opiniones a fin de cumplir con un requisito de protocolo o cortesía.

Las Condiciones Generales del Trabajo son el conjunto de -- normas jurídicas que regulan la relación de trabajo que -- existen entre los trabajadores y el Estado.

Las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio -- del Estado surtirán efecto a partir de la fecha de su depó- -- sito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y -- previa autorización de la Secretaría de Hacienda y C.P., tal como lo previenen los artículos 90 y 91 de la ley citada.

El efecto del depósito es hacer público el reglamento y la -- solicitud y trámite respectivos constituyen también actos -- llamados de jurisdicción voluntaria laboral ante las Juntas -- Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 88 de la ley reglamentaria del apartado B, establece :

- I. La intensidad y calidad del trabajo
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.
- III Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Las Condiciones Generales de Trabajo, se establecerán en cada dependencia para que los trabajadores ejecuten la actividad -- que se les encomienda con mayor eficiencia para lograr una -- adecuada productividad y responsabilidad,

Respecto a las Condiciones Generales de Trabajo la ley menciona lo siguiente:

El artículo 89 indica que los sindicatos que objetaren sustancialmente las Condiciones Generales de Trabajo, podrán--ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

El artículo 90 señala que las Condiciones Generales de --Trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 91 establece que las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente--por la Secretaría de Hacienda y C.P., en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación,--cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen --erogaciones con cargo al gobierno federal y que deban cubrirse a través del presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrán exigir al Estado su cumplimiento.

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO SEGUNDO

	PAGINA
1.- CONCEPTO GENERICO DE HUELGA	103
2.- EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION .	120
3.- CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO	124
4.- CONCEPTO ESPECIFICO DE HUELGA EN LA LEY - FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO, - DEL ESTADO	129

1.- CONCEPTO GENERICO DE HUELGA

La enciclopedia Jackson define a la huelga, como el espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. Cesación colectiva y voluntaria del trabajo con ánimo de obtener ante un perjuicio cierto causado a la economía, un beneficio de carácter inmediato. (25)

El maestro Rafael de Pina, expresa en su diccionario de derecho, que la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. (26)

El capital que representa el interés económico de la empresa privada, requiere en su programa de expansión una inversión, una recuperación, una utilidad y un control comercial y financiero.

(25) Enciclopedia Jackson, Pag. 784

(26) Pina, Rafael de. Ob. cit. p. 289.

Mientras que el trabajo que es el esfuerzo de los obreros requiere estabilidad, seguridad, equilibrio entre precios y salarios y un nivel de vida que le permita satisfacer sus necesidades familiares.

En esas condiciones puede darse la coordinación de los factores de la producción: capital y trabajo pero también puede suceder que estos intereses choquen, al no entenderse y al no captar el punto de equilibrio de sus estrategias.

Por eso es importante saber determinar cuando no hay acuerdo entre los factores de la producción, porque ello permitirá vislumbrar el surgimiento del derecho de huelga, como recurso jurídico, sociopolítico, que ejercerán los trabajadores para presionar a los patrones para que cumplan con sus obligaciones conforme a las leyes laborales.

Por ello consideramos de vital importancia señalar diversas concepciones que se han vertido en relación con la huelga, pues se tendrá mayor enriquecimiento en su com -

preñión porque son criterios jurídicos laborales de gran valía interpuestos por estos legisladores que han dejado constancia de su dedicación en materia laboral, veamos -- pues las estimaciones aludidas.

Dentro de los conceptos genéricos de huelga encontramos -- que en efecto, la lucha incansable permanente y revolucionaria de la burocracia nacional fue siempre de carácter -- institucional, en esa forma su proceso histórico se vió -- cristalizado en una gran diversidad de conquistas que se han estado desarrollando en el capítulo anterior, con el -- fin primordial de ir conjuntando el devenir de estos trabajadores a través de su desarrollo social.

Es así como su trayectoria de acción ha podido justificar el que organizadamente se hayan mantenido cada día más -- unificados en torno a una organización de sindicatos que son las organizaciones que jurídicamente representan a -- sus agremiados.

A través de estos sindicatos, los trabajadores han demostrado su plena fuerza política que en ningún momento se -- ha visto menguada en sus objetivos comunes. En la medida -- en que el tiempo transcurre la experiencia vivida ha -- mostrado que el crecimiento de la organización tiene cada -- vez más mayor fluidez en todos los ámbitos.

Sin embargo no podemos olvidar que ello se debe a la regulación de carácter jurídico, en el que las demandas de estos trabajadores se han estado reglamentando y con esto demostrando que era necesario incorporarlos a una legislación que garantizara los derechos de los servidores del Estado.

Algunos autores lo han señalado, entre ellos el maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro de texto -- menciona que los trabajadores al servicio de los -- poderes de la unión, a partir del estatuto cardenista de 1938 se les concedió el derecho de huelga, derecho que fue elevado a la categoría de norma escrita y fundamental en la fracción X del Apartado " B " de la Constitución que manifiesta lo siguiente:

Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga -- previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les -- consagra.

Estimo que el contenido de esta fracción es de vital importancia para los servidores del Estado, precisamente porque los -- incorpora en forma definitiva a la posibilidad triunfalista -- del derecho del trabajo, en el que se les permite unificarse -- a una sociedad más equitativa, para que sus derechos que les -- consagra la ley sean del todo representativos en sus demandas -- cuando estos se ven seriamente afectados en las conquistas ob -- tenidas.

Para ello se estableció todo un procedimiento normativo en el -- que quedaron reglamentados los ordenamientos jurídicos que de -- ban regir a los trabajadores del Estado, a fin de que sus pe -- ticiones formales se ventilen mediante la competencia juris -- diccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, -- que es el encargado de conocer y decidir los conflictos entre -- el Estado y sus servidores.

Por lo que toca a la huelga son muchos los autores nacionales -- y extranjeros los que han sustentado y aportado diferentes -- criterios, pero todos ellos a pesar de expresar en su forma -- conceptos distintos para plantear sus alternativas, tienden a -- unificar el sentido de la concepción es decir, la esencia y la -- interpretación.

Para precisar los alcances interpretativos de la huelga en su profunda dimensión y conocer diferentes criterios opcionales, creo conveniente destacar las siguientes exposiciones y consideraciones que diversos autores tienen al respecto.

La huelga es un fenómeno fáctico, es lucha permanente, es la defensa de los trabajadores, Sorel, señala que la huelga es la expresión más bella de la violencia, Máximo Leroy dice, la huelga es el medio de acción para elevar los salarios o impedir su baja.

En el mundo la huelga es la guerra, la huelga es represión, tolerancia y derecho de los trabajadores, al triunfo de la revolución mexicana, la huelga se consagró como derecho en el artículo 123 Constitucional de 1917 quedando precisado en el Congreso de Queretaro por el diputado José N. Macías.

La huelga es un derecho social económico, la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución. (27)

(27) Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. p. 367.

La huelga es la forma jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico, la huelga tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado.

la huelga por simpatía o por solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación.

A veces se trata simplemente, de un acto de protesta como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. La huelga es una garantía social que le consignó ese carácter al promulgarse la Constitución.

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. La huelga tiene por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Una huelga nacional es inconcebible, Para Jean Rivero y Jean Savatier la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleado, por este medio de presión a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto de litigio. Gerard Lyon y Jeanne Ribettes -- Tillhet dice que la huelga consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el -- empleador. Manuel Alonso Olea, la define como la "Cesación-- Colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los -- trabajadores.

Hueck y Nipperdey , la huelga es la suspensión conjunta y -- sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores -- dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, -- con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención -- de dicho fin o tras la distinción de la disputa.

Guillermo Cabanellas, tal vez en términos demasiados amplios dice que la huelga es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos -- por una asociación gremial, por la mayoría de los que tra -- bajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares -- de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono -- o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una -- pretensión de carácter profesional con el propósito de - - -

preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

Conflictos Laborales

Son las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados.

Los conflictos individuales, son los litigios que surgen entre los trabajadores de una relación laboral sobre la interpretación de cláusulas del contrato o sobre su extinción..

Los conflictos colectivos, son los que además de controversias sobre aplicación de normas o cláusulas, se suscita discusión para llegar a la formulación de una norma nueva o modificación de las ya existentes.

La huelga como conflicto colectivo significa una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político social.

La huelga como fenómeno social, es un derecho justo e indiscutible del trabajador es autodefensa de intereses profesionales, la huelga es un fenómeno de guerra económica, los huelguistas se privan así y a sus familias de medios de vida, interrumpen la percepción de salarios.(E.Pérez Botija) (28)

Los autores mexicanos expresan lo siguiente:

La huelga es la suspensión del 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 las ajenas de una colectividad de trabajadores.(J. Jesús Castorena).

La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas.

(28) Pérez Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. 6a. edición. Madrid.

previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono (Mario de la Cueva) (29)

La huelga en general es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo. (Trueba Urbina).

La huelga es la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideren justa o -- cuando menos conveniente. (Euquerio Guerrero) (30)

La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el fin de presionar al patrón y obtener el

(29) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, 9a. edición. México, 1969. p. 788.

(30) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6a. edición. México, 1973. p. 330.

Interés colectivo. (Néstor de Buen Lozano) (31). --
 Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Nicolas Pizarro Suárez).

Opinión del maestro alemán Walter Kaskel.

Los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha.

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.
 (Walter Kaskel).

La huelga, es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y reivindicaciones sociales.

(31) Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, 5a. edición. México, 1983. p. 828.

Coalición Art. 355. Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Huelga es la suspensión concertada del trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener -- alguna finalidad determinada(Rafael Cladera, Venezolano)

Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha. (Hueck- Nipperdey - alemán).

Huelga es la suspensión colectiva y concertada de trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien -- manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

(Alejandro Gallart Folch, Español).

De los diferentes criterios que diversos autores han sustentado respecto a la huelga, consideré necesario vertirlos - - para que se tenga una idea más amplia y más completa, ya que las leyes laborales se han avocado minuciosamente a delucidarla a fin de que nuestra legislación mexicana ofrezca a la ciudadanía mejores alternativas, cuando éstos agrupados presten servicios contractuales y con criterio legal estén en la mejor opción de resolver conforme a derecho las disposiciones que les consagra la legislación laboral en vigor.

Esto ha traído como consecuencia que los prestadores de servicios vivan en condiciones mejor remuneradas pues ello se debe a que los conflictos se están desarrollando con verdadero criterio legal justo, porque las autoridades del trabajo están reconociendo que el elemento humano no sólo merece que se desgaste físicamente sin que tenga alternativa para subsistir integrándose a la comunidad permanentemente.

El maestro Baltasar Cavazos Flores señala :

La huelga ha pasado por diversas etapas, la prohibición absoluta, su reconocimiento y la elevación a la categoría de garantía constitucional Ejemplo. (32)

Eduardo I de Inglaterra la prohibió en 1503

La huelga se consideraba como un delito
(tres meses de trabajos forzados)

Francia la reconoce como Asociación Profesional
Berger encontró la cuadratura:

La huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar, sino en el
derecho positivo de suspender las labores.

Conceptos de huelga en algunos países de Centro América :

El Salvador, la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo
por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condi-
ciones de trabajo.

(32) Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y la -
Práctica. Editorial Jus. 1a. edición. México, 1972. p. 478. (COPARMEX)

Panamá, es parecido al de Guatemala con la diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser -- tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

Ecuador, huelga es la suspensión colectiva del trabajo por -- los trabajadores coaligados,

Honduras, huelga es la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales -- propuestos a sus patrones y previo los trámites establecidos

Colombia, huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un -- establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los tramites establecidos.

Guatemala, huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores -- previo cumplimiento de los requisitos por el artículo 241 -- con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos -- y comunes a dicho grupo.

En la legislación mexicana, el titular del derecho de huelga, no es ni el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino la coalición de obreros en defensa de sus intereses comunes.

A este respecto, la huelga para los servidores del Estado se regulará por la Ley Reglamentaria del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional.

de ahí que la ley que se menciona la define en su Artículo 92 de la siguiente manera:

Huelga, es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que esta ley establece.

Con esta base legal y fundamental dichos trabajadores podrán interponer sus demandas ante el órgano facultativo como lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien calificará las peticiones de conformidad a los requisitos establecidos por la ley citada anteriormente.

2. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION

El derecho en un concepto amplio es el conjunto de normas -- jurídicas que permiten al hombre desarrollarse en un orden-- social, económico y político y además garantiza la libertad-- del hombre y del grupo social.

Este orden jurídico también hace accesible y posible el ejer-- cicio del proceso democrático y la convivencia, a pesar de que existan ideas económicas diversas.

En este orden de ideas, surge un conflicto económico entre - los factores de la producción:

El Capital y el Trabajo. Porque Sucede ? porque mientras el- capital se esfuerza por obtener estabilidad más allá de lo - permitido por la ley, los trabajadores luchan por la super-- vivencia.

Si no existiera ese orden legal, viviríamos en la anarquía - porque cada quien se haría justicia con su propia mano. Pero - ésto no sucede en las naciones que tienen regímenes de dere-- cho.

Por eso el legislador contemplando estos fenómenos de sinergia social, plasmó en las leyes laborales un equilibrio y -- otorgó al capital el desarrollo de una empresa sana con la -- obligación de acatar las leyes, y a los trabajadores la -- oportunidad de trabajar y obtener un salario el cual debería ser suficiente.

Por eso cuando capital y trabajo no se coordinan, no se complementan y no razonan, para que exista un diálogo y un entendimiento económico, surge el conflicto laboral.

La gestación de la huelga se vislumbra precisamente por falta de entendimiento entre el capital y el trabajo.

La pre-huelga concluye con los días fijados por los huelguistas, a la hora en que se emplazó al patrón en ese momento se suspenden las labores y comienza la etapa de la huelga.

En la primera época la huelga vino a constituir un delito -- (año de 1303) es obvio que fue un obstáculo a la libertad y al progreso de los trabajadores.

En la segunda época la huelga fue tolerada, es decir ya --

no fue apreciada como un delito, pero tampoco era reconocida como un derecho de la masa trabajadora.

Era un derecho a no trabajar, pero se producía la falta y -- era causal de rescisión y los empresarios quedaban autoriza-- dos a concluir los contratos de trabajo.

En el siglo XIX se entendió la huelga como un derecho indi-- vidual y no como un derecho colectivo. Vino posteriormente -- la tercera época en que se inicia la lucha por la conquista-- del derecho de huelga.

Lo ideal sería que capital y trabajo resolvieran sus peque-- ños y grandes problemas en armonía, pero ésto en la realidad no sucede así.

El esfuerzo de los obreros porque se respetara el derecho de huelga y se reconociera sus alcances sociales, fue enorme.-- Pero valió la pena, porque este esfuerzo que no alcanzó fru-- tos en Europa y Estados Unidos, por primera vez en la histo-- ria de las naciones, quedó protegida en la Constitución Polí-- tica de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de -- 1917.

La Constitución de 1919 en su fracción XVII del artículo --

123 señaló : las leyes reconocerán como un derecho a los -
paros.

Actualmente en la Constitución en el artículo 123 fracción-
X del Apartado " B " se señala :

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la de-
fensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo hacer uso
del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisi-
tos que determine la ley.

El viejo anhelo de los trabajadores quedo plasmado y regula-
do en la Constitución, su fe en el derecho tradujo sus lu-
chas en triunfo permanente y ascendente.

Este hecho, consolidó a los trabajadores al servicio del --
Estado, porque los protegió íntegramente, dándoles la alter-
nativa jurídica, social y política para la defensa de sus -
intereses comunes, encontrándose la posibilidad de hacer --
valer sus demandas ante un órgano competente.

3. CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Se consideró necesario incluir el concepto de huelga que la Ley Federal del Trabajo contiene a efecto de ejemplificar-- las concepciones a las que nos hemos estado refiriendo, -- pues de esta forma se tendrá mayor claridad en el desarro-- llo de este trabajo, se debe considerar que en lo que res-- pecta a la huelga son diversos los conceptos que ofrecen -- los distintos autores de la materia y la doctrina es amplia en la conceptualización de sus ideas, precisamente porque - refleja muy concretamente la participación que todo conflicto laboral tiene con el empresario y el trabajador.

Por ello hablar de la Ley Federal del Trabajo trae correla- tivamente la imprescindible necesidad de inmiscuir a los -- trabajadores, porque a ellos los sustenta, los define, los- tutela y los hace defensores de una igualdad de derechos -- que están contemplados en la ley y su aplicación surte -- sus consecuencias cuando son contratados para el servicio - que deben prestar en toda participación empresarial. (33).

Desde luego el tema que nos ocupa no es la relación que guardan los trabajadores con los empresarios así como su ley reglamentaria que es la ley Federal del Trabajo, la semejanza no es muy lejana tiene cierta similitud, sin embargo la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 de la Carta Magna es la que contempla social y jurídicamente a los burócratas de la nación, por estar regulados por el Apartado " B " .

Son dos leyes las que tienen trascendental importancia en materia laboral, en ellas un gran número de trabajadores que prestan sus servicios al pueblo de México ven estatuidos los principios reglamentarios al regularlos e incorporarlos a la sociedad que siempre han deseado.

Por ello, la Constitución de 1917, no se limitó a garantizar la libertad ocupacional de los individuos, sino que los hizo acreedores de una estructura jurídica de derechos para garantizarles su seguridad y bienestar en su trabajo bajo la vigilancia y arbitraje del Estado, quien con potestad ejerce los mecanismos idóneos por medio de la autoridad laboral, para que los trabajadores reciban los derechos establecidos en la Carta Magna. (34)

La ley Federal del Trabajo en su título Octavo Capítulo Primero en las Disposiciones Generales contempla en el Artículo 440 lo siguiente:

(34) De la Madrid, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Editorial Porrúa. 2a. edición. México, 1980. p. 28.

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al Patrón.

Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo - por todo el tiempo que dure.

Artículo 469. La huelga terminará :

- I. Por acuerdo entre los trabajadores -- huelguistas y los patrones.

- II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas - en el escrito de emplazamiento de --

huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y,

IV. Por laudo de la junta de conciliación y Arbitraje -- si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Los movimientos de huelga generalmente terminan por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa -- o cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la -- autoridad, algún juez o tribunal o cuando el arbitraje se -- somete a la Junta para que dicte el laudo que resuelva el -- fondo del conflicto.

La ley reconoce tres procedimientos, el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica; según sea el fondo de la huelga.

4. CONCEPTO ESPECIFICO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DE LOS - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Son los trabajadores del Estado los que agrupados han logrado adquirir sus propósitos fundamentales, a partir de su Ley Reglamentaria su nivelación gradual les ha permitido alcanzar medios de vida decorosos porque al observar su avance se puede detectar que su capacidad jurídica los hace poseedores de su tranquilidad social, ésto lo consideramos como la consecuencia tutelar de sus Leyes que los rigen, sin lo cual no habría sido posible su fuerza y solidaridad.

A partir de ella, los servidores públicos han hecho suya la superación constante por establecer lineamientos que una vez ejercidos, dejarán constancia de sus preocupaciones permanentes por obtener siempre mejores objetivos a la altura de las circunstancias que hoy se viven y que deben garantizarse con el esfuerzo cotidiano en la búsqueda institucional que han venido sosteniendo.

Si realmente reflexionamos el grado de avance que han tenido los burócratas, se podrá observar que en esencia ha sido de interés general.

De ahí que se comprenda que una vez reglamentada una Ley implique que sus consecuencias redunden en favor de quienes luchan por superar su estado de indefensión, desde luego la preparación y elaboración de las Leyes deberán siempre procurar sostener el equilibrio con equidad tanto para quien presta el trabajo como para aquel quien onerosamente contribuye con esta prestación.

Es evidente que el Estado, en la búsqueda por realizar con eficiencia y prontitud un servicio público lo haga en sentido no lucrativo, porque esa es su función histórica que lo ha caracterizado, pues no se puede negar ni rechazar, ésto lo podemos constatar en los múltiples servicios que se han venido generando en todo el país, de ahí su crecimiento y repercusión nacional.

De la exposición anterior, el lector podrá asimilar e interpretar cómo los prestadores de servicios del Estado a semejanza de algunas Leyes ya referidas han podido sostener los objetivos mencionados.

Como consecuencia de lo anterior, una de las alternativas - que ofrece la Ley Federal que se menciona en el desarrollo - de este trabajo, es el derecho de huelga para los trabajado- res al servicio del Estado, contemplada y tipificada en el - Capítulo tercero de la Ley que la establece en el Artículo - 92 de la siguiente manera:

Artículo 92, la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos de esta Ley.

En ella se desprende todo un procedimiento normativo para su reconocimiento y quien la ejercite deberá limitarse a lo establecido por la Ley de conformidad con las autoridades competentes quienes tienen facultades para desahogarla, la que se analizará en el Capítulo posterior.

La fracción X del Apartado B del Artículo 123 Constitucional fundamenta lo siguiente:

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos

que determine la Ley, respecto de una o varias Dependencias - de los poderes públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra.

Para el ejercicio de esta acción, se consideró conveniente y de particular interés, establecer por acuerdo de la autoridad legislativa y ejecutiva, el órgano que facultaría encaminar los intereses del Estado y quienes le prestan sus servicios, formalizándose la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Que una vez establecido y reglamentado optó por delinear el fin fundamental de aceptar, estudiar, derimir y resolver las controversias que en forma permanente le presentan los trabajadores al servicio de la federación, y éste conforme a derecho y atribuciones emite las resoluciones procedentes.

De lo anteriormente expuesto, a continuación se señalan las siguientes consideraciones por estimarias importantes por la relación que la huelga tiene respecto a los trabajadores así como el procedimiento para conducirla.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga por estar contemplados en la Fracción X del Apartado B de la Carta Magna.

La Ley define a la huelga en forma clara y sin contravenir a la Ley Suprema.

La Ley define la declaración de huelga tomando en cuenta los requisitos que la Ley estipula.

Efectivamente los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga siempre y cuando se ejercite con probidad que los derechos de éstos se violen de manera general y sistemática.

La huelga de los trabajadores sólo suspende los efectos del nombramiento no lo termina ni lo extingue.

A los trabajadores no se les permitirá en ningún momento realizar actos de coacción o de violencia física o moral si esto ocurre perderá por ese sólo hecho la pérdida de su calidad de trabajador, la penalidad será de dos años de prisión y multa de \$ 10,000.00 (DIEZ MIL PESOS. 00/100 M.N.) más la reparación del daño.

Para los efectos de huelga, serán los organismos nacionales los únicos autorizados para intervenir en lo que corresponda.

Serán elementos suficientes de aceptación los que intervienen en el procedimiento para definir la huelga en el caso de los servidores del Estado:

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pliego de Peticiones de los Trabajadores.

El Acta de la Asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.

La Notificación al Funcionario enterándolo del hecho.

Los diez días de término a partir de la notificación para que resuelva.

Las setenta y dos horas que tiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para decidir si la huelga es legal o -
inexistente.

La conciliación de las partes en el caso de que proceda la -
huelga con la debida presencia obligatoria de las partes en -
conflicto en la audiencia de avenimiento.

La suspensión de labores si la huelga es legal y no se ha --
llegado a un entendimiento en la audiencia señalada.

El Emplazamiento,

El plazo de 24 horas para reanudar labores en caso de que --
la huelga no proceda.

El cese para los trabajadores sin responsabilidad para el --
Estado.

Lo ilegal y delictuoso en caso de violencia,

La terminación de la huelga.

Siempre se procurará que la huelga no perjudique la estabi -
lidad, la conservación de instalaciones evitando cualquier -
peligro para la salud pública.

Podemos observar que en la ley federal de los trabajadores -
al servicio del Estado, se encuentra reglamentada la huelga -
que a continuación comentamos;

Por ejemplo: El artículo 93 define la huelga como la volun -
tad de la mayoría de los trabajadores para suspender las -
labores.

El artículo 94 se refiere al derecho de los trabajadores adscritos en las dependencias de los poderes públicos, para hacer uso de la huelga cuando sus derechos se violen de manera general y sistemática. También en la propia ley que regula la relación de trabajo de los empleados al servicio del Estado, se asienta que la huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que duren (artículo 95).

También se menciona en el artículo 96 que la huelga se limita sólo a la suspensión del trabajo.

Por otra parte se señala en la ley que comentamos, que en el artículo 97, la coacción y la violencia de los huelguistas les hace perder a los responsables su calidad de trabajador independientemente de la responsabilidad penal que les resulte.

El artículo 98 habla de que en caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero deberán hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales.

El artículo 99 se refiere a los requisitos de la huelga, como son la violación de los derechos de los trabajadores de manera general y sistemática, y que las dos terceras partes de los trabajadores la declaren.

Así mismo el artículo 100 estipula que antes de la suspensión de labores (huelga) deberán presentar el pliego de peticiones y el acta de la asamblea que acordó la huelga, al presidente del tribunal federal de conciliación y arbitraje y éste correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quien dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de 10 días a partir de la notificación.

Por su parte si el Tribunal declara que no existe el estado de huelga, fija a los trabajadores 24 horas de plazo para que reanuden labores, sin responsabilidad para el Estado.

(artículo 103)

Si el tribunal resuelve que la huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión (Artículo 104).

y además quedarán cesados por éste sólo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores (artículo 105).

También la huelga será declarada ilegal y se considerará como delito, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional. (artículo 106).

Por otro lado, mientras no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten (artículo 107).

Es conveniente señalar, que el artículo 108 estipula que la huelga termina por:

- a). Avenencia entre las partes
- b). Por resolución de la asamblea
- c). Por declaración de ilegalidad o inexistencia.

d) y por laudo del tribunal.

y finalmente si el tribunal resuelve que la huelga es legal, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o -- signifique un peligro para la salud pública. (Art. 109).

Esto significa que los servicios que se prestan a la Administración Pública en ningún caso quedarán sin atención, -- porque hay servicios especiales que requieren de la atención y dedicación permanente para su eficaz funcionamiento de lo contrario, las pérdidas ocasionarían lamentables consecuencias y sería perjudicial para la sociedad que conformamos, de ahí que se evite a tiempo este tipo de riesgos que -- a nada conduce y sí lesionan gravemente los intereses de la nación.

Al respecto la ley menciona que la huelga sólo suspende los efectos del nombramiento no los termina ni los extingue.

(Art. 95).

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

	PAGINA
1.- ANALISIS DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	140
A) EL DERECHO DE HUELGA	142
B) REQUISITOS DE FORMA PARA QUE SE REALICE LA - HUELGA	145
C) LIMITACION AL DERECHO DE HUELGA, DESDE EL - PUNTO DE VISTA : JURIDICO, POLITICO, DE FACTO O DE HECHO, ECONOMICO, ADMINISTRATIVO Y SIN- DICAL . (Arts. 97,103,104,105,106 y 107)..	152

1.- ANALISIS DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Para hacer el análisis de los trabajadores al servicio del Estado, es menester no olvidar que los servicios que prestan no son de carácter lucrativo, sino de carácter público, de interés general para la colectividad en donde se desarrollan dichas tareas que permanentemente el Estado programa y planifica, por ello, la reflexión que merece el presente capítulo es de una considerable importancia.

Al señalar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, normativa y reglamentaria del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional, podemos observar que son un gran número de trabajadores los que prestan sus servicios al Estado, pues su amplitud obedece a que en todo el país como consecuencia se aplique esta ley por los servicios tan enormes que en forma continua se atienden.

Es por ello que los trabajadores de referencia se hayan agrupado paulatinamente hasta alcanzar una organización que le patentizara un frente común, de ahí el nacimiento de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, organización que fue creada para vigilar y controlar los intereses de los trabajadores, a través de los sindicatos nacionales establecidos en cada una de las dependencias del Estado Mexicano.

De esta reflexión, se puede ir apreciando como una vocación de servicios permite estatuir derechos y obligaciones, antes de referirme al procedimiento del derecho de huelga, deseo dejar constancia que la ley mencionada no sólo establece a la huelga como única alternativa formal de triunfo para éstos trabajadores, cabe señalar que en su estructura jurídica, reglamenta gran diversidad de prestaciones que los trabajadores no tenían, en ella, se ha sostenido todo el proceso evolutivo que los ha hecho fuertes porque sus demandas se cumplen esencialmente, cuando sus líderes en momentos -- estratégicos logran adquirir prestaciones para sus representados, lamentablemente no siempre sucede así.

Es la huelga, un recurso que obtuvieron los servidores del Estado, gracias a la dedicación constante, esta perseverancia los ubicó decididamente en redoblar esfuerzos para -- hacer de la huelga un procedimiento razonable en sus iniciativas laborales, acordándose de conformidad con las autoridades correspondientes el establecimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano central que fundamentalmente tiene como facultad conocer de los conflictos -- que se le plantean substancialmente así como derimir - - -

las controversias que permanentemente presentan los trabajadores que en materia laboral se rigen por el Apartado " B " de la Constitución, pero su intervención no sólo se limita a la atención de los problemas que surgen entre los trabajadores y los titulares de las dependencias gubernamentales, -- en relación a los despidos o conflictos similares previstos por las leyes de la materia, sino que a este tribunal también se le caracteriza por la función que tiene para llevar a cabo el desenlace cuando dichos trabajadores tienen la imprescindible necesidad de ventilar una huelga cuando son afectados sus intereses comunes, especialmente cuando el poder adquisitivo, deja como único recurso que se genere esta demanda, cuando los costos son demasiados altos y los medios económicos con que se cuenta que son los ingresos salariales cada día son insuficientes.

Es el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el encargado de establecer el procedimiento de huelga, previos requisitos de ley de conformidad al derecho, la equidad y la justicia.

A. EL DERECHO DE HUELGA

Es en el Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional donde se establece el derecho de huelga para los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, la fracción X de dicho apartado señala lo siguiente :

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Con el derecho de huelga, los trabajadores del Estado tienen la oportunidad de elaborar sus demandas siempre y cuando sus intereses colectivos se vean afectados, como lo establece con claridad la fracción anteriormente señalada de conformidad a las disposiciones tipificadas en el procedimiento estatuido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En efecto los trabajadores de referencia, desde que formalmente se consolidaron en los sindicatos representativos, éstos sintieron su fuerza empezando a organizarse para la defensa de sus intereses comunes tal como lo señala la fracción X del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional formalmente ya alu--

dido, esta organización lícitamente formada optó por elaborar sus estatutos internos, que una vez aceptados, avalados y registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tomaron vigencia en el desarrollo interno de su seno, esto motivó para que la diversificación de sindicatos fuera cada vez mayor, pues ya la cifra de éstos hoy en día tiene un alcance extraordinariamente considerable, este señalamiento lo expresamos, porque antes de que los trabajadores tuvieran el derecho a la huelga tenían que partir de un fundamento normativo que los hiciera acreedores de leyes que ahora los rigen, con el único propósito de hacerlos más representativos.

Es evidente que las leyes permitan y reconozcan el derecho de huelga a los trabajadores que prestan sus servicios en distintos centros de trabajo por estar contemplados en ellas, pero esto no significa, que la clase laborante pierda de vista que para ello se establece un procedimiento que en todo momento -- se debe de respetar a fin de no entorpecer la buena marcha de la negociación, este objetivo debe preverse con profundo razonamiento porque requiere de la dedicación seria y expedita, de quienes la ejercitan a efecto de demostrar que el interés colec

tivo siempre debe de estar sobre el interés particular por -
 ello la ley señala con previsión, que quien tienda a ocasion-
 ar medidas que provoquen hechos delictuosos, éstos serán -
 rechazados de pleno derecho.

B. REQUISITOS DE FORMA PARA QUE SE REALICE LA HUELGA

Como ya se ha señalado, que la ley preve un procedimiento ---
 legal para fundamentar la huelga, toca examinar los requisi--
 tos de forma que se contemplan de la siguiente manera:

El apartado B fracción X del artículo 123 Constitucional sí -
 otorga el derecho de huelga, para ello la ley señala los --
 siguientes requisitos:

- I. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores..
- II. Que se acceda a la demanda de los trabajadores cuando cum-
 plan formalmente sus peticiones previos requisitos de ley.
- III. Que exista la voluntad expresa de la mayoría de los tra-
 bajadores. de una o varias dependencias de suspender --
 las labores.

- IV. Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores establecidos en el apartado B del artículo 123 Constitucional.
- V. Que la huelga se limite a la suspensión del trabajo. (art. 96)
- VI. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deben hacer valer sus derechos por medio de organismos nacionales. (art. 98)
- VII. Que la huelga sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores (art. 99).

Es necesario que sea declarada la huelga por la mayoría de los trabajadores, de lo contrario no tendría razón de ser, -- carecería de representatividad.

La petición formulada por los trabajadores, previos requisitos de ley, debe ser aceptada, dándole entrada al registro -- por la autoridad que corresponda, determinando para ello si se acepta o se rechaza la huelga, es decir, si es procedente o improcedente.

Para mayor enfoque de penetración político social en las decisiones que los servidores plantean, de preferencia conviene que se tenga el consentimiento no sólo de una dependencia sino de varias, a efecto de que la suspensión de labores si lo amerita, tenga mayor efectividad en lograr soluciones favorables para los trabajadores afectados.

Desde luego no tendrá ninguna aceptación la petición elaborada por los trabajadores, si la afectación de los mismos no ha sido considerada fundamentalmente, si se violan de manera general y sistemática los derechos de estos tipificados en la carta magna, pues deberá afectar substancialmente el interés general de los empleados.

ya se apuntó que la huelga, debe limitarse sólo a la suspensión del trabajo, la explicación es obvia, pues la ley al establecer requisitos se tendrá que respetar, de lo contrario, si hay violencia o coacción sobre las personas o propiedades, tendrá aplicación el Código penal por tener prevenciones para éstos casos, ya que con la huelga se busca mejores opciones de bienestar social para los trabajadores y - - -

no la destrucción moral ni física de los que en ella intervienen.

Para el caso de huelga, en el que haya trabajadores que realicen funciones en el extranjero, necesariamente y conforme a derecho éstos harán valer sus propósitos con fundamentación legal a través de los organismos competentes existentes en el país, a fin de que tenga validez sus iniciativas, no se puede admitir por improcedente, que lo haga por otros conductos que no sean los nacionales.

Por ello, en el artículo 85 de la ley reglamentaria de los servidores públicos, se sustenta que todos los conflictos que surjan entre la federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser el órgano competente para derimir las controversias entre los que se mencionan. de ahí que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo, consecuencias, uso y buena fe (Art. 18) .

Desde luego, la documentación para el caso de huelga será entregada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que pueda proceder en consecuencia y determinar si es procedente o improcedente.

En capítulos anteriores, se ha estado mencionando con particular insistencia sobre la concepción y desarrollo del proceso evolutivo de las personas que realizan funciones públicas, concepción integradora del desarrollo histórico y del derecho del trabajo que le permitió a la burocracia nacional ubicarse jurídicamente en la suprema ley, que históricamente la contempla y la convierte en la posibilidad de legislar en materia laboral.

Al referirnos a la limitación del uso del derecho de huelga para estos trabajadores, es necesario reflexionar que ha la fecha las características que respecto a la huelga de los trabajadores al servicio del Estado son las siguientes :

* Porque los servidores del Estado, tienen como reciente -- creación a la ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado Reglamentaria del Apartado " B " del Artículo- 123 Constitucional que les consagra el derecho de huelga a fin de que económicamente logren su equilibrio en sus carencias mas elementales.

- * Porque su elevado espíritu de conceder una prestación de servicios obedece esencial y tradicionalmente a su evolución de carácter institucional.

- * Porque necesariamente la ley estipula claramente que se requieren las dos terceras partes de una o más dependencias siempre y cuando se genere la violación de los trabajadores de manera general y sistemática.

- * Porque dichos trabajadores tienen plena conciencia de -- que la función pública que realiza el Estado no es de -- carácter lucrativa, ya que esencialmente ofrece servi -- cios sociales a toda la comunidad por conducto de los -- organismos correspondientes, tal como lo establece el -- derecho administrativo con toda dimensión.

- * Porque en la medida de las posibilidades en que los regímenes gubernamentales han transcurrido, ha sido posible que los trabajadores al servicio del Estado hayan -- obtenido prestaciones económicas y servicios sociales -- cada día más congruentes.

- * Porque los trabajadores actualmente están agrupados por sindicatos en cada una de las dependencias del Estado y estos ofrecen por definición de la ley el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, es decir - le brindan a sus agremiados servicios sociales de toda índole.

- * Porque el Estado por conducto de sus instituciones perfectamente estatuidas, les ha brindado alternativas decorosas de bienestar social.

- * Porque la Federación de Sindicatos de los Trabajadores - al servicio del Estado, sector social afiliado a la - - C.N.O.P. Confederación Nacional de Organizaciones Populares), coadyuva permanentemente con las tareas desarrolladas cotidianamente por el Partido Revolucionario - - Institucional.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, procederemos al análisis de las limitaciones del derecho de - - huelga, desde los puntos de vista : jurídico, político, - de Facto o de Hecho, Económico, Administrativo y Sindical.

LIMITACION AL DERECHO DE HUELGA, DESDE EL PUNTO DE VISTA :
 JURIDICO, POLITICO, DE FACTO O DE HECHO, ECONOMICO, ADMI -
 NISTRATIVO Y SINDICAL.

LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO
 DE VISTA JURIDICO

La ley de la materia ya referida, ofrece la alternativa para que los trabajadores del sector público, realicen el derecho de huelga consagrado en la Constitución y en su ley reglamentaria.

El procedimiento legal contemplado en la ley de referencia, previene los requisitos fundamentales para ejercer este derecho y señala la forma para solicitarlo, de tal suerte que, si los trabajadores no -- cumplen formalmente con lo establecido por la ley que los rige, éstos no podrán llevar a cabo su objetivo.

Así como la ley otorga derechos, también exige que estos se concedan por medio de un procedimiento, quienes no lo acepten y lo pretendan -- cambiar imponiendo medidas que lesionen y atenten con la seguridad -- de las personas o las propiedades cometidas por los huelguistas, -- tendrá como consecuencia jurídica la aplicación de la sanción que la ley prevee según el hecho en que hayan incurrido los huelguistas, -- así como de conformidad a lo establecido en el Código Penal vigente, como la sedición (Art. 130), el motín (Art.131) la rebelión(arts.)

132,133,134,135,136,137,138,y 139), por lo que, se desprende que existe un orden normativo para plantear cualquier acción que tenga una finalidad común, de ahí que las limitaciones -- sean obvias y se consideren congruentes, es decir, si lo deseado (huelga no esta debidamente fundamentada, en ese momento se dá la limitación en cuanto a forma y términos previstos en la materia en cuestión.

Por ello la sociedad que conformamos, acepta el estado de -- derecho estatuido en la ley suprema, porque contiene los principios fundamentales que los rigen, evitando que las controversias se conduzcan ilicitamente, permitiendo una estabilidad equitativa y congruente con la realidad que se vive, de ahí que la ley, también señale, cuales son las autoridades -- laborales encargadas de resolver los conflictos que en forma permanente se plantean.

LIMITACIONES DEL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA POLITICO

El Estado Mexicano reconoce a las organizaciones de carácter sindical, porque fueron constituidas para el estudio, mejora -- miento y defensa de los intereses de los trabajadores, que -- una vez agrupados, decidieron por unanimidad, formar la - --

Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de agrupar a sus agremiados y lograr un reconocimiento pleno en su ley reglamentaria, por ello todos los conflictos que surjan entre el Estado y los sindicatos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los servidores públicos, internamente, eligen a sus dirigentes mediante elección democrática con voto directo y secreto la cual permite seleccionar a sus representantes, para que ya constituidos, pugnen de conformidad con la ley a resolver sus carencias.

Es así, como se inicia la Intervención de este tipo de organizaciones, porque son los dirigentes legalmente constituidos, los que directamente tienen la facultad de dialogar con la autoridad que tenga la concesión asignada, para resolver en consecuencia.

Aquí se aprecia, la continua y muy estrecha vinculación, de quienes representan a los trabajadores que son sus dirigentes y los titulares de las dependencias gubernamentales, porque son ellos, los que logran convenir sus soluciones.

Desde luego, los conflictos que no logran derimir, porque requiere del tratamiento y la atención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán resueltos en definitiva por éste.

La relación que existe entre las partes anteriormente señaladas, advierte la posibilidad de contemplar como ocurre el desenvolvimiento de las diversas formas de resolver los conflictos.

Son los dirigentes, los que concientes de sus obligaciones -- contraídas con sus agremiados, deben aportar objetivos concretos aceptables, a fin de que logren con éxito resolver sus peticiones.

Es evidente, como lo señala la ley, que la huelga es un derecho económico social, cuyo ejercicio otorga prestaciones y salarios, y en el porvenir reivindicaciones sociales, por ello los trabajadores, deben estar capacitados, para que eficaz -- mente presten el servicio requerido y así se les permita, alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Si los trabajadores demuestran con responsabilidad su participación en la actividad productiva, quienes los representan

estarán en condiciones de mejorar sus relaciones de trabajo, porque en la medida que se consiga el equilibrio entre los diversos factores de la producción se podrán armonizar los derechos del trabajo con los del capital, permitiéndose un entendimiento común.

La relación jurídica a la que hacemos referencia, otorga la base formal, para que en armonía, se concilien los problemas que surjan de los derechos y obligaciones de las partes, aceptándose de común acuerdo, establecer el orden que señala la ley fundamental.

En esa medida, se aporta un esfuerzo común, demostrándose conciencia y vocación de servicios Institucionales de quienes participan en las tareas político sindical intergremiales.

LIMITACION AL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE FACTO O DE HECHO

Se ha expresado, que los trabajadores del Estado, desarrollan una actividad constante de servicios públicos, destinados a coadyuvar y a mejorar los programas que el gobierno desarrolla en el país, esto refleja la magnitud de su intervención y participación.

Esta tarea implica, que el Estado destina fuertes inversiones para cumplir con la obligación contraída con la sociedad que representa a través de sus titulares , porque la finalidad -- del servicio, es hacerlo más accesible a fin de que la ciudadanía lo obtenga a la brevedad posible .

Con esto se observa, que es la gran mayoría la que recibe los servicios públicos señalados, por lo que resulta complicado, - ejercitar una huelga, que traiga como consecuencia paralizar los servicios que se ofrecen tan enormes.

Sin embargo, dentro del procedimiento que la ley contiene -- respecto a la huelga, de hecho se señala con claridad, que de común acuerdo titulares y huelguistas por conducto de la auto ridad del trabajo correspondiente y de conformidad con su facultad que le dá la ley de la materia, fijan el número de -- trabajadores que obligadamente desempeñarán el ejercicio de - sus labores, para que se continuen realizando los servicios - al que fueron destinados y no se perjudique la estabilidad -- de las Instituciones, tomándose la prevención necesaria, para lograr con ello la conservación de las instalaciones que -- signifiquen un peligro para la salud pública.

Esta formalidad señalada en la ley en cuestión, es aceptable porque contiene el argumento jurídico para proporcionarle a los diversos sectores de la producción seguridad en sus bienes, generándose incentivos medulares de ocupación en las relaciones contractuales.

LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO

La ley reconoce, que la huelga, es un derecho económico, porque las demandas que generalmente plantean los trabajadores son de ese tipo y cuando los salarios son insuficientes por la constante elevación de los bienes de consumo, éstos se ven seriamente afectados en sus ingresos por repercutir directamente en el gasto familiar.

Este desenvolvimiento socioeconómico, permite a los trabajadores adoptar mecanismos de prevención en sus condiciones de trabajo, buscando el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Con esta posibilidad económica, los trabajadores se apoyan, para que de conformidad con la mayoría, determinen lograr acuerdos saludables en sus derechos.

Los tiempos que hoy se viven, son momentos difíciles, por el desgaste económico, en el que se debate día con día la carga de precios y salarios, dando lugar a la dificultad de obtener la estabilidad económica deseada.

Por lo que es importante e indiscutible, buscar soluciones prácticas, que tiendan a mejorar las relaciones de trabajo, para que de acuerdo entre las partes promuevan eficazmente el equilibrio entre los factores de la producción.

Este entendimiento, es saludable, porque evita que se desarrollen conflictos que pueden ser nocivos para la sociedad.

En la búsqueda de soluciones, por encontrar el equilibrio en las relaciones de trabajo, se vislumbra en éstos casos el interés de la clase laborante por mantener la estabilidad en su gremio, anteponiendo el recurso legal y económico que la ley preve, cuando se refiere, a que la huelga dentro de sus objetivos, sólo busca suspender las labores por un tiempo determinado, hasta en tanto se resuelve el conflicto.

LIMITACIONES DEL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO
DE VISTA ADMINISTRATIVO

Con la estructura jurídica, que en el contexto de la Constitución se contiene, se permite a los trabajadores que integramente desarrollen sus actividades, preparándose constantemente para que ofrezcan servicios eficientes, esta formalidad contemplada en la ley suprema, le dá a ellos el carácter administrativo para celebrar con los titulares de las dependencias, el tipo de nombramiento que se obligan al aceptarlo.

La formalidad de la que hablamos, implica el procedimiento para advertir, que en el desarrollo histórico de los servidores públicos, se han llevado a cabo medidas administrativas determinantes que coadyuvaron en la relación laboral -- entre titulares y trabajadores, de tal suerte que, la ley federal que los rige les ha otorgado seguridad jurídica.

Con este fundamento legal, ha sido posible sostener que la huelga contenga principios reivindicatorios en favor de los que la practican, ya que es el recurso legal para que puedan proceder a sus objetivos de carácter laboral.

Es así como se reconoce la forma de establecer una relación de trabajo, para que dentro de un marco jurídico, se respete el orden normativo de quienes sienten la necesidad de resolver sus peticiones.

De lo anterior podemos observar, que el Estado como organización jurídica regula la actividad pública, para que a través de sus órganos, determinen las modalidades que a los -- trabajadores convenga, a fin de que impere el orden normativo de la conducta humana.

LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL

No olvidemos que los trabajadores para ejercer sus demandas y cumplir con sus obligaciones, lo hacen a través de los -- medios que disponen, es decir, por conducto de sus representantes legitimamente elejidos por ellos, mediante elección popular con voto directo y secreto, norma existente y principio democrático establecido en nuestro país.

De esta manera los trabajadores hacen efectiva sus inconformidades ante la ya intolerada carrera de precios y salarios, Esta manifestación de representatividad homogénea, por ---

parte de sus líderes, continuamente pactan respecto de sus agremiados para analizar sus necesidades con la autoridad que corresponda a fin de abatir y normalizar sus carencias.

Las controversias que se plantean entre titulares y trabajadores constantemente se discuten a fin de armonizar sus intereses comunes ya que en los dirigentes de los trabajadores está constituida la representatividad de los mismos, por ello la negociación busca soluciones enmarcadas en la Constitución y en su ley reglamentaria para lograr congruencia con las necesidades cotidianas de los servidores del Estado.

La Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, organización que afilia y representa a los sindicatos de las dependencias de los Poderes de la Unión, lucha permanentemente por la vía institucional para lograr servicios sociales y demandas salariales más satisfactorias para sus representados, estos beneficios colectivos emanan de la decisión que adopta el Ejecutivo Federal con la participación del organismo citado.

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

CONCLUSIONES

- 1.- La huelga es un recurso legal ejercido por una coalición de trabajadores, que provoca efectos temporales, logrando beneficios a sus intereses.
- 2.- La coalición debe expresar la voluntad de la mayoría, -- para llevar a cabo la huelga, ya que debe ser declarada por las dos terceras partes de los trabajadores.
- 3.- El derecho a la huelga, sólo es permitida, si los trabajadores cumplen con los requisitos previstos por la ley.
- 4.- La huelga se justifica, cuando los derechos de los trabajadores se violan de manera general y sistemática y se afecta a una o varias dependencias.
- 5.- La huelga suspende el efecto del nombramiento, no lo -- extingue.
- 6.- La huelga no debe provocar violencia sobre las personas y bienes.
- 7.- La huelga es un instrumento de presión política que tiene un sentido social, cuando beneficia al grupo de trabajadores que la ejercitan.

- 8.- El derecho de huelga es alternativa económica, es posibilidad social, es seguridad jurídica y es entendimiento político, para lograr con ello estabilidad y congruencia en los momentos de controversia.
- 9.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al incorporarse como ley Reglamentaria del Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional, permitió a los trabajadores obtener el instrumento jurídico de la huelga para la defensa de sus intereses comunes.
- 10.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el órgano facultado por la ley para calificar el derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado.
- 11.- A cada Presidente de la República le correspondió contribuir en las prestaciones de los servidores públicos; logrando la reglamentación del derecho de huelga, como recurso jurídico en beneficio de los trabajadores.
- 12.- La burocracia es la clase social constituida por los funcionarios y empleados al servicio de la administración pública, los que no han ejercido el derecho de huelga porque el sindicato establecido en cada dependencia toma acuerdos con la autoridad para convenir sus carencias, lo que en muchos casos perjudica a los trabajadores porque no se cumple con lo mínimo establecido.

- 13.- La relación jurídica entre el Estado y los servidores públicos se regula de conformidad con la ley y se ejerce entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base. Sin embargo, esta relación se afectaría con la huelga, por eso los sindicatos buscan las negociaciones para obtener un mejor nivel de vida de los trabajadores, aunque también es cierto que en otros casos, el sindicalismo limita su acción para no infringir las disposiciones legales.
- 14.- La ley reconoce que en la huelga, la titularidad la tenga la coalición de trabajadores por ser un derecho colectivo que reclama la voluntad de cada uno de los individuos.
- 15.- La Legislación Laboral Burocrática no protege una simple suspensión de labores, exige que los trabajadores persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes, para lograr el equilibrio entre las relaciones jurídicas de trabajo.

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

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

Doctrina

Araiza Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano
México, 1964.

Alonso Olea Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo.

Cavazos Flores Baltasar.- El Derecho del Trabajo en la
Teoría y en la Práctica, --
Editorial Jus, S.A. Mex. 1972

Cavazos Flores Baltasar.- Los Trabajadores de Confian-
za, Edit. Jus, S.A. Mex. 1979

Cabanellas Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral
Bibliográfica Omeba, Edit. --
Libreros, Edic. Argentina, -
Buenos Aires, 1968 Tomo I .

Serra Rojas Andrés .-

Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, S.A. Mex. 1965.

Tena Ramírez Felipe.-

Derecho Constitucional Mexicano-
Sexta Edición Revizada y Aumentada, Edit. Porrúa, S.A. Mex. 1963.

Trueba Urbina Alberto.-

Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. Mex. 1981.

Trueba Urbina Alberto.-

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Edit. Porrúa, Mex. 1977.

Trueba Urbina Alberto.-

Derecho Administrativo del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. Mex. - 1974.

Trueba Urbina Alberto.-

Derecho Procesal del Trabajo - Edit. Porrúa, S.A. Mex. 1974.

Weber Max.-

Economía y Sociedad, Mex. 1974.

Diccionarios y Enciclopedias

Diccionario de Derecho, de Pina Rafael, Editorial Porrúa; S.A. México, 1981.

Diccionario de Sinónimos, Ideas Afines y Contrarias, - - Editorial Teide, S.A. Barcelona, Tercera Edición, 1969 . Depósito Legal, B. 14-572-1969, Santiago Pey y Juan Ruiz Calonja.

Enciclopedia Salvat, Editores S.A. Tomo II Pag. 584.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II

Enciclopedia Jackson.

Publicaciones

Boletín Informativo del Departamento Legal de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Labor- Mex.- Liverpool 48 México, D.F. (Dr. Cavazos Flores Baltazar.)

Síntesis Histórica e Informe de Labores del Sindicalismo Mexicano Institucionalizado, Luis José Dorantes Segovia.- Sindicato Nacional de la Sria. de Hda. Y C.P.Mex. 1978.

Conferencia

Antecedentes Históricos de los Trabajadores al Servicio del Estado, sustentada el 18 de febrero de 1981 en la Secretaría de Comercio, Por el Lic. Manuel Germán Parra P.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo .

Código Federal de Procedimientos Civiles .

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estatutos

Estatutos de la F.S.T.S.E. y Secciones Sindicales, Tesis Social y Política, Mex. enero 5 de 1975.

Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, Mex. 1976.

Condiciones Generales del Trabajo de las Dependencias del Gobierno Federal.

Reglamentos de Escalafón de las Dependencias del Gobierno Federal.