



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"LA HUELGA BUROCRATICA A LA
LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL"**

T E S I S

que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

RIGOBERTO CALLEJA LOPEZ

México, D. F.

1 9 7 5



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi padre

Sr. Felipe Calleja Valencia
que es para mí una luz en -
mi camino.

A mi madre:

Sra. Nicomedes López Vda. de
Calleja, quien con su abnega
ción y comprensión ha contri
buido a conducirme por el --
buen camino.

A MIS HERMANOS:

Nohemí

Misael

Francisca y

Rafel.

A mis tíos y familiares
con afecto y estimación.

A mis compañeros y amigos
que siempre me alentaron para
llegar a la meta.

Al Lic. Enrique Tapia Aranda,
Magistrado del Tribunal Federal de
Conciliación y Arbitraje.

Asesor de esta tesis, como
un recuerdo de gratitud a su sincera
y desinteresada orientación.

A mis maestros.

Al Lic. Daniel Cervantes Garibay

y Sra.

Ma. del Carmen Ortíz de Cervantes

por sus atinadas orientaciones.

A María Edith, mi adorada esposa,
quien con su amor, su ayuda física
y moral hizo posible la realización
de este trabajo.

LA HUELGA BUROCRATICA A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES.

1o.- Concepto de huelga:

- a) En la doctrina alemana
- b) En la doctrina española
- c) En la doctrina latinoamericana
- d) En la doctrina nacional.
- e) Nuestra opinión

2o.- Antecedentes históricos de la huelga.

3o.- Regulación de la huelga en la vida -
constitucional de México.

CAPITULO SEGUNDO.

REGULACION DE LA HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1917.

ANALISIS DE LA TEORIA INTEGRAL.

1o.- Análisis del artículo 5o. Constitucional

2o.- Estudio del artículo 123 Constitucional

3o.- La Teoría Integral:

- a) Las normas proteccionistas, y
- b) Las normas reivindicatorias.

CAPITULO TERCERO.

EL DERECHO DE HUELGA EN EL ESTATUTO BUROCRATICO.

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

CAPITULO CUARTO.

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- 1o.- Instituciones que consagra esta ley.
- 2o.- Derechos de asociación profesional y
huelga.
- 3o.- La huelga burocrática como medio de-
defensa de los derechos laborales.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES.

1o.- Concepto de huelga:

- a) En la doctrina alemana
- b) En la doctrina española
- c) En la doctrina latinoamericana
- d) En la doctrina nacional
- e) Nuestra Opinión.

2o.- Antecedentes históricos de la huelga.

3o.- Regulación de la huelga en la vida constitucional de México.

1) CONCEPTO DE HUELGA.

Todo estudio, por somero que parezca, sobre cualquier temática, requiere ante todo que se delimiten y precisen los alcances del objeto a tratar. Esto es, que se defina el tema a desarrollar, por que como dicen los lógicos, definir una cosa es decirlo que la cosa es. Necesitamos, por ende, intentar una definición de lo que constituye la materia de la presente tesis que hemos intitulado "LA HUELGA BUROCRÁTICA". Por ello, habremos de determinar la connotación de sus dos términos, la amplitud y alcance de sus significaciones.

¿Qué es pues la huelga burocrática?

Veremos primero cuál es la connotación de la palabra huelga. Su definición ha variado — conforme a la etapa de su evolución histórica, pues — como lo expresa el Dr. Cavazos Flores en su libro el Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, "se ha considerado primero como hecho, luego como guerra, como sanción y finalmente como objeto de derecho". Para el alemán Walter Kaskel citado por el Dr. Mario de la Cueva en su obra de Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, página 801, " la huelga es un estado de guerra-limitado a la vida económica de una nación".

La huelga en su actual significación - es producto del maquinismo de la gran industria, con ella crece y se desarrolla hasta el punto de convertirse en una de las primordiales preocupaciones en los regímenes internos de los Estados en los siglos XVIII y XIX, sin olvidar que al primero de éstos se le conoció "como el siglo de las insurrecciones obreras".

Ya reconocida la huelga como un derecho, doctrinariamente se han formulado múltiples definiciones:

Según los alemanes 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 extinción de la disputa"²

La doctrina española puntualiza que -- "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios y ramos de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden -

profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".³

La doctrina venezolana a través de Rafael Caldera, considera que "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada".⁴

Despontin, autor argentino manifiesta que la huelga es "la suspensión momentánea y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores con el propósito de cambiar o modificar las condiciones del contrato de trabajo o de la prestación de la tarea".⁵

Los autores mexicanos que han emitido conceptos sobre la huelga son:

El Dr. Mario de la Cueva, quien dice: " la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patro

nos⁶.

Armando Porrás López, la define en la forma siguiente: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa".⁷

Por su parte, Pizarro Suárez, expresa: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición obrera, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y a conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los de rechos del Trabajo con los del Capital".⁸

Para el Dr. Alberto Trueba Urbina, "La huelga es el derecho de autodefensa de la clase obrera, con cartas de ciudadanía en la vida política de México".⁹

Y por último, J. Jesús Castorena - en su libro titulado Manual de Derecho Obrero, define a la huelga como: " la suspensión del trabajo con certada por la mayoría de los trabajadores de una — empresa o de un establecimiento para defender y mejor

por las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".¹⁰

De las anteriores definiciones dadas no sólo por la doctrina nacional, sino también por la extranjera, podemos concluir que todas coinciden en que la huelga es la suspensión temporal de las labores. En este mismo sentido se pronuncia el legislador mexicano al definir a la huelga tanto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, como en el artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los que respectivamente dicen:

"ART.440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".¹¹

"Art.92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que ésta Ley establece".¹²

Considero que las definiciones del legislador mexicano que se acaban de transcribir aunque similares, es más completa la contenida en el

artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores -- al Servicio del Estado, en atención a que nos da la naturaleza legal, al contener los elementos esenciales de la institución, mismos que podemos resumir de la manera siguiente:

- 1) La suspensión temporal del trabajo,
- 2) Que sea llevada a cabo por un grupo de trabajadores, y
- 3) Que reúna los requisitos establecidos en la ley.

Por ello es que adoptamos esta última definición.

Por lo que respecta al calificativo de burocrática, su significación se trata ampliamente en el capítulo tercero.

2) ANTECEDENTES HISTORICOS.

Hacer referencia a los antecedentes históricos en cuanto a la huelga se refiere, es de suma importancia, pues en ellos se observan los cambios tan significativos que ha tenido no sólo en lo que a México toca, sino también en el mundo entero, toda vez que sus consecuencias han marcado las situaciones económicas de los países en las últimas décadas, además de que de ellos se colige que la huelga no es un problema nuevo, sino que de mucho tiempo atrás ha existido y que el desarrollo industrial del mundo actual es el que ha propiciado su auge en este momento histórico.

Pues bien, la primera etapa es la llamada de prohibición, porque no se permitía la libertad de asociación y en algunos países la huelga era considerada como un delito que ameritaba pena de "tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter profesional".¹³

La segunda etapa se caracterizó porque la huelga dejó de ser un delito, sin que ello

representara su aprobación, pues se encontraba al --
margen de la ley, constituyendo así una situación de
hecho que producía consecuencias jurídicas, traduci-
das en el derecho negativo de los trabajadores a no-
laborar.

La tercera etapa es de reglamenta
ción de la huelga por parte del legislador, elevándo-
la a la categoría de un derecho colectivo de los tra-
bajadores, institución ésta que fue protegida debida-
mente, siendo pertinente advertir que para obtener --
la conquista de la huelga como derecho, se tuvieron
que afrontar cruentas luchas.

Así expuestas en forma somera las
etapas por las que ha atravesado la huelga, señalare-
mos ahora, los primeros movimientos huelguísticos ha-
bidos en los diferentes países del mundo. Del prime-
ro que se tiene noticia, es el ocurrido en Egipto en
un lugar próximo a Tebas. Fue bajo el reinado de Ram-
ses III, por el año de 29, que los trabajadores que-
eran hombres libres y esclavos y que se encontraban-
laborando en la Necrópolis, desesperados por falta --
de víveres en un período de 18 días, se unieron y --
elaboraron una especie de pliego petitorio en el que

exponían que no habían recibido víveres y estaban hambrientos; que se hallaban tan débiles que casi ya no podían trabajar, y subiéndose sobre la muralla que estaban construyendo gritaron: "tenemos 18 días que nos estamos muriendo de hambre", ocultándose después detrás del templo por temor a que el ejército los agrediera e hiciera daño, pero esto no sucedió, sino que por el contrario, los oficiales del ejército en compañía de los capataces se acercaron a los trabajadores y en forma correcta les pidieron que regresaran a sus labores con la promesa de que se les darían mejores raciones, ya que en las bodegas de la Necrópolis existía almacenada mucha mercancía; sin embargo las promesas hechas no fueron cumplidas, pues al día siguiente al entregárseles sus raciones consideraron los trabajadores que eran escasas, volviéndose a declarar en huelga y dirigiéndose esta vez en conjunto a las puertas del templo de Ramses-III, lo tomaron y amenazaron de ir sobre Tebas, con lo cual la situación se agravó más. Con tal motivo el 12 de diciembre del mismo año, se recurrió a las fuerzas militares para detener a las masas que venían en ese movimiento, enviándoles previamente a 12 ofi-

ciales con el fin de convencerlos y tratar de llegar a un acuerdo. Los trabajadores no aceptaron las condiciones obligando a los oficiales a retirarse, siendo necesaria la intervención del jefe de la Ciudad para persuadirlos de tal actitud, quien fracasó también en su intento.

Para evitar un enfrentamiento y el consecuente derramamiento de sangre, intervino un personaje más que era el tesorero Hed- Nate, quien habló a los dirigentes del movimiento, los que le contestaron expresándole: "tenemos hambre y sed y carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y estamos privados de toda clase de víveres por lo que te suplicamos que le hables al Faraón y le digas que no nos deje morir de hambre". Al tener conocimiento el Faraón de la situación por la que atravesaban los trabajadores, dio órdenes para que a cada huelguista, además de dársele la ración suficiente, se les diera la del mes anterior que no habían recibido. Pocos meses después volvieron a faltar los víveres, por lo que la agitación surgió una vez más, diciendo el jefe de ésta Per-Jor que sólo había una respuesta que podían dar, consistente en ir a las alturas de las montañas y hacer pedazos las

puertas del templo acompañados de sus esposas e hijos. Según expresan algunos historiadores, las cosas se agravaron tanto que llegó el momento en que el vi sir intervino para que se fijara una proclama en la Necrópolis.

Otro antecedente más que tuvo características de huelga, lo encontramos en el tiempo de la República Romana, en el que el pueblo, o sea la plebe, cansada de la explotación y víctimas de los patricios se negó a trabajar y se dirigió al Mon te Sacro, quedándose completamente sola la ciudad por lo que la aristocracia comprendió que si la plebe no volvía, la ciudad y ella iban a perecer juntas y decidió poner fin a la huelga comisionando al Sen dor Menenio Agripa, para que dialogara con los huelguistas. Se dirigió al Monte Sacro y ahí pronunció un célebre discurso denominado "Del estómago y los miembros", con el que fueron convencidos los trabajadores y regresaron para que de esta forma la actividad de la ciudad se normalizara, no sin antes hacer un pacto entre la aristocracia y ellos.

Dentro del panorama nacional encontramos que los antecedentes históricos tanto del-

derecho del trabajo como los de la huelga, son los siguientes:

Tomaremos como punto de partida - el estudio del imperio azteca, haciendo una descripción de la conformación social del mismo, para poder determinar cómo surgió y cómo se ha ido transformando el derecho del trabajo.

El pueblo azteca estaba dividido en distintas clases sociales o castas, mismas que se hallaban bien diferenciadas tomando en cuenta su poder político y económico, el trabajo, los derechos y costumbres de sus integrantes, lo que daba como resultado que hubiera clases ociosas y productivas económicamente hablando.

La división de clases era la siguiente: la casta sacerdotal, la nobleza formada entre otras, por el Tlacatecutli o rey, el Cihuacoatl o lugar teniente general y el Tlatocan o Consejo, -- formado únicamente por guerreros, la clase guerrera y los comerciantes, existiendo además las castas de los macahuales o agricultores que explotaban las -- tierras del Calpulli; los mallegues, los esclavos --

que podían tener diversos bienes en propiedad y disfrutar de los beneficios que les proporcionara el trabajo que realizaran sin estar ordenado por su patrón, así como también podían tener mujer e hijos — los que nacían libres y su situación podía cambiar — sin el consentimiento del padre, y por último los tlalmanes, que tenían por objeto servir como medio de transporte de carga. Todas estas castas estaban formadas por gente pobre que apenas gozaban de mínimos derechos.

La casta sacerdotal era la primera en importancia, por la influencia que ejercía en los principales dirigentes de la nobleza; los comerciantes también era una casta de suma importancia, porque además de ser los detentadores de la riqueza, en el aspecto político eran los que mantenían las relaciones con los pueblos sometidos.

Como vemos, entre los aztecas la distinción de los miembros de una casta con los de otra, era muy marcada, por lo que el desempeño de un trabajo, no era producto de una manifestación de voluntad, sino de una obligación impuesta por la fuerza de la costumbre o tradición, que era lo que en forma general regía sus costumbres.

Con el descubrimiento de América en el Siglo XVI, las estructuras políticas, jurídicas y sociales que constituían la base de la grandiosidad del imperio azteca, se vieron seriamente amenazadas; posteriormente, con la conquista y la colonización fueron destruidas, lo que dio como resultado las injusticias, los abusos, la tiranía y la opresión de los conquistadores y con el pretexto de incorporar al indio a la civilización se llegó hasta el desconocimiento de los más elementales principios de dignidad humana, logrando con ella la total sumisión del pueblo indio a un estado de servidumbre.

Con la conquista de la Gran Tenochtitlán, realizada por Hernán Cortés, se implantó la encomienda, la que consistía en el reparto del botín entre los guerreros y los clérigos, dando origen a la distribución de los indios conquistados. Asimismo, surgen en la Nueva España las primeras industrias tales como las de fabricación de armas y de pólvora con el fin de mantener la conquista realizada. También fue implantado el trabajo en las minas con el objeto de convertir en una fuente de -

riqueza a la referida conquista.

Con el transcurso del tiempo, la encomienda cortesiana fue adquiriendo mayor fuerza hasta llegar a establecerse el régimen de explotación del trabajo humano a través del aprovechamiento de la mano de obra de los indios para todos los trabajos, llamándoseles servicios personales que tenían el carácter de obligatorios, es decir, la encomienda era "el instrumento suministrador de servicios personales", que se desarrolló a través de — dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista¹⁴, esto es el obraje constituyó el antecedente directo de la — fábrica contemporánea, en tanto que el taller artesanal funcionó a través del gremio con la conocida jerarquía de: maestros oficiales y aprendices, mismos que fueron una imitación de los gremios europeos que en aquella época ya se encontraban en decadencia.

Estas formas de producción económicas, no fueron muy buenas que digamos, toda vez que el pueblo mexicano se hallaba en un estado de servidumbre que se asemejaba al de la esclavitud, —

produciéndose así una inconformidad social que no tardó en que surgieran los primeros defensores de la gleba, debido a las pésimas condiciones de la vida laboral.

En estas condiciones, se presenta un primer brote de rebelión que tuvo características semejantes a las de la actual huelga, por parte de un conjunto de individuos que se enfrentó al Cabildo de la Catedral Metropolitana de México, en el año de 1582, porque se les pretendió disminuir el sueldo que de por sí era miserable.

Fernando Franco, el maestro de Capilla, quien tenía el mejor salario no ganaba ni un peso diario pues tenía trescientos cincuenta pesos anuales; el racionero Juan Hernández percibía menos que el anterior pues su sueldo era de trescientos veinte pesos al igual que el del canónigo Alonso de Eciija, sin cuya presencia no podía haber música coral por ser el único tiple. Los demás cantores y ministriles ganaban de ochenta a trescientos pesos también cada año.

La rebelión se caracterizó por -

el abandono del trabajo que se produjo porque la --
Iglesia al revisar las cuentas de la Hacenduría Me-
tropolitana, encontró que la Capilla consumía más --
dinero que la fábrica de la Iglesia; le pareció que
los salarios estipulados para los cantores y minis-
triles eran muy altos y procedió a reducirlos; ente-
rados los afectados por tales reducciones, unos se-
consideraron despedidos inmediatamente y otros, ex-
pusieron que su determinación la darían días des-
pués, lo que trajo como consecuencia que la Catedral
del Arzobispado de México, Capital de la Nueva Espa-
ña se quedara sin canto ni música. La suspensión de
labores se prolongó alrededor de cuarenta y dos --
días, lo que obligó que las máximas autoridades del
Clero intervinieran para dar solución al conflicto--
pagándoseles a los paristas los sueldos dejados de-
percibir durante el tiempo no trabajado con la pro-
mesa de restituirles los sueldos originales, con la
consecuente reanudación de labores.

Existieron también otros brotes--
de protesta que constituyeron el origen del paro --
obrero y antecedente de la huelga, tales como los --
que fueron realizados por los obreros mineros de --

Real del Monte, los que mataron al Alcalde Mayor y amenazaron de muerte a Romero de Terreros, quien abandonó la mina en poder de aquellos, y el otro, llevado a cabo en el "Gran Estanco de Tabaco", en el año de 1768, en el que se suspendieron las labores y los trabajadores salieron a las calles a protestar por el aumento de horas de trabajo que se pretendía dárseles. En la etapa colonial se presentaron asimismo, infinidad de brotes de descontento, los que nunca llegaron a obtener resultados favorables a los trabajadores, debido a la falta de organización y por el contrario, trajeron efectos negativos para los mismos, es decir esto constituyó la represión de los movimientos por parte de los detentadores del poder.

Esta situación de injusticia que prevalecía, el contraste de condiciones sociales en que se vivía y los castigos crueles a los que eran sometidos los trabajadores, fueron las causas que influyeron para que se llevara a cabo la Revolución de Independencia, en la que se dio el primer paso para lograr que la clase trabajadora, campesina y pueblo en general, fueran liberados y dignificados.

Efectivamente, fue Don Miguel Hidalgo y Costilla, iniciador de la Guerra de Independencia, el que decretó la abolición de la esclavitud y con posterioridad también lo hizo en relación con la entrega de tierras a los naturales, las que pertenecían a las comunidades y de las cuales habían sido despojados. Muerto Don Miguel Hidalgo, tocó a Morelos, hombre de clara visión de los problemas políticos, sociales y económicos, seguir la lucha iniciada y el 22 de octubre de 1814, expide la Constitución de Apatzingán, en la que surge el derecho político mexicano, proclamando el principio de soberanía popular, la forma de gobierno en una república federal y la división de poderes. Sin embargo, es pertinente advertir que en esta Constitución no se consagró la libertad de trabajo, pero sí la de industria, la que tenía por objeto integrar la industria de la incipiente Nación, la que se inicia en su nueva vida de libertad política, fundamentada sobre bases de independencia económica, habiendo conseguido también redimir en parte a la clase económicamente débil.

3) REGULACION DE LA HUELGA EN LA VIDA - CONSTITUCIONAL DE MEXICO.

Como ya se dijo anteriormente, - la primera Constitución, o sea la del veintidós de octubre de 1814, no consagró la libertad del trabajo y sí la de industria, que vino a ser la libertad del capital estableciendo en su artículo 38, lo siguiente: " Ningún género de cultura, industria o -- comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública". Esto -- fue así en atención a que por un lado la misma fue promulgada en los momentos críticos de nuestra guerra de independencia, y por otro, que el propósito de Don José María Morelos y Pavón, fue principalmente el de substraerse y para siempre de la dominación extranjera.

Se promulgó una nueva Constitución en el año de 1824, misma que no consideró la reivindicación económica proclamada por Morelos, en razón de que sus constituyentes creyeron demasiado en la igualdad ante la ley y en la identidad de de-

rechos, como quedó asentado en el mensaje que dirigieron a los habitantes de la Nación el cuatro de octubre de 1824, en donde manifestaron que el objetivo de la Constitución era: "crear un gobierno firme y liberal sin que sea peligroso.... hacer reinar la igualdad ante la ley, la libertad sin desorden, la paz sin opresión, la justicia sin rigor y la clemencia sin debilidad". Como el Partido Centralista obtuvo el poder por un período de once años, a partir de 1835, pretendiendo implantar su ideología conservadora, es evidente que ni las Siete Leyes de 1836 ni las Bases Orgánicas de 1843, regularon el problema de la libertad del trabajo y estuvieron muy lejos de contener alguna conquista social, como tampoco lo hizo la de 1824, debido a que no iban más allá de la proyección ideológica del referido partido.

La primera etapa del México Independiente, caracterizose por la convulsión interna: cuartelazos, rebeliones, traiciones, etc.; con el consabido hundimiento de la agricultura, ganadería, minas, etc., y de ahí que las fuentes de trabajo fueran escasas y los salarios otorgados a los trabajadores y jornaleros fueran de hambre y que tampoco se -

pudiera industrializar al país, pese a los propósitos de algunos prominentes hombres de México. Asimismo, estaba vigente la disposición que decía que no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria así como tampoco podían elegir el trabajo que más les conviniera, lo que reclamaba un cambio radical y es así como surgió la Constitución del cinco de febrero de 1857, que consagró la libertad del trabajo con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales. El sentido liberal prevaleció en los debates y esto se puso de manifiesto al ser aprobados los artículos 4o. y 5o., en los que se reguló el principio de la libertad del trabajo, que tuvo defensores tan notables como Don Ignacio L. Vallarta, el que expuso:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto". Estas ideas aunadas a las de otros notables congre-

sistas como lo fueron Arriaga, Arizcorreta, Mata, Prieto, Villalobos y otros más, fueron las que triunfaron y que consideraron que el trabajo era una propiedad del trabajador y que merecía tanto respeto — como la propiedad territorial. Y es así que el artículo 4o. Constitucional consagró expresamente bajo el rubro de derechos del hombre, el principio de la libertad del trabajo, mismo que a la letra decía:

"Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que se le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir — sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros y por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad".

El artículo 5o. por su parte, que do expuesto así:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y — sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida—

o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".¹⁵

Lograda la libertad del trabajo y protegida por la Constitución, es innegable que aquélla resulte el antecedente directo de la huelga, ya que al consagrarse la libertad de trabajo a nadie se le podía obligar a que prestara sus servicios contra su consentimiento o voluntad. Esta libertad del trabajo trajo como consecuencia que los obreros se convirtieran en fábricas, que los artesanos en obreros, en una palabra, se inició la era del capitalismo, llevando también aparejadas las ansias de la clase trabajadora por mejorar y defenderse, uniéndose para así poder luchar en contra de la explotación a la que estaban sometidos y era precisamente a través de la huelga que esto se podía llevar a cabo, que aunque si bien en esa época no era un derecho, sí constituía una situación de hecho, la que manejada con astucia podía lograr considerables avances para de esta forma reivindicarse en sus derechos.

En el año de 1870, el Código Civil reguló el contrato de trabajo como una institución de derecho civil, lo que dignificó al mismo - por una parte, en atención a que con anterioridad - era considerado como una forma de "arrendamiento de cosas", pero por otra, el trabajador quedó a merced del poder económico del empresario, lo que dio como resultado que el patrón en forma unilateral impusiera las condiciones de trabajo.

Luego entonces, la esclavitud - laboral persistió así como también la explotación - del hombre por el hombre hasta el momento en que se consolidó en forma por demás enérgica el régimen capitalista, el que dio surgimiento al derecho de - huelga que fue el medio más adecuado de que dispusieron los trabajadores para defenderse y defender sus derechos y que no hubiera más explotación, es - decir, resultó ser la huelga el medio más eficaz - para que se pudiera obtener el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo. Estas huelgas consistieron en el ejercicio individual de la libertad del trabajo que tenía cada trabajador de abandonar libremente sus labores, expo-

niéndose a que la relación laboral existente con el patrón desapareciera.

Las primeras huelgas habidas en el México Independiente, datan del año de 1865, mismas que tuvieron como finalidad conseguir un aumento en los salarios y que la jornada de trabajo fuera disminuída. Más aun, puede agregarse que los movimientos huelguísticos en el naciente régimen porfirista no fueron obstáculo para que el país pudiera ser industrializado, ya que esto se llevó a cabo con capitales extranjeros, mismos que en apariencia beneficiaron al país en el aspecto económico, pero no así a los trabajadores, porque por el contrario, se hallaron en peores circunstancias de miseria y dolor.

Uno de los movimientos fue el -- realizado por un grupo de tejedores del Distrito de Tlalpan, quienes en el mes de julio del año de 1868, llevaron a cabo una huelga para exigir la reducción de la jornada de labores tanto de las mujeres como de los niños a doce horas, habiendo conseguido tal triunfo, por lo que este movimiento se le considera como uno de los pioneros del derecho de huelga.

Después de realizado éste, en el año de 1874, se inicia en el mes de agosto el de los mineros de Pachuca, que terminó hasta enero del siguiente año, pero con buenos frutos, porque se celebró un convenio por medio del cual la empresa se obligó a pagar cincuenta centavos diarios por jornada de trabajo.

Durante los treinta años de la dictadura del General Porfirio Díaz, se mantuvieron dos distintas actitudes en lo que a la coalición y las huelgas se refiere, consistente la primera en tolerarlas, pues Don Porfirio Díaz, no las consideraba peligrosas, ya que confiaba demasiado en la fuerza económica de los capitalistas y la segunda, que fue la de represión, que tuvo lugar en las postrimerías de su régimen.

Las características del porfirismo fueron en apariencia de un lento pero seguro proceso de incremento de la industria, sin embargo, esto no ocurrió así, ya que tras esa falsa marcha se hallaban los campesinos carentes de todo derecho, víctimas de la explotación y sometidos por las deu-

das a las tiendas de raya, así como también los trabajadores que estaban sometidos a las arbitrariedades de los empresarios, motivando todo esto el que los explotados fueran tomando conciencia de su situación.

En los primeros años de su dictadura, Porfirio Díaz declaró que imperaría la Constitución y las leyes durante su gobierno, por lo que los obreros de una fábrica denominada "La Pasa Montaña", solicitaron a la Secretaría de Gobernación que les fuera aprobado un reglamento interior de trabajo que contendría:

- a) La jornada de trabajo de doce horas.
- b) El reajuste de salarios.
- c) Supresión del trabajo nocturno,
y,
- d) Creación del servicio médico gratuito para las enfermedades profesionales o sean las contraídas en el desempeño del trabajo.

Como la Secretaría de Gobernación se negara a resolver favorablemente su petición, recurrieron a la huelga, la que tuvo un buen término, toda vez que los trabajadores obtuvieron algunos beneficios.

El Código Penal de 1871 y el Código Civil de 1884, en los artículos 925 y 1299, respectivamente, que a la letra dicen:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motin, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

"Art. 1299.- Hay intimidación cuando se emplean fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del que contrata, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes", hicieron jurídicamente —

imposible que la huelga se pudiera emplear de tal manera que si los obreros querían obtener un aumento en sus salarios, ello no podía llevarse a cabo debido a que cometían el delito que describe el citado artículo 925 del Código Penal, además de que no era posible utilizar la intimidación o la violencia moral de abandonar el trabajo para de esta manera obligar al patrón a que diera el aumento de salarios.

Por otro lado, con el objeto de vigilar y pugnar por los intereses y mejoras necesarias para la dignificación de la clase trabajadora, se crearon asociaciones de tipo profesional, siendo el Círculo de Obreros, la primera de éstas que se formó en el año de 1872, la que tuvo una duración muy corta pero que fue de gran importancia, pues organizó a los trabajadores e intervino en la vida política del país.

Asimismo, a principios de nuestro Siglo, surgen otras asociaciones obreras, como lo fueron el "Gran Círculo de Obreros Libres", en la Ciudad de Orizaba, Veracruz y la "Unión Liberal Hum nidad", en Cananea, Sonora, las que también fueron -

muy importantes por la defensa que hicieron de los - intereses de la masa proletaria oprimida, enfrentándose a la represión asesina ordenada por el dictador.

Estas dos asociaciones fueron las que realizaron las huelgas de 1906 y 1907, llamadas de Cananea y Río Blanco, respectivamente.

Efectivamente, la primera de estas huelgas y también la primera del Siglo XX, fue la de Cananea que, tuvo características tales, que hicieron se le considerara como antecedente inmediato de la Revolución Mexicana. Esta huelga se propició por la situación insoportable en la que permanecían los mineros, pues tenían bajos salarios y recargo de trabajo; con ese motivo iniciaron y realizaron un mitin para demandar sus derechos habiendo elaborado un pliego petitorio cuyos puntos fueron:

1o.- Queda el pueblo obrero de-clarado en huelga.

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

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

II.- El sueldo mínimo del obre-

ro será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

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

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

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

Estas peticiones no fueron atendidas y si por el contrario, tachadas de absurdas por el apoderado de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", manifestaciones éstas que dieron origen a la lucha, organizándose de esta manera una gran manifestación compacta, la que se dirigió a la maderería de la empresa para enrolar a los operarios de la misma a secundar el movimiento, en la que murieron algunos obreros y dos de los re-

presentantes de la compañía, los hermanos Metcalf.- La lucha duró todo un día, siendo aplacada por el gobernador del Estado de Sonora y un grupo de particulares norteamericanos. Sin embargo, la actitud decidida de los obreros obligó a la empresa a dialogar con éstos hasta llegar a un acuerdo y acceder a las peticiones de los mismos, pero las altas autoridades nacionales no lo permitieron y días después - las labores fueron reanudadas en condiciones de sumisión para los obreros y el consabido castigo impuesto a los defensores.

En semejantes condiciones se llevó a cabo la huelga de Río Blanco, siendo también ésta, antecedente directo de la Revolución Mexicana, que será la que viene a dar origen al cambio de estructuras en el poder y que trae como consecuencia la promulgación de la Constitución de 1917, que es la que eleva a la categoría de norma constitucional el derecho de huelga.

Esta huelga se originó porque a finales del año de 1906, en la Ciudad de Puebla, se publicó el "Reglamento para las fábricas de Hilados

y Tejidos de Algodón", con el que no estaban de acuerdo los obreros, mismos que deciden paralizar las labores, reaccionando por su parte el sector patronal, ordenando suspender las labores de otras fábricas que se hallaban ubicadas en otros Estados de la República y lanzaron a la calle a todos los obreros, con el fin de capitalizar la situación que provocaba el desempleo y así obligar a los obreros a rendirse en su primer intento de asociación profesional.

Los trabajadores de la Fábrica de Río Blanco, protestaron contra tal proceder, pero esto no les valió, toda vez que los industriales veracruzanos se aprovechan de la situación que prevalecía y aplican dicho reglamento a la fábrica, por lo que los trabajadores para solidarizarse con sus compañeros poblanos abandonan también las labores.

Dada la situación de crisis que se vivía, patronos y trabajadores deciden someterse al arbitraje del Presidente de la República para que solucionara el conflicto. En enero de 1907, los trabajadores fueron informados de que el fallo que-

caría el Representante del Ejecutivo les sería favorable, por lo que procedieron a trasladarse a la Ciudad de México, y en el Teatro Gorostiza, donde se reunieron para conocer la resolución, advirtieron que el mencionado fallo solo era un instrumento de los patronos, toda vez que se les comunicó que el problema seguía estudiándose, porque en el mismo se tendrían que tomar en cuenta las posibilidades de los industriales y que sus necesidades serían satisfechas en la forma como fuera posible.

Ante esta burla, los trabajadores reaccionaron en forma violenta decidiendo no volver en la fecha que se había acordado, a reanudar las labores. Esa negativa de los obreros desembocó en un masacre ordenada por el General Porfirio Díaz y llevada a cabo por el Gral. Rosalío Martínez.

Realizada la Revolución, la clase trabajadora exigió se le reconocieran sus derechos - los que deberían traducirse en el mejoramiento de sus salarios, condiciones de vida, disminución de la jornada de trabajo, todo lo cual debería llevarse a cabo a través de la expedición de leyes proteccio-

nistas y reivindicatorias de sus derechos, que se vieron realizadas con la promulgación de la Constitución de 1917.

Fue en el año de 1915, en el Estado de Yucatán, donde se expidió la primera Ley del Trabajo que tuvo matices sociales y en la cual se reconoció también por primera vez el derecho de huelga que tienen los trabajadores. Asimismo se plasmaron otros derechos tales como el de ocho horas de trabajo diario y cuarenta y cuatro horas semanales.

Esta ley expresó en su artículo 120 que " la huelga, el paro de los obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por obreros con intento de compe-

ler a cualquier patrón o convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define -- de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior".

En la exposición de motivos de dicha Ley, se dan las causas que justifican la inclusión del derecho de huelga en la misma, por lo que en el artículo 18 de la mencionada ley se estableció que: "Art. 18.- La suprema fuerza de la huelga solo debe usarse en último extremo: El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las Leyes del Trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, que establece el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para lograr su

bienestar, cualquiera que sea su condición social".

Por último, cabe hacer hincapié en que es en la Constitución de 1917, en donde se consagra en forma general el derecho de huelga como instrumento de lucha de la clase obrera, tutelado jurídicamente, naciendo así el derecho colectivo de la clase trabajadora, para obtener su reivindicación por medio de la suspensión colectiva de las labores, sin que esto pueda acarrearle como en tiempos pasados, consecuencias negativas, tales como la comisión de un delito o la pérdida del empleo.

CITAS DEL CAPITULO PRIMERO.

- 2) Dr. Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 809.
- 3) Dr. Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. pág. 808.
- 4) Dr. Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, pág. 808.
- 5) Dr. Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. pág.482.
- 6) Dr. Mario de la Cueva. Ob. citada. pág. 810.
- 7) Lic. Armando Ferras López: Derecho Procesal del Trabajo. Editorial J.M. Cajica, Jr.
- 8) Lic. Nicolás Pizarro Suárez. La huelga en el Derecho Mexicano.
- 9) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 367. México 1972.
- 10) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero,-- Pág. 311. México 1973.

- 1) Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Méx. 1973.
- 2) Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Legislación Federal del Trabajo Burocrático. México
1974.
- 13) Dr. Baltazar Cavazos Flores, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. Pág. 478.-
- 14) Dr. Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga.
Pág. 13. México 1950.
- 15) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga.---
México. 1950.

CAPITULO SEGUNDO

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

1o.- Analisis del articulo 5o. Constitucional

2o.- Estudio del articulo 123 Constitucional

3o.- La Teoria Integral:

- a) Normas proteccionistas y
- b) Normas reivindicatorias.

10.- ANALISIS DEL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL.

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

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

El panorama precedente a la promulgación de la Constitución de 1917, fue el presentado por la dictadura del Gral. Porfirio Díaz en la que se consolidó la fuerza de la alta burguesía que propiciaron los grandes latifundios, notándose por otro lado un progreso relativo, ya que se incrementó la industria manufacturera, se crearon bancos, se fomentó el comercio con el exterior, se construyeron vías férreas, telégrafos, gozando el país de esta manera de una aparente paz, sin embargo todo lo contrario sucedía en torno

a la situación económica y social del proletariado-obrero y campesino, que era desastroza, pues recibían salarios de hambre, desempeñaban labores con horarios inhumanos en las ricas y lujosas haciendas, vivían en cuadrillas formadas por habitaciones insalubres, en donde veían nacer y morir a sus hijos, — y como si esto fuera poco, se establecieron las — tiendas de raya, en las que el trabajador recibía — como pago de su salario mercancías que no le eran — suficientes para el sostén de su familia, y éste se veía en la necesidad de adquirir más mercancía, la — que lo convertía en deudor constante del patrón, — transmitiéndose dicha deuda a los hijos y a los — hijos de los hijos, viviendo de esta manera el pueblo una situación inhumana, mientras la burguesía vivía en la opulencia.

Otro antecedente más para el establecimiento de la Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-17, lo fue el plan político dado a conocer en el destierro de sus ideólogos, en los Estados Unidos del Partido Liberal Mexicano, creado en el mes de julio de 1906. Dicho plan, hacía un análisis

sis de la situación social, económica y jurídica — del país y proponía tanto el derrocamiento del Gobierno de Don Porfirio Díaz, como daba solución a los problemas fundamentales.

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

Por lo tanto, es lógico suponer que las fuerzas que habían sido reprimidas por muchos años se encontraran desencadenadas con los movimientos huelguísticos de 1906, 1907, 1908 y 1909 — y culminaran con el movimiento de liberación de — 1910, el que encabezado por Don Francisco I. Madero, con el Plan de San Luis y los principios de "Sufragio Efectivo y la No Reelección", inicia la lucha — contra la dictadura porfirista hasta lograr su caída.

Sin embargo, no era todavía la — hora para poder hacer realidad la creación de una — nueva legislación que consagrara los derechos del — hombre así como la igualdad de todos ante la misma —

toda vez que Victoriano Huerta traiciona y asesina a Don Francisco I. Madero, y fue necesario que ese nuevo gobierno usurpador fuera destituido y fue así que entra en la vida política de México, la figura de Don Venustiano Carranza, el que era en aquel entonces Gobernador del Estado de Coahuila. Desconoce la autoridad del gobierno de Huerta y se lanza a un nuevo combate que tenía como finalidad el restablecimiento del orden jurídico a través de la creación de leyes adecuadas que vendrían a mejorar las condiciones de los trabajadores.

El 14 de septiembre de 1916, a través de un decreto expedido por el Presidente Carranza, se lanza la convocatoria para un Congreso Constituyente cuyo objetivo iba a ser la modificación de la Carta Magna de 1857. En dicho Congreso se debería representar a todo el pueblo, por lo que en el Distrito Federal y en los Estados y Territorios se nombró un diputado propietario y un suplente por cada setenta mil habitantes.

La Ciudad de Querétaro fue la escogida para que ahí se instalara el Congreso Cong

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

No obstante lo anterior, entre -- el grupo de diputados que integraron el Congreso -- Constituyente , hubo marcadas desigualdades en cuanto a la preparación cultural de éstos, toda vez que unos eran obreros, otros estadistas, militares, can

pesinos, pero todos unidos en un mismo ideal, el de dar a la Nación una Constitución proteccionista de todos y basada en la justicia.

En la sesión inaugural de los -- Trabajos del Congreso Constituyente, llevado a cabo el primero de diciembre de 1916, el Presidente de la República, Don Venustiano Carranza, entrega al Congreso su proyecto de Constitución, el que siguió -- los lineamientos de la Constitución de 1857, por lo cual no puede decirse que tuviera un amplio contenido social, pues su tendencia tradicionalista estaba ya marcada y sus autores tenían la mentalidad individualista y burguesa del Siglo XIX.

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

Continuó esta división al presen

tarse para su discusión el proyecto del artículo 5o. Constitucional, el cual es el proceso de gestación del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Se dice que los debates llevados a cabo por el Congreso para la aprobación del artículo 5o. Constitucional son el proceso de gestación del artículo 123, porque efectivamente, como lo dice el licenciado Daniel Moreno Díaz: "los debates sobre el artículo 5o. revistieron particular importancia, porque de ellos surgió la necesidad de crear un capítulo especial dedicado a las relaciones obrero patronales".²

La problemática planteada en torno al artículo 5o., se suscitó a raíz de que los Congresistas con ideas más bien realistas que utópicas y además con experiencias vividas, proponían que la situación que guardaban los trabajadores, obreros, jornaleros y en general todo aquel sujeto que quedara bajo las órdenes de un patrón teniendo una relación obrero-patronal, quedara debidamente reglamentada y protegida por la Constitución de tal manera que no se diera esa explotación tan desmedida que existía. Con base en estas ideas, es que el grupo de Con

gresistas con ideas sociales, presentan a la Comisión una modificación del dictamen, misma que a la letra dice: "Artículo 50.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.--- La Ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurren en este delito. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera derecho político o civil. La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".³

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

precisamente de las que se deberían de regular por ésta, sino que eran propias de una ley reglamentaria, arguyendo también que en la Constitución no deberían de existir determinadas materias. Ante estos ataques el Diputado Jara sale en defensa de la cuestión obrera y al tratar lo relativo a la jornada máxima expresó: "No es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosles en libertad para que trabajen así ampliamente, dejémosles en libertad para trabajar en la forma que lo conciban; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de

su familia..... Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo -- estoy seguro que no habrá ni un voto en contra de -- la jornada máxima que proponemos".⁴

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

Así fueron aunándose otros dis-- cursos a favor o en contra, que como era lógico su-- poner también los hubo, hasta llegar el momento en-- que la Comisión decide que se aplace la aprobación-- del dictamen sujeto a revisión, con la petición --

hecha por el congresista Manjarrez, en el sentido de que se dedicara un capítulo especial para tratar los asuntos del trabajo, y es así que: "Quedó perfectamente preparado el ambiente para que surgiera una de las columnas básicas de la Constitución de 1917, el ya famoso artículo 123, que trata "Del trabajo y de la Previsión Social".⁵

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

Para tal efecto fueron comisionados para la elaboración de este nuevo proyecto, que ocuparía un capítulo especial y se le denominaría "Del Trabajo", los diputados Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José Inocente Lugo, Rafael de los Ríos, Dionisio Zavala y otros. El método empleado por este Comité para la elaboración de dicho proyecto, permitió que pudieran tener intervención todos-

los miembros del Congreso, para la unificación de - criterios, mismo que propició también, un ambiente favorable al someterse a consideración del mencionado Congreso el citado proyecto.

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

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

II.- La jornada máxima de traba-
jo nocturno será de siete horas.

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

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

IV.- Por cada seis días de traba-
jo deberá disfrutar el operario de un día de descan-
so cuando menos.

V.- Las mujeres durante los tres-

meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.- En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

VII.- Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta se-

no ni nacionalidad.

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

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

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres ---

días consecutivos. Los hombres de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servi

cios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

XV.- El patrono estará obligado a conservar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, que resulte para la salud y la-

vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercitara actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenecan a los establecimientos fabriles militares del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la D. F.

estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

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

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

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

XXII.- El patrono que despida a -

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

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salario o sueldos devengados en los últimos años y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será

responsable el mismo trabajador, y en ningún caso - y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, - ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enferme-

dades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

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

XXX.- Asimismo serán consideradas

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

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

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

sociales débiles, para no solo protegerlos, sino -- también reivindicarlos.

Luego entonces, el Derecho So-- cial para el Dr. Alberto Trueba Urbina es "... el -- conjunto de principios, instituciones y normas que -- en función de integración protegen, tutelan y rei-- vindican a los que viven de su trabajo y a los eco-- nómicamente débiles".⁷ Esto es, al contener el ar-- tículo 123 normas protectoras y reivindicadoras, de la clase proletaria, que son su esencia misma, es-- tán delineando ya las características de un dere-- cho social del trabajo, en atención a que viene a -- regular las relaciones obrero-patronales, estable-- ciendo un "minimum" de garantías en favor de la cla-- se trabajadora, es decir, con este nuevo derecho -- social del trabajo, los servicios ya no se encuen-- tran al capricho o merced del patrón, sino que se -- establece una situación de equilibrio para que ya -- no existan explotados ni explotadores.

3) LA TEORIA INTEGRAL.

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

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

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

Ahora bien, conforme a esta Teo

ría, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, contiene un conjunto de normas que reciben los nombres de normas proteccionistas, tutelares y reivindicatorias.

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

I.- Jornada máxima de ocho horas.

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

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

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

V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y

descanso forzoso después de éste.

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

VII.- Para trabajo igual salario igual.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

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

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

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

XIII.- Obligación patronal de --
reservar terrenos para el establecimiento de marca-
dos públicos, servicios municipales y centros re---
creativos en los centros de trabajo, cuando su po---
blación exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los em-
presarios por los accidentes de trabajo y enfermeda
des profesionales.

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

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

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

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

de concurso o de quiebra.

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

XXV.- Servicio de colocación gratuita.

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

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

XXVIII.- Patrimonio de familia.

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

XXX.- Construcción de casas baras

tas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran como de utilidad social".⁹

Las normas reivindicatorias son - "aquellas que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho les corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica ".¹⁰ Estas son 3:

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

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

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria. XVIII. Huelgas lícitas".

De la anterior transcripción, advertimos que dentro de este conjunto de normas se halla el derecho de huelga que fue reconocido por el Constituyente de 1917, como un derecho social econó-

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

En consecuencia, podemos concluir por una parte, que la esencia misma del artículo 123 Constitucional, se encuentra en esa división de normas proteccionistas y reivindicadoras de que habla la Teoría Integral, y por otra, que con la Constitución de 1917, ya no se prohíbe ni se tolera a la huelga, sino que por el contrario, se eleva al rango

de garantía constitucional y es reglamentada con el objeto de que se llenen determinados requisitos para que la misma pueda proceder y los trabajadores estén en posibilidad de buscar el mejoramiento de sus condiciones económicas.

CITAS DEL CAPITULO SEGUNDO.

- 1) Daniel Moreno Díaz. El Congreso Constituyente de 1916-17. Pág. 22
- 2) Daniel Moreno Díaz. El Congreso Constituyente de 1916-17. Pág. 37.
- 3) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. 1973.
- 4) DIARIO de Debates del Congreso Constituyente de 1917.
- 5) Citado por el Lic. Daniel Moreno Díaz. El Congreso Constituyente de 1916-17. Pág. 45.
- 6) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo II. págs. 602 a 606.
- 7) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 155
- 8) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 225.

9) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del --
Trabajo. Pág. 214.

10) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del --
Trabajo. Pág. 236.

11) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del --
Trabajo. Pág. 215.

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

EL DERECHO DE HUELGA EN EL ESTATUTO BUROCRATICO.

1o.- La burocracia en México.

2o.- El Estatuto de los Trabajadores
al Servicio de los Poderes de -
la Unión de 1938.

3o.- El Estatuto de los Trabajadores
al Servicio de los Poderes de -
la Unión de 1941.

4o.- Modificación y total integración
hecha al artículo 123 Constitu-
cional en el año de 1960.

1) LA BUROCRACIA EN MEXICO.

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

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

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

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

Pertenece a la clase media, en su generalidad, y ello permite que en este sector se encuentre a las personas más cultas en virtud de que al gozar de más tiempo libre después de las horas de trabajo, éste es aprovechado para adquirir más conocimientos; el trabajo encomendado al burócrata, es tomado con muy poco interés por su parte; lo que trae como consecuencia que el trabajo se vuelva rutinario, lento y de baja calidad; la labor que desarrolla el burócrata en pocas ocasiones es de carácter puramente manual o mecánico, toda vez que generalmente supone discernimiento o juicio propio; la actividad burocrática no es propiamente de producción económica, sin embargo mediante su acción es posible toda labor productiva y por último, es un grupo social cuyo número en un momento dado puede ser determinado porque en los diversos órganos de la Administración Pública, se lleva un debido control del grupo de personas que lo integran.

Por lo que hace a sus funciones y siguiendo a Max Weber, en su obra denominada Eco-

nomía y Sociedad, diremos que éstas son:

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

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

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

4o.- La administración moderna está basada en documentos conservados en minutas y en un cuerpo de empleados de todas clases que constituyen un sector de la vida privada al servicio de la Administración Pública.

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

Con todo lo anterior, considero-

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

En una palabra, este carácter "sui generis", ha hecho necesaria la creación de una ley especial que reglamente este tipo de relaciones, pero ello no obsta para que se le considere como parte integrante de la clase trabajadora. Por tanto, podemos colegir que la contienda de la buro-

cracia por alcanzar el reconocimiento de sus derechos ha sido la misma que la de la clase obrera en general, ya que al formar parte integrante de ésta, ha venido a fortalecer sus filas, para así obtener su dignificación.

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

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

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

El reinado de Maximiliano se caracterizó por las condecoraciones otorgadas a todos aquellos servidores públicos que a criterio del Imperio habían destacado en el desempeño de sus funciones. También prevaleció la idea de declarar nulos el reconocimiento que de derechos y capacidad se hubiera hecho en relación con los nacionales y más aun cuando éstos no estaban de acuerdo con las ideas del Imperio, lo que trajo como consecuencia que la intervención extranjera en el desempeño de las funciones públicas se facilitara.

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

El derecho escalafonario, así --

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

Aunque si bien es cierto que con la Constitución de 1917, se lograron trascendentes avances sociales en lo que a materia laboral se refiere, también lo es que el legislador mexicano no se ocupó en lo absoluto de reglamentar las relaciones de los servidores públicos en forma expresa, -- sin embargo, cabe aclarar que como en su primer párrafo facultaba a las legislaturas de los Estados -- para expedir leyes sobre el trabajo, algunas Entidades lo hicieron regulando la situación de los empleados públicos, tales como la de Aguascalientes, -- que en su artículo 132 señaló que: los cargos, empleos y servicios que dependan de los Poderes del -- Estado y del Municipio, constituyen formas especia-

les de trabajo; disponiendo también en su artículo-134, el horario al que debían de sujetarse que era el mismo que para los trabajadores en general.

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

Otra más, fue la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del cinco de julio de mil novecientos veintidós, que extendió los beneficios de la misma a toda clase de empleados y consideró como patrón, en el artículo lo. inciso 1), tanto al Poder Público como al Municipal, además de que en el artículo 37 clasifica como sujetos de la misma, al empleado particular y al empleado público; asimismo en el artículo 42, consignó derechos en favor de los servidores públicos, incurriendo también en el mismo defecto que la anterior, de declarar ilfci

--- tas las huelgas de los burócratas, así como -
la prohibición expresa del derecho de asociación -
profesional.

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

Con la reforma hecha al artículo 123 Constitucional, en su párrafo primero, en el que se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias de dicho artículo, --- federalizando de esta manera las leyes del trabajo, el legislador de 1931 excluye expresamente al-

empleado público, al manifestar en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que las relaciones entre el Estado y sus servidores, serían regidas por las leyes del servicio civil, las cuales deberían ser expedidas al efecto. Esto es, las relaciones de los servidores públicos no se encontrarían regidas por el artículo 123 Constitucional, sino por la fracción II del artículo 89 de la Constitución General de la República, que dispone que dentro de las facultades del Presidente de la República, está la de nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estuvieran determinados de otro modo, en la propia Constitución o en las leyes. Por consiguiente, con los frecuentes cambios de gobiernos, se hacían multitud de desplazamientos de personal, que en algunas ocasiones llegaron a ser en masa, lo que trajo como consecuencia que la burocracia se hallara en el más absoluto desamparo, tanto en el aspecto económico como en el social.

Luego entonces, al no estar regidos los empleados públicos por los derechos conte-

nidos en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, es evidente que se les negó el derecho de huelga, pues sus relaciones obrero-patronales, estaban regidas - en forma unilateral por el derecho administrativo.

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

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

El Presidente de la República, en la exposición de motivos expresa que no tenía la intención de hacer uso de la facultad que le otorgaba la Constitución de 1917, en su artículo 89 fracción II, sino por el contrario, su propósito era el de garantizar la estabilidad del trabajador al servicio

del Estado en su empleo, siendo cesado o removido solo con justa causa, la que debía hallarse plenamente justificada y establecida en las leyes del Servicio Civil. Asimismo, estableció el derecho de ascenso, el de vacaciones, el de días de descanso, también el derecho a percibir indemnizaciones a su cargo y pensiones por diversos conceptos; pero esta ley no pudo ponerse en práctica en virtud de que el período presidencial del Gral. Abelardo L. Rodríguez, terminó en ese mismo año.

Estas bases fueron tomadas en cuenta por el General Lázaro Cárdenas, y así lo expresa en el discurso pronunciado con motivo de su protesta como Presidente de la República, al Congreso de la Unión: " el generoso movimiento de mi antecesor en el ejercicio del Poder Ejecutivo, declinando la facultad legal para nombrar y remover libremente al personal administrativo de su jurisdicción, trajo como consecuencia inmediatamente una corriente de justo entusiasmo entre los servidores públicos, quienes iniciaron desde luego sus organizacio-

nes propias, para defender y cuidar sus conquistas, y periódicamente están haciendo gestiones porque esa situación se consolide.- Es indispensable, ante todo, promover la reforma constitucional respectiva con el objeto de que el beneficio sea para todos -- los trabajadores de las tres dependencias que constituyen el gobierno",² e inmediatamente ordenó que se iniciara la elaboración de un proyecto de ley -- que regulara los derechos de los empleados públicos dando como fundamento la estabilidad de los empleos.

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

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

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

artículo 123 Constitucional.

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

La vigencia de este Estatuto fue corta pues en 1941, es abrogado por otro nuevo. En el Título Tercero, capítulo II, y en concreto en los artículos del 66 al 83, se consagró el derecho de huelga que como se dijo en la exposición de moti

vos: " El derecho de huelga es corolario del derecho de asociación de la clase asalariada, y debe concederse a los trabajadores públicos, cuando tenga por objeto lograr el cumplimiento de aquellas obligaciones del Estado que pueden considerarse vitales para el empleado, con las limitaciones que las características propias del Estado imponen, ya que debe concederse el derecho de huelga solamente como último recurso y cuando se pretenda destruir la organización sindical o los derechos básicos del empleado".³ Más adelante sigue diciendo: "También se funda el derecho de huelga en los motivos excepcionales que se conceden de hecho, cuando se atrofia el ejercicio de la función pública por la imposibilidad de los empleados para continuar trabajando en virtud de carecer del pago de sus salarios, única fuente de ingreso para sus sostenimiento; y cuando esto acontece por incapacidad o inmoralidad de los funcionarios, la huelga viene a constituir un juicio público de responsabilidad contra los funcionarios inmorales e incapaces.-- En esta virtud debe

concederse a la huelga categoría jurídica para que su realización no pueda conceptuarse por sí misma como un rompimiento del correspondiente estatuto legal, con las consecuencias inherentes a toda situación ilícita, sino que, por el contrario, elevada a la calidad de derecho, sus efectos logren el restablecimiento del equilibrio económico o legal que se hubiere roto.— No hay que olvidar tampoco, — que la garantía de cumplimiento del Estatuto de los Servidores del Ejecutivo, no debe dejarse exclusivamente confiada a la fuerza moral y jurisdiccional del Tribunal respectivo, probablemente insuficiente sino que deben de ponerse en manos de los mismos servidores, medios coercitivos que les permitan exigir ese cumplimiento entre los cuales, sin duda, es el de huelga el más eficaz".⁴

De la anterior transcripción, — podemos advertir que a los servidores públicos le son reintegrados tanto el derecho de asociación como el de huelga del que habían sido despojados injustamente por el legislador de 1931, al excluirlos

del régimen del artículo 123 Constitucional, es --
decir, aunque tardíamente porque el Estatuto se --
promulgó hasta el año de 1938, pero puede conside-
rarsele a éste como la prolongación del mismo cri-
terio revolucionario que se plasmó en 1917, en el
mencionado artículo 123 de la Constitución General
de la República.

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

Este Estatuto al igual que el anterior, siguió los mismos principios sociales establecidos como producto de nuestra Revolución en el artículo 123 de la Constitución General de la República, haciéndosele las consabidas modificaciones, con el objeto de enmendar algunos errores, ampliar unos preceptos y actualizar otros más, como atinadamente lo expresara el Presidente Avila Camacho al asentar que: "La aplicación durante más de dos años ha señalado los defectos de que ha adolecido, demostrando en la práctica que algunas de sus normas han rebasado los límites de la conveniencia general o comprobado que ciertos aspectos no fueron regulados con la precisión necesaria, lo que impone reformas que sin afectarlo esencialmente, propendan a darle mayor eficacia".⁵

El derecho de huelga quedó regulado en los mismos capítulos III y IV del Título Tercero, modificándose el artículo 72, para incluir

y regular la situación de aquellos trabajadores que estando trabajando en el extranjero y existiendo en nuestro país huelgas generales o parciales en las unidades burocráticas a las que pertenecen, éstos deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales a que correspondan, en la inteligencia de que se les vedó en forma terminante para llevar a cabo movimientos huelguísticos en el extranjero.

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

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

a) Por falta de pago de salarios

consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, - salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

b).- Porque la política general del - Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta ley concede a los - trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva del propio Tribunal.

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

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

Y el artículo 70 dice: "La huel- ga parcial es la que se decreta contra un funciona- rio o grupo de funcionarios de una unidad burocráti- ca por cualquiera de las causas siguientes:

a) Violaciones frecuentemente - repetidas de este Estatuto.

b) Negativa sistemática para com
parecer ante el Tribunal de Arbitraje.

c) Desobediencia a las resolucio-
nes del mismo Tribunal".⁶

Por lo que corresponde al proce-
dimiento en materia de huelga, se hicieron modifica-
ciones a los artículos relativos a ante quién debe-
rá presentarse el pliego petitorio, toda vez que en
el Estatuto de 1938, se estableció que el pliego de
peticiones se presentaría directamente al funciona-
rio o funcionarios de quien dependiera la concesión
de las mismas, y ya en el de 1941, se dijo que: ---
"Art.74.- Antes de suspender las labores, los traba-
jadores deberán presentar al tercer árbitro del Tri-
bunal de Arbitraje su pliego de peticiones con la -
copia del acta de la asamblea en que se haya acorda-
do declarar la huelga. Dicho árbitro, una vez reci-
bido el escrito y sus anexos, correrá traslado con-
la copia de ellos al funcionario o funcionarios de-
quienes dependa la concesión de las peticiones para-
que resuelva en el término de diez días, contado a-

partir de la notificación".⁷

El artículo siguiente dispone — que el Tribunal de Arbitraje decidirá dentro del — término de 72 horas, contado a partir de la fecha en que se reciba la copia del escrito acordando la — huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se — hayan satisfecho o no los requisitos; disponiendo — asimismo que de ser legal la huelga, deberá proce— der a la conciliación entre las partes, por lo que— la presencia de ambas partes a la audiencia de ave— nimiento es obligatoria, y de no llegarse a un acuer— do y haber transcurrido el término de los 10 días,— los trabajadores podrán suspender las labores.

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

Más adelante, en concreto en el— artículo 79, se sanciona como huelga ilegal y aun — delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas —

ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades o cuando se decretara en los casos del artículo 29 Constitucional.

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

Por último, cabe considerar que si el propio Estatuto en su artículo 2o. establece lo que debe entenderse por trabajador al Servicio del Estado, expresando que "es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere --

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

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

La lucha burocrática porque les fueran reconocidos sus derechos sociales, teniendo una base constitucional, provocó que en el año de 1959, fuera presentada una iniciativa del Presidente de la República, Adolfo López Mateos, al Congreso de la Unión para la modificación del artículo 123 Constitucional, misma que vendría a adicionarlo, la que como se dice en la exposición de motivos: " comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares: jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, ju-

bilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el período de la gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia".⁹

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

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

" B) El de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

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

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

III.- Gozará 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 fijado para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

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

VI.- No podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, sino 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;

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

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

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

a) Cubrirá los accidentes y enfer

medades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

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

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

d) Las familias de los empleados públicos tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Para beneficio de los empleados y sus familias, se establecerán centros para --

vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas;

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

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido 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 de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

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".¹⁰

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

Por lo que se refiere a que el mencionado apartado, considera que la relación jurídica que une al Estado con sus servidores es de distinta naturaleza a la que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, en razón de que éstos trabajan para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, por ser los que tienen los medios de producción, en tanto que aquéllos laboran para instituciones de interés general, constituyéndose de esta manera en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública, esto no quiere decir que no se trata de trabajadores, sino quedado su carácter "sui géneris", del que hablamos -- cláusulas atrás, hubo necesidad de llevar a cabo -- tal separación para que de esta manera las garantías sociales quedaran perfectamente definidas en favor de los mismos.

CITAS DEL CAPITULO TERCERO

- 1) Gastón Jexé.- Derecho Administrativo.
- 2) Los Presidentes de México ante la Nación. Cámara de Diputados. México 1966.
- 3) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938.
- 4) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938.
- 5) Los Presidentes de México ante la Nación. Cámara de Diputados, México 1966.
- 6) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de abril de 1941.
- 7) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de Abril de 1941.

- 8) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 17 de abril de 1941.
- 9) El Artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados. México 1966. Pág. 695.
- 10) El Artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados. México 1966. Pág. 699.

CAPITULO CUARTO.

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- 1o.- Instituciones que consagra esta ley.
- 2o.- Derechos de asociación profesional-
y huelga.
- 3o.- La huelga burocrática como medio de
defensa de los derechos laborales.

1) INSTITUCIONES QUE CONSAGRA ESTA LEY.

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

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

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

La Ley Burocrática de 1964, forma parte del derecho del trabajo, el que a su vez forma parte integrante del derecho social, por lo que es norma proteccionista, tutelar y reivindicadora que tiene por objeto suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

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

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

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

Las instituciones consagradas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que son de importancia para nuestro estudio, de acuerdo con lo expuesto por el jurista Enrique Tapia Aranda, en su libro denominado Derecho Procesal del Trabajo, son tres: "... los derechos escalafonarios, sindicación y huelga". Los dos últi-

mos dentro de la Teoría Integral, como ya quedó —
asentado en capítulos anteriores, pertenecen a la —
clasificación de las normas reivindicadoras, que —
son aquéllas que tienen por objeto recuperar lo que
justa y realmente corresponde a los trabajadores —
por participar con la fuerza de su trabajo en la —
producción económica, es decir es la devolución de—
todo aquello que no les es pagado durante la explo-
tación del trabajo.

2) DERECHOS DE ASOCIACION PROFESIONAL Y
HUELGA.

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

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

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

Su naturaleza misma es la de ser

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

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

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

Los trabajadores al servicio del Estado, han hecho muy poco por asociarse en función de sus capacidades profesionales, pues los sindicatos que existen en las diversas dependencias, ade—

más de lo que ya expresamos de que son asociaciones únicas, por su propia esencia se integran con trabajadores de diversas capacidades y conocimientos, de ahí que cuando son muy numerosas se dividan en secciones, atendiendo la mayoría de las veces a la ubicación geográfica, trayendo como consecuencia la no identificación entre sus miembros.

Cabe agregar aquí, que la influencia ejercida por la F.S.T. S.E., ha sido lo su ficientemente poderosa, para dar solución favorable a muchos conflictos habidos entre las dependencias y sus sindicatos. Además le compete el designar a un Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene la calidad de representante de los trabajadores en cualquier conflicto de trabajo.

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

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

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

Sin embargo, dentro de la buro--cracia este derecho no ha sido ejercitado con fines reivindicatorios, más cuando esto suceda, los servidores públicos lograrán su dignificación como integrantes de la clase trabajadora, porque es precisamente a través de este derecho que se debe buscar - la reivindicación en forma pacífica de los trabajadores al servicio del Estado.

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

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

Los requisitos de forma son aquellos que deben ser llenados después de cumplimentados los de fondo. Hállanse previstos los primeros, en la fracción X del artículo 123 Constitucional, en la que se dice que los trabajadores al Servicio del Estado, podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, es decir para que un movimiento de

huelga sea protegido y reconocido jurídicamente, es necesario que se cumplan los requisitos de forma -- consistentes en:

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

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

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

d) Si el Tribunal declara legal el movimiento de huelga, dentro de las 72 horas si-

guintes, deberán asistir las partes a la audien--
cia de avenimiento, y por último,

e) Dejar que transcurra el tér--
mino de diez días contados desde el día de la noti--
ficación en que se otorga al titular de la depen--
dencia afectada para que resuelva.

De todo lo anterior, podemos --
inferir que si llegara a faltar alguno de los re--
quisitos de forma el movimiento de huelga no podría
tener el carácter jurídico que la Constitución y -
la Ley Reglamentaria le reconocen, es decir, estos
requisitos son necesarios para que la ley proteja -
a los trabajadores en el ejercicio del derecho de
huelga.

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

- a) La jornada máxima de trabajo y la regulación del tiempo extraordinario.
- b) El descanso semanal con disfrute de salario íntegro.
- c) Los períodos de vacaciones, - los que nunca serán menores - de veinte días al año.
- d) Establecimiento de que el salario nunca podrá ser inferior al mínimo establecido para -- los trabajadores en general y que éstos serán fijados en -- los presupuestos respectivos.
- e) Las retenciones, descuentos, - deducciones o embargos sólo - podrán hacerse en los casos - previstos en las leyes.
- f) El derecho de los trabajadores

de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

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

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

Las consecuencias de que una huelga sea declarada legal son:

a) Procederá a la conciliación entre las partes, señalando al efecto las audiencias de avenimiento en las que la presencia de las partes será obligatoria.

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

Por lo que a la ilegalidad de la huelga se refiere, cuando ésta se decreta en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto y que el Presidente de la República Mexicana suspenda las garantías de

los trabajadores al servicio del Estado, será declarada ilegal y delictuosa, cuya consecuencia será — la terminación de la misma así como la pérdida de la calidad de trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la declaración de inexistencia de la huelga, se dará si los burócratas suspenden las labores antes de que transcurra el término de diez días contados a partir de la notificación, todo lo cual trae como consecuencia primero, que sean requeridos para reanudar las

labores en un plazo no mayor de veinticuatro horas, apercibidos que de no hacerlo, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, y segundo, se declarará por el Tribunal que aquél no ha incurrido en responsabilidad.

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

CITAS DEL CAPITULO CUARTO

- 1) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del --
Trabajo. Pag. 155. México 1972.
- 2) Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barre-
ra. Legislación Federal del Trabajo Burocrático.
México 1974.
- 3) Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barre-
ra. Legislación Federal del Trabajo Burocrático.
México 1974.
- 4) Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Proce-
sal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F.-
1971.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

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

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

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

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

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

SEXTA.- Todos los movimientos huelguísticos llevados a cabo por la clase trabajadora con el fin de superar su situación, influyeron en forma determinante para lograr el reconoci

miento de derechos que se hizo en favor de los trabajadores al Servicio del Estado en el Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

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

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

NOVENA.- El derecho de huelga reconocido en favor de la burocracia a través de la Constitución, es parte integrante del derecho so-

cial y por lo tanto, tiene una doble finalidad que es: la de proteger y reivindicar a los trabajadores al Servicio del Estado— contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

la de reivindicar a la clase trabajadora.

DÓCEAVA.- Es a los trabajadores al Servicio del Estado, a quienes les corresponde ejercitar el derecho de huelga en toda su magnitud con fines de reivindicación, cuando no se cumplan con los postulados del artículo 123 Constitucional, obteniendo para la clase trabajadora su más caro anhelo; la Justicia Social.

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

Ariza Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Editorial Cuauthémoc. 1964.

Cavazos Flores Baltazar.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972.

Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. México 1973.

De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. --- Tomo II. México 1949.

Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1917.

El Artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados. México 1966.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes

res de la Unión. Diario Oficial-
del 17 de abril de 1941.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. México
1974. Alberto Trueba Urbina y --
Jorge Trueba Barrera.

Manifiestos y Documentos de 1810 a 1966. Cámara de-
Diputados. México 1966.

Moreno Díaz Daniel.- El Congreso Constituyente de -
1916-17.

Moreno Díaz Daniel.- Derecho Constitucional Mexica-
no. Edición 1972.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. México 1973.
Alberto Trueba Urbina y Jorge True-
ba Barrera.

Pizarro Suárez Nicolás.- La Huelga en el Derecho Me-
xicano.

Porrás López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.-
Editorial J. N. Cajica Jr.

Tapia Aranda Enrique.- Derecho Procesal del Trabajo.
México 1971.

Trueba Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga. Mé-
co 1950.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.-
México 1972.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del-
Trabajo. México 1971.