

301809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



CAMPUS SAN RAFAEL  
"ALMA MATER"  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

4  
Des.

LA HUELGA UN DERECHO LIMITADO PARA LOS  
TRABAJADORES DEL ESTADO

**T E S I S**  
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**GUSTAVO CORREA MELENDEZ**

1ª REVISION:  
LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ  
2ª REVISION:  
LIC. JOSE LUIS MIRANDA Y LINARES

MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

265345  
54392



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 ESPERANZA:**

Mi querida madre con admiración  
por su sacrificio, comprensión,  
ejemplo y que siempre me  
apoyo para seguir estudiando.

**A EDITH, GUSTAVO A. Y LESLIE:**

Mi amada esposa y amados  
hijos que son la medula  
espinal de mi vida y motivos  
que me impulsan a superarme  
cada día más

**A LETICIA, CARMEN Y PANCHITA:**

Con cariño y que de alguna u  
otra forma siempre me han  
comprendido y apoyado en mi  
vida como en mi carrera.

**A ANTONIO (RIP) Y EVERARDO:**

Con respeto y cariño, que de  
alguna manera tuvieron que  
ver en mi vida y que siempre  
estaré agradecido.

**A MIS FAMILIARES Y AMIGOS:**

Con aprecio por su apoyo y  
amistad brindada hacia mí.

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPITULO I

#### HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

1-Antecedentes del Movimiento Obrero	2
1 1-La Revolución Industrial	4
1 2-La Epoca Prohibitiva	7
1 3-La Epoca de la Tolerancia	14
1.3.1-El Cartismo	14
1.3.2-La Primera Internacional	20
1.4-La Epoca del Reconocimiento	22

### CAPITULO II

#### PRINCIPIO DEL MOVIMIENTO BUROCRATICO

2-Desarrollo de la Burocracia	25
-------------------------------	----

2.1-Noción de Burocracia	30
2.2-Etapa Prehispánica	33
2.3-Etapa Colonial	37
2.4-México Independiente	40
2.5-Asociaciones Mutualistas	45
2.6-El Porfiriato	47
2.7-La Revolución Mexicana	54
2.8-La Promulgación de la Ley Federal del Trabajo	61
2.9-Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión	65
2.10-Artículo 123 apartado "B" de la Constitución Política Mexicana	70

### CAPITULO III

#### LA HUELGA

3-Principios generales del Trabajo	74
3.2-Origen y Objetivos de la Huelga	85
3.3-Naturaleza Jurídica de la Huelga	91

3 4- Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo	95
3 4.1- Emplazamiento	95
3 4.2- Calificación de la Huelga	100
3 4.3- Terminación de la Huelga	104

## CAPITULO IV

### LA HUELGA EN LA BUROCRACIA

4- El Mito de la Huelga Burocrática	109
4 1- La Relación Laboral Estado – Trabajador	111
4.2- El Derecho de Huelga en los Trabajadores al Servicio del Estado	114
4.3- La Requisa	118
4 4- Diferencias entre la Huelga del Apartado "A" y el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional	120
Conclusiones	
Propuesta	
Bibliografía	

## INTRODUCCION

El título seleccionado nace al observar que al sindicalismo en la actualidad, ha sufrido un fuerte cambio, perdiéndose la finalidad básica del Derecho Colectivo del Trabajo, para transformar a los sindicatos en entes de mera gestión, olvidándose del costo que tuvo que pagarse para que los trabajadores tuvieran el *Derecho de Asociación Profesional*, para la defensa de sus intereses comunes.

Así la historia nos ha mostrado, como en un principio a los trabajadores se les castigaba con la pena de muerte cuando destruían máquinas, puesto que en la Revolución Industrial, los trabajadores veían en las máquinas sus enemigos; pero pronto se dieron cuenta de que sus verdaderos enemigos se encontraban detrás de estas, esto es en los grandes capitales, por lo que pensaron hacerles un frente común a tan poderosa casta ya que a pesar de las máquinas ellos seguían siendo indispensables para el desarrollo económico; sin embargo los capitalistas veían un peligro en la organización de los trabajadores y procuraron impedir su realización, valiéndose para ello de la fuerza del Estado, quien como aliado suyo, impidió la Organización de Sindicatos y para ello se encargó de expedir leyes propias de liberalismo individual, como la Ley "Ives le Chapallier" en Francia y la Ley de 1812 en Inglaterra que condenaban a prisión a todos aquellos trabajadores que bajo pretexto de conseguir mejores condiciones de trabajo y aumentos de

salanos interrumpieran la marcha del progreso económico, y se castigaba severamente las reuniones de más de tres personas.

Sin embargo, eran tantas las penalidades de los desposeídos que arriesgaban sus vidas en pro de sus derechos de clase, contenidos en el Derecho de Asociación Profesional; así pues, dándose cuenta los trabajadores de que las libertades a que hacía referencia el régimen de liberalismo individual era falso, necesitaban demostrar al Estado que como clase social, era necesario que se les reconocieran sus derechos y para ello tuvieron que hacer uso, en principio, de Organizaciones que no tenían prácticamente la fuerza ni el reconocimiento del Estado para enfrentarse a los patrones, pero si les permitían asistirse mutuamente para soportar las embestidas del capital. Y así surgen Organismos de Resistencia como lo fueron los clubes, las ligas, las hermandades y las organizaciones mutualistas, que si viene cierto, no fueron reconocidas por los despidos masivos, a través de su ayuda mutua permanecieron estas organizaciones en un clandestinaje.

Y muchos enfrentamientos tuvieron que pasar, hasta que consiguieron derogar las leyes que prohibían la coalición de los obreros, demostrando así la fuerza que representaban ellos ante la sociedad capitalista y si bien es cierto que se derogaron esas leyes represivas, también los es que no se dictaban otras que les reconocieran personalidad a sus organizaciones, por lo que la lucha terminó hasta lograr que el Estado les reconociera personalidad, formándose en Inglaterra

los primeros sindicatos denominados "Trade Unions", lo cual permitió un mejor equilibrio entre los factores de producción a través del ejercicio de la huelga pacífica.

Todas estas luchas rompieron con el sistema jurídico tradicional para pasar del *liberalismo individual al Derecho Social*, o sea el reconocimiento del derecho colectivo y de su instrumento poderoso que conocemos como el derecho de huelga.

La huelga que tanto daño hace a ambas partes, pero que obliga al empresario inconsciente que no quiere reconocer los derechos de una nueva clase social; es decir, a las organizaciones sindicales que buscan el respeto a sus derechos como seres humano, pero ya no en el contrato individual, sino a través del contrato colectivo de trabajo.

No obstante lo anterior en la actualidad los Sindicatos casi han perdido sus raíces y con pena notamos que cada vez ejercita menos el Derecho de Huelga, no tan solo en nuestro país, si no en el mundo entero y así los sindicatos se han convertido en instrumentos de presión en contra de la clase social que representa convirtiéndose tan solo en organismos de gestión.

Ahora bien, nuestra legislación contempla dos clases de trabajadores, los trabajadores en general y los trabajadores públicos, y estos menos que los otros, pueden contar con el Derecho de Huelga como lo expondré en esta tesis, pues no obstante que la Ley Burocrática y el Artículo 123 Constitucional en su apartado "B" contemplan este derecho, sin embargo, esto es irrealizable por lo que me doy cuenta que los organismos sindicales burocráticos no cumplen con la finalidad de la defensa de los intereses comunes de los servidores públicos, desnaturalizándose con ello la función del Derecho Colectivo del Trabajo

# **CAPITULO I**

## **HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO**

### **1-Antecedentes del Movimiento Obrero**

#### **1.1-La Revolución Industrial**

#### **1.2-La Epoca Prohibitiva**

#### **1.3-La Epoca de la Tolerancia**

##### **1.3.1-El Cartismo**

##### **1.3.2-La Primera Internacional**

#### **1.4-La Epoca del Reconocimiento**

## 1. Antecedentes del Movimiento Obrero

“Las primeras organizaciones de producción del trabajo en la antigüedad, las encontramos en Roma, en lo que se llamaba los Colegios de Artesanos (*Collegia Epificum*), el origen de estas organizaciones se encuentra en la reorganización de la ciudad, emprendida por Servio Tulio, a pesar que en un principio; tenían los *Collegia* un carácter religioso y mutualista que profesional. Durante la República tuvieron escasa importancia ya que no gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios, durante el reinado de Julio Cesar, los disolvió y en la época de Augusto reaparecieron, quien mediante la *Lex Julia*. los sometió a una nueva reglamentación en la que sustituyo el sistema de la *libre formación*, por el de la autorización previa. Posteriormente en el imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de esclavos, originó la necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Después de algunos privilegios que les fue concedido por Marco Aurelio y Antonio “El piadoso”; Alejandro Severo intentó una nueva organización, delimitó las profesiones y permitió a cada *Collegia* redactar sus Estatutos, pero ni aún en esta última época, llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional el espíritu religioso y mutualista de ellas”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA Mano. Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª edición Editorial Porrúa México 1949 P. 7

Durante la Edad Media surgen reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones, pero éstas tratan de elevar al asalariado, ya no como individuo sino como clase social central de un ordenamiento jurídico, y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador.

Durante este período se presentan dos fases; por una parte el Sistema Feudal de la servidumbre, donde tampoco pudo nacer el Derecho del Trabajo por que la servidumbre de la Gleba era una Institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien es cierto, el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar y obligado a trabajarla y a pagar tributo al Señor. En cambio, cuando nacieron las universidades en Europa, presenciaron la contienda que tuvo a la Corporación por escenario, entre los compañeros y oficiales, auténticos trabajadores asalariados de entonces y a los maestros, propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos, lucha que llevó a la creación de las asociaciones de compañeros, éstas antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos, y a la celebración de diversos convenios.

“Y por otra parte, encontramos como los artesanos tienden a desaparecer, y en su lugar surge una clase de asalariado, cada vez más dependiente del capitalista-comerciante-intermediario-empresario”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>HUBERMAN Leo Los Bienes Terrenales del Hombre, 4ª ed. Ed. Nuestro Tiempo México 1977 P 144

## 1.1-La Revolución Industrial

La causa más aparente de la Revolución Industrial, es la conjunción en un período de tiempo muy limitado, de innovaciones técnicas en las industrias: Textil, Química y Metalúrgica; simbolizadas por las máquinas de vapor de Watt, patentada en 1779. La primera industria que utilizaba vapor a gran escala era la del algodón, que se convirtió de ese modo en la industria de producción masiva por excelencia, pero la Revolución Industrial se basa también en la utilización de una nueva fuente de energía, el carbón.

Para que se haya producido un acontecimiento de esta magnitud ha sido también necesario el aumento de la productividad y, por lo tanto el crecimiento industrial, bajo esta perspectiva no es más que la aceleración de la productividad, con la que se llega a un crecimiento continuo y sostenido, mientras que, en las economías preindustriales, éste se presenta débil y discontinuo; la causa más profunda de este cambio reside en el fuerte aumento de la demanda que radica a la vez en el importante crecimiento demográfico y la expansión sin precedente en el comercio británico del siglo XVIII.

Finalmente, la Revolución Industrial ha sido posible gracias al entorno financiero y social; de la Revolución Agrícola, que lleva a la de los transportes, pasando por el aumento de la masa monetaria y la organización del crédito.

“A principio del siglo XIX, la geografía industrial y económica de Inglaterra, y posteriormente la de Europa, conocerán una modificación profunda; las industrias se han concentrado en las ciudades o en sus cercanías, ahí donde en otros tiempos, los hombres en los talleres y manufacturas realizaban toda clase de tareas desde las más sencillas hasta las más difíciles, hay ahora una división del trabajo y se crean nuevas categorías, los obreros y los industriales. Cuanto más aumenta la industrialización de la sociedad, más profunda es la separación entre los propietarios de las máquinas ó capitalistas y los asalariados”.<sup>3</sup>

Son muchos factores los que influyeron en la iniciación de la lucha, Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales aprendices a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros, fue ahí con esas grandes conglomeraciones de hombres donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas, y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de servicios.

---

<sup>3</sup> SCHOELLER, Guy Gran Enciclopedia Universal Quid Ed. Promexa. México 1983. T 8. P. 56

El segundo de los factores de la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos, las estructura del sistema político y jurídico de la burguesía; que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud abstencionista del Estado, que le había sido impuesta por la burguesía cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital y la fuerza y la soberanía de la burguesía aunado a la inclinación del Estado por la producción económica

Como consecuencia de los perjuicios que despertaron las máquinas para los trabajadores por el desplazamiento de que eran objeto, aplicaron ellos mismos la acción directa destruyendo las máquinas y quemando las fabricas, lo que motivo que en 1769 se dictara la primera ley contra los asaltos a las máquinas y los edificios fabriles.

A consecuencia de estos acontecimientos, se desarrolló el movimiento de los LUDITAS, llamados así probablemente del nombre de un tejedor llamado NET LUD; el movimiento tuvo en jaque a la sociedad inglesa y motivó a la promulgación de una nueva Ley de 1812, que impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas

Ante esta situación, iniciaron los obreros ingleses la lucha para obtener el reconocimiento de los sindicatos, TRADE UNIONS, la que terminó en 1824, con la aceptación por el Parlamento de la libertad de asociación.

## 1.2-La Epoca Prohibitiva

Esta etapa es caracterizada por la prohibición de la formación de sindicatos, a través de ordenamientos como la Ley Chapellier y la inclusión de las relaciones laborales en los códigos civiles y penales.

“En varios países de Europa se abolieron las corporaciones, en Lombardia desde 1771; en Sicilia en 1786; en los Estados Pontificios en 1801; a fines del siglo XVIII y principios del XIX, quedaron suprimidas en los estados occidentales Alemanes; Prusia las suprimió en 1817, pero subsistieron en Austria, Wurtemberg y Sajonia hasta 1859, 1861 y 1862 respectivamente; la Ley del 23 de julio de 1869 las abolió en la Confederación Alemana del Norte; en Dinamarca, Suecia y Noruega, subsistieron hasta mediados del siglo XIX; en Inglaterra el parlamento aprobó las leyes de asociación de 1794 y 1800, que prohibían las asociaciones de trabajadores, estas disposiciones, hicieron que los sindicatos ya existentes, se convirtieran en sociedades secretas”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> GROLIER. Nueva Enciclopedia Temática, Editorial Cumbre. México 1981 T. I P. 496

A la asamblea constituyente francesa, no les pareció suficiente las medidas adoptadas contra las organizaciones obreras. temerosa de una contra-revolución, expidieron en 1791 la Ley Chapellier, cuyos principales artículos decían

*“Artículo 1º- considerando que la desaparición de cualquier espacio de corporaciones, constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión, es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé”.*

*“Artículo 2º- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes”*

La Ley Chepellier, señaló en su exposición de motivos:

*“Debe, sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir, que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus intereses comunes; no existen corporaciones en los Estados, y no hay más interés que el particular de cada individuo, y el general; no puede permitirse a nadie, que inspire a los ciudadanos*

la creencia en un interés intermedio, que separe a los hombres de la cosa pública, por un espíritu de corporación”.<sup>5</sup>

Según el maestro Mario de la Cueva, la Ley Chepellier, traduce la tendencia de la burguesía, de principios del siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores. La destrucción de la corporación permitió el desarrollo del Capitalismo y de la Industria pero la burguesía tenía ya la experiencia de las luchas sociales de la edad media y de la Revolución Francesa y procuró evitarlas, prohibiendo la organización de los trabajadores. A la libertad individual principio básico que dominó las relaciones del Derecho del Trabajo, se agregó otra idea la de igualdad, principio que acompañó siempre a aquel en las teorías del derecho natural, todos los hombres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, la Ley Civil es igual para todos; de aquí que no pudiera existir una legislación profesional, ni una legislación de clase, y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por una ley civil.

El Código de Napoleón, reglamento en el Capítulo Tercero, Título Octavo, del Libro Tercero, el contrato llamado “ Arrendamiento de Obra y de Industria”. Del cual se distinguen los contratos que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los portadores, y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra ó de empresa. Un rasgo común de estos contratos, fue que estuvieran regidos por las disposiciones generales sobre

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA Mario. Op. Cit P 14



Y que significaban lo siguiente:

1. El salario. - Debía ser proporcional, a la importancia del servicio o el valor de la obra; pero si esto no sucedía, no tenía el obrero si no la acción de rescisión por causa de lesión, estimándose que de existir una gran desproporción, el contrato sería en realidad de mandato.

Pero cuando no existía contrato escrito, no había prueba fehaciente del monto del salario o cuando surgía alguna controversia, a cerca del pago o la cantidad que el patrón adeudaba al trabajador, la ley civil aplicaba el principio de; "El que afirma está obligado a probar y en consecuencia, toca al actor probar su acción y al demandado sus excepciones", entre las cuales está comprendida la del pago'.<sup>6</sup>

El artículo 1782 decía:

"La afirmación del patrono es aceptada: Respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que corra".

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA Mario. Op. Cit P 16

- 2 Jornada de trabajo - No existía límite de tiempo diario de trabajo, lo que hizo posible las jornadas de 12, 14 y 15 horas diarias.
- 3 Duración del contrato - Para la duración y terminación del contrato, se dan las siguientes reglas:
  - I Según el artículo 1780, no podía obligarse al trabajador, si no por tiempo ó para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedo proscrita aquella forma de contratación, en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida
  - II. Conforme al mismo precepto. según la interpretación, se hubiera fijado un plazo excesivamente largo en relación con la vida de un hombre, pues de permitirse se eludiría la finalidad de la ley
  - III. Si el contrato era de tiempo fijo, o para obra determinada, era preciso esperar el vencimiento del plazo, o la terminación de la obra; y si alguna de las partes lo daba por terminado con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara. Si era el patrono, debía pagar al trabajador el importe de los salanos por el tiempo que faltara para el vencimiento del plazo o terminación de la obra, e igual pago debía efectuarse, si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrono; más si la falta era leve, podía el juez, ordenar al trabajador que

volviera al servicio, condenando al patrono a que le tratara con mayor consideración, o descontara al obrero las sumas que según las circunstancias, pudiera ganar en otros trabajos, durante el tiempo que faltara para la terminación del trabajo.

- IV. Si el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado.

Por su parte el Código Penal castigó severamente aquellos actos, que con el pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada, como señalaban los artículos 414 y 416 del Código Penal, que prohibía todo acuerdo de los trabajadores, para suspender colectivamente el trabajo, y aún la simple tentativa, era penada por la ley, tratándose los patronos para que la coalición fuera punible se requería que tuviera como objetivo obtener una rebaja abusiva e injusta de los salarios; los actos de violencia o de dolo, cometidos por los trabajadores, o los patronos, agravan el delito. Asimismo existía la pena de muerte a los destructores de máquinas.

### 1.3-La Epoca de la Tolerancia

De acuerdo al profesor Mario de la Cueva, ha esta etapa se le ha denominado así, porque es cuando no-se prohíben las organizaciones sindicales, pero tampoco se les reconoce aún su carácter. En Inglaterra, en 1824, comenzó con el reconocimiento por el Parlamento Inglés, de la libertad de asociación, en Francia en 1864, con la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de sindicatos, y las huelgas, Alemania levantó en alguno de sus Estados las prohibiciones entre 1841 y 1859, pero fue hasta 1872 cuando de generalizó la libertad de asociación

Otra gran ventaja de esta etapa es que los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos, y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero sin reconocerles derechos para representar colectivamente entre los trabajadores, frente al patrón, durante esta etapa, encontramos algunos movimientos importantes como es el Cartismo, la Primera Internacional, la Comuna de París y la Segunda Internacional, entre otros.

#### 1.3.1-El Cartismo

El movimiento obrero cartista, es considerado un movimiento obrero con fines políticos, y surge de la conjunción de diversos factores y circunstancias. En primer lugar, la espantosa miseria de la clase obrera, agravada por la crisis

económica que, iniciada en 1836, se prolonga hasta 1843; después la frustración producida en los trabajadores y en los radicales burgueses, y por la reforma electoral de 1832, todavía muy alejada del sufragio universal.

“La difusión entre los obreros de las ideas socialistas, a través de una serie de autores; Godwin (*Political Justice*); Owen, acercado a las masas por Thomson (*Research into the Principles of the Distribution of Wealth*); Hodgskin (*Labour Defended*), Gray, Bray, etc., de una prensa; (*El defensor del pobre* y el *Northern Star*) con Harney y, sobre todo con O’Brien, traductor de Buonarrotti, de visión de luchas de clases, de las contradicciones capitalistas y de las que ha señalado: ‘Anduvo en un largo camino en dirección a las Teorías con las que más tarde Marx y Engel, habrían de construir la doctrina del materialismo histórico’.<sup>7</sup>

El Cartismo, iniciado en 1837, se fundamentó en dos documentos: una petición nacional, preparado por R K. Douglas, y un proyecto previo de Lovett, de la London Working Men's Association (L.W.M.A), que recogían, los 6 puntos inspiradores del movimiento; sufragio universal, parlamentos anuales, el voto secreto, suspensión de la obligación de ser propietario para ser miembro del parlamento, indemnización a los miembros del parlamento y circunscripciones electorales iguales.

El movimiento pretendió con gran fuerza en las masas, resumiendo todas las aspiraciones y encuadrando a las corrientes principales del movimiento obrero la sindicalista, preocupada ante todo por reivindicaciones profesionales, la radical y la socialista, para la que, la obtención de los seis puntos, no era más que un paso importante para lograr el poder político, con el que cambiaría el orden social. Con el Cartismo, la clase obrera se hizo más consciente de su poder potencial.

En el movimiento, se integran diversos grupos, radicales burgueses; artesanos, base de la L.W.M.A., dirigidos por Lovett, Hetherington, Cleave, etc.; tejedores a mano dirigidos por O'Connor, el gran agitador del Cartismo, obreros fabriles y mineros el grupo más sólido y de actitud más firme. Se trataba pues de un movimiento complejo, su fuerza radicó, en la capacidad de integrar a grupos distintos esta diferenciación interna, fue también su debilidad.

El desarrollo del Cartismo permite distinguir varias fases:

1a - Iniciada en 1837, crece en forma explosiva, produciéndose concentraciones de masas, de magnitudes hasta entonces desconocidas; 200 000 en Birmingham, 250 000 en Keersal Moor, cerca de Manchester, se recogen firmas para una petición formalmente dirigida al parlamento, en demanda de los 6 puntos y se convoca a una convención, como órgano de dirección.

El 12 de julio 1838, el parlamento rechazaría la petición, por 235 votos contra 46, la convención no fue capaz de adoptar una decisión enérgica, y la represión gubernamental determinó su disolución el 12 de septiembre de ese mismo año, el paso del Cartismo a la clandestinidad. Durante el año siguiente parece que hubo proyectos, -incluso algún intento como el New Port-, de insurrección armada, pero detenidos los dirigentes más destacados; O' brien, O' Connor, Lovett. Roberts, Benhow . La actividad Cartista fue decayendo y el movimiento parecía acabado a principios de 1840.

2da -Iniciada en 1841, tras un proceso de reflexión en el que, los dirigentes Cartistas se dan cuenta de la necesidad de una organización más fuerte, con una dirección centralizada, y de un contacto más estrecho con las organizaciones sindicales, supone la creación de la que se ha considerado como el primer partido auténtico de la clase obrera, "La Asociación Nacional de la Carta". que crece rápidamente dirigida por O' Connor, se emprende la campaña a favor de una segunda petición nacional que, aún reuniendo más de tres millones de votos, será, como la primera; rechazada por el parlamento.

El Gobierno lanzó una nueva oleada represiva, la crisis económica cedió en parte, y el Cartismo carente de una dirección adecuada, pareció definitivamente extinguido.

3ra -A partir de 1845 en la clase trabajadora, sobre todo entre los obreros calificados, ha habido cierto aumento salarial, se han conseguido algunas mejoras, como la Ley de las 10 Horas, la tendencia a un sindicalismo apolítico, como medio eficiente para mejorar la situación obrera.

El Cartismo, solo contara desde entonces con los obreros no calificados, y con una minoría socialista muy preparada. Por lo tanto, al resurgir el Cartismo en 1847-1848 tenía un carácter revolucionario más claro, pero no contaba con las masas de otros tiempos. Una nueva petición, con cerca de dos millones de firmas, fue, como siempre rechazada por el parlamento, y esta vez el Cartismo, como fuerza política organizada no sobrevivió a la represión.

El Cartismo fue derrotado, pero su significación dentro de la historia del movimiento obrero es grande. Los obreros ingleses mostraron; la posibilidad de un movimiento político verdaderamente nacional de la clase obrera, y que era posible hacer salir al poder público del abstencionismo y obligarle a intervenir en la vida económica

Al Cartismo se deben, entre otras cosas, la Ley de la Diez Horas, la Ley de Minas de 1842 y la Ley sobre Fabricas de 1844.

Sin embargo, en Inglaterra, el fracaso orienta a las masas obreras a que la elaboración de las doctrinas socialistas, continuara firme y sostenidamente hacia un sindicalismo escasamente politizado, y hacia una aceptación del sistema existente, dentro del que pensaban podría mejorar sus condiciones de vida.

Fracasado el movimiento Cartista, el movimiento obrero inglés se desarrolló, encuadrado en un sindicalismo apolítico al margen del socialismo.

Después del Cartismo, asociaciones constituidas casi exclusivamente por trabajadores especializados (Skilled) aceptaron, en general el sistema inglés de libre empresa, buscando la negociación y el acuerdo con los patrones, antes de llegar al conflicto y a la huelga. Esta orientación es explicable por la supremacía económica inglesa, indiscutible hasta el último cuarto del siglo XIX, generadora de una prosperidad interior, que benefició en alguna manera a la clase trabajadora, especialmente a la calificada, así como por la flexibilidad de la clase dirigente inglesa, muy superior a la de sus contemporáneos del continente, capaz de hacer concesiones en los momentos críticos y más orientada hacia la atracción de los trabajadores, que a la represión de sus organizaciones sindicales. Los trabajadores por consiguiente no actuaron, políticamente como grupo independiente durante este período, comprendido aproximadamente entre 1850 y 1880; si bien, representantes obreros fueron elegidos como diputados, para los comunes, lo fueron a título de miembros del partido liberal (liberal-laboral), actuando en la Cámara como grupo de presión.

### 1.3.2-La Primera Internacional

“Después de una serie de organizaciones; la liga de los justos transformada por Marx en la liga de los comunistas; la liga de los Demócratas fraternales (1845) y la Asociación internacional (1856), asentada en Londres y en las que juega un papel muy importante los exiliados políticos, tratan de sabotear, al finalizar la primera mitad del siglo XIX, el ideal de solidaridad proletaria, anticipado en la época de la Revolución Francesa por Paine, por Gracchus Babeuf o por Bounarroti y vigorosamente afirmado por Marx y Engels en el Manifiesto Comunista. Todas ellas anticipan, la última, especialmente, la Primera Internacional, constituida tras una serie de contactos entre obreros franceses e ingleses cuya actividad se había reactivado con la crisis económica de 1856 y 1857 en el “Meeting”, celebrado en St. Martin’s Hall de Londres el 28 de septiembre de 1864. Intervinieron además de Tradeunionistas, ingleses, franceses, seguidores de Proudhon (Tolain, Perrachon), numerosos grupos de emigrantes polacos, húngaros seguidores de Kosuth, italianos discípulos de Mazzini, alemanes como Marx, Ecarius, etc. Y se aprobó la constitución de su comité central con sede en Londres y la creación de secciones Europeas bajo su dirección”.<sup>8</sup>

Marx, con algunos recelos iniciales debido a la heterogeneidad de los participantes, consideraba, desde luego, esencial la asociación, y aceptó

---

<sup>8</sup> SALVAT. Op. Cit. T. 12 P. 30.

participar en el comité provisional, encargado de elaborar los estatutos, redactando el manifiesto inaugural. Este teorizador cuya figura dominara la efímera vida de la Primera Internacional, trató de integrar a todos los grupos obreros actuando sin dogmatismo, y sosteniendo como idea clave que: contra el poder colectivo de las masas poseedoras, el proletariado no puede actuar, más que constituyendo un partido político distinto, que no debe sustraerse a la acción electoral ni a la acción parlamentaria, y que debe sostener las reivindicaciones legales necesarias, para mejorar en el presente la situación material de los trabajadores.

Fracasado hasta ahora por la falta de unidad, entre los muchos ramos de trabajo de cada país, y por la falta de una federación fraternal entre las clases obreras de los diferentes países; la Primera Internacional. crea una asociación cuyo fin consiste en comunicarse, cooperando los obreros de diferentes países a través de la ayuda mutua, progreso, y liberación de la clase obrera, y como una asociación de auxilio, hacia las demás asociaciones obreras, de los diferentes países que la integran.

Posteriormente se realizan congresos en 1867, 1868, 1869, 1873, 1876, este último en Filadelfia donde se resuelve extinguir la asociación

“Los socialistas y anarquistas de la Primera Internacional proclamaron, la Commune 1871. el populacho instigado por los agitadores revolucionarios

internacionales, constituyó un gobierno independiente y, cometió todo género de desmanes (incendios de edificios públicos, saqueos, asesinatos, etc.), hasta que el legítimo gobierno de Versalles pudo reprimir la rebelión, reprimiendo la reconstrucción de los sindicatos obreros disolviendo el círculo de la Unión Obrera de París; que federaba 15 Cámaras Sindicales; y la burguesía pudo imponer nuevamente su dominio, dejando intacta la legislación vigente en ese momento.”<sup>9</sup>

#### 1.4-Epoca del Reconocimiento

“A esta etapa el profesor Mario de la Cueva, la denomina así por que es cuando se les reconoce a los trabajadores en la legislación, la libertad de reunión y asociación, como un derecho, una fecha exacta, en que surge esta etapa no lo podemos precisar, por que en cada país es diferente el año en que reciben el reconocimiento. por ejemplo en Inglaterra en 1824, el parlamento reconoció el *Derecho de Asociación profesional*, pero con serios problemas de persecución de los Trade Unions, y no es sino hasta las leyes de 29 de junio de 1871, 13 de agosto de 1875, 30 de junio de 1876 y 20 de diciembre de 1906, cuando quedó garantizado el movimiento obrero. En Francia las primeras reformas políticas fueron sobre la libertad y asociación, de prensa, de enseñanza, etc. Pero en 1884 se voto por el parlamento a propuesta del *partido republicano*, la ley que reconoció el *Derecho de Asociación Profesional*, ley que permitió el

---

<sup>9</sup> MARIN. *Enciclopedia Formática. El Mundo de la Cultura*. Ed. Marín México 1975 T 8 P 89

desarrollo definitivo de los sindicatos franceses. Y en Alemania gracias a Otto Von Bismarck y su obra el "Seguro Social", que el 17 de noviembre de 1881, el emperador Guillermo I, anuncia el establecimiento del Seguro Social. que en un principio era de carácter voluntario y a partir de 1883 se crea el Seguro obligatorio para todos lo trabajadores amparado por el Estado, mediante medidas de prevención en beneficio de la colectividad. Bismarck también establece como medida de control de la clase trabajadora el Seguro de riesgo de enfermedades, posteriormente en 1889 el Seguro contra accidentes de trabajo, que fue ampliado para la vejez e invalidez"<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> TENA SUCK Rafael. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac México 1990 P. 4

## **CAPITULO II**

### **PRINCIPIO DEL MOVIMIENTO BUROCRATICO**

#### **2-Desarrollo de la Burocracia**

##### **2.1-Noción de Burocracia**

##### **2.2-La Epoca Prehispanica**

##### **2.3-La Etapa Colonial**

##### **2.4-El México Independiente**

##### **2.5-Las Asociaciones Mutualistas**

##### **2.6-El Porfiriato**

##### **2.7-La Revolución Mexicana**

##### **2.8-La Promulgación de la Ley del Trabajo**

##### **2.9-Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión**

##### **2.10-Articulo 123 Apartado "B" de la Constitución Política Mexicana**

## 2-Desarrollo de la Burocracia

La palabra burócrata se ha convertido en uno de los temas más debatidos de todos los tiempos, generalmente se ha dado en sentido peyorativo, llegándose a considerar por alguno de los autores, pensadores, filósofos y juristas, como un auténtico mal, pero necesario, aunque no todos pensaron igual ya. que algunos reconocen valores y justificaciones entre los cuales podemos mencionar a Max Weber e inclusive a Stuart Mill.

*El Estado por su parte, en principio, le considero como un colaborador, administrativo, por nuestra parte atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo, tendremos que entenderla sencillamente como trabajador, con todos los derechos inherentes al derecho laboral, incluso apuntado hacia la unificación de su legislación, partiendo de la base no discriminatoria en materia del trabajo y sin importar para quien preste sus servicios*

La burocracia, tuvo sus orígenes a partir de que aparece el Estado, en principio, cuando no había una clara definición de Estado o de Nación, los funcionarios eran literalmente propiedad privada, de los funcionarios reales, por ejemplo: en Francia en principio las finanzas se dejaban en manos de los hombres de negocios y solo se controlaban mediante un proceso legal ocasional, no por una administración auténtica, y estos puestos públicos eran considerados como gracia o privilegios que otorgaba el rey, hacia los particulares, extendiéndose estos, también a la milicia.

A partir de la revolución francesa, cambio drásticamente esta situación, dada la separación del Estado, y así los funcionarios públicos ya no eran servidores del rey, sino servidores de la Nación. Esta es una nación proclamada de la declaración de los derechos del hombre y de los ciudadanos, que eran sencillamente la fuente de toda soberanía, de tal suerte que ningún individuo o grupo de hombres, puede tener derecho o autoridad alguna que no derive expresamente del Estado, y en esas condiciones, los funcionarios franceses, empezaron a formar una burocracia en sentido moderno, convirtiéndose en servidores públicos, a quienes el Estado pagaba sueldos reguladores, y ante quienes eran responsables, así pues, en principio el rey nombraba a los integrantes que se encargaban de recaudar impuestos y formar ejércitos. Al desaparecer el rey, desaparecen los intendentes, para aparecer los prefectos, que en Francia fueron destinados por Napoleón, bajo un control central absoluto y los prefectos gobernaban las provincias a través de los consejos, y los sub prefectos o alcaldes a las comunas

Prusia en el siglo XVIII, fue otro centro de ejemplo y desarrollo burocrático y así, Federico Guillermo que gobernaba en 1713 a 1740, y Federico II el grande 1740 a 1788, heredaron la Prusia del siglo XIX, un aparato administrativo, notablemente centralizado y en 1772, Federico Guillermo I, introdujo un organismo de supervisión central, llamado EL DIRECTORIO GENERAL Y LAS JUNTAS DE LOS DOMINIOS PROVINCIALES, y subordinó las asociaciones locales de la dirección central. Bajo el reinado de Federico el grande, Prusia se convirtió en una gran potencia europea y cambió

marcadamente la perspectiva y el papel de la organización de los administradores, y surgieron tres grandes innovaciones

La primera; fue la institución a gran escala del adiestramiento de especialistas, y el reclutamiento de funcionarios públicos y empezó a operar una comisión superior de exámenes, con ello se inició la profesionalización del servicio civil crucial, y al finalizar el siglo ya se ampliaba a todos los puestos públicos, un sistema de méritos y se requería un grado de camaraderismo, para los puestos superiores, seguido de un periodo de adiestramiento práctico, y de un nuevo examen oral y escrito.

La segunda, consistió en cuanto al modo de organización de las estructuras administrativas, consistiendo en una forma de organización de las estructuras monocráticas, en donde las oficinas son de ordinarios ministros, responsables y relacionados por su función, y organizadas en forma jerárquica bajo un solo jefe de departamento. No obstante lo anterior, su funcionamiento era de tipo colegiado y los colegios o juntas, estaban estructurados sobre una base territorial, con varios miembros del colegio que eran responsables de las acciones de la mayoría de los servidores públicos. Estos consejos contaban aparte, con instrumentos complementarios tales como el espía real, y el fiscal, que tenía como finalidad informar al rey, respecto de sus actividades para el control, y disciplina de los funcionarios. Así pues, bajo el reinado de Federico II, continuó el carácter colegial en el directorio general, y este subsistió en las 17 cámaras provinciales,

los cuales fueron proliferando, dando lugar a la creación de nuevos ministros especialistas, separados por sus funciones

La tercera; consistió en separar a los funcionarios públicos, del rey, a quien se llegó a considerar el *primer servidor* del Estado. Sin embargo resultó cada vez más difícil el control de los ministros, los cuales *no se coordinaban* con facilidad y empezaron a escapar del control de Federico, pues los funcionarios principales se esforzaron por cambiar la autoridad real por reglas generales, siendo entonces ellos quienes establecían las reglas para su propia denominación

El cambio decisivo en la forma y el papel de la burocracia, ocurrió después de la catastrófica derrota de Prusia a manos de Francia en 1806, en donde se encargó a burócratas ilustrados, la tarea de reformar la burocracia prusiana, quienes llegaron a una estructura administrativa, notablemente modernizada, y racionalizada y en lugar del sistema de gabinete se estableció un sistema de Departamentos, en donde cada ministro era responsable de una área de servicio separada.

Estos dos modelos de organización de la burocracia, dieron un impulso, en todos los países de Europa hacia la centralización y a la uniformidad, así como la manía excesiva de regulación, aunado a esto al gran crecimiento de la población, durante el siglo XIX, los Estados Europeos afrontaron más o menos

cambios y dificultades políticas, sociales y económicas, lo cual generó una gran *realización de tareas tradicionales*

Por su parte los gobiernos se extendieron hacia algunas tareas antes administradas por particulares, y así, además de la expansión de la responsabilidad tradicional de las finanzas públicas, la policía, la función, los asuntos militares y exteriores, cada una de ellas con su burocracia, surgiendo nuevas funciones por su clase extraordinaria. Estas funciones incluían la *responsabilidad de los caminos, canales, puertos, ferrocarriles, telégrafos, teléfonos, construcción de vehículos, transporte, cada una de las cuales requerían un cuerpo de funcionarios con cierto grado de adiestramiento, y así fue necesaria la creación de una burocracia civil, que administrara los detalles y proveyera los servicios científicos y tecnológicos de un ejército moderno de empleados* pues las *agencias educativas, eclesiásticas y culturales, son instituciones enteramente nuevas, sumamente incrementadas al comercio, industria y agricultura, que requerían servicios burocráticos, así pues, los problemas sociales relacionados con la industria moderna, inspección de fábricas, legislación sobre las condiciones de trabajo, asistencia para pobres, compensación y seguro para los trabajadores, vivienda pública, salud y otros servicios exigían personal administrativo, en gran escala, ya que las leyes afectaban estos renglones y no podían ser ejecutados por el clero, ni por el Estado sin el apoyo de la burocracia.*

Esta creciente burocracia en Europa trajo como consecuencia una fuerte reacción. *creándose polémicas antiburocráticas desde el siglo XIX.*

## 2.1. Noción de Burocracia

El término burocracia, parece haber empezado su carrera en sentido peyorativo y se atribuye a Vicent de Gurney, un fisiócrata, mentor de Thurgot a quien también se atribuye la frase *laissez faire, laissez passer*, quien acusó a la burocracia de adolecer del vicio principal, de una incapacidad para dejar que cualquier cosa se resolviera por sí sola. este término se dice fue acuñado aproximadamente en 1745, y a este autor, le siguieron muchos otros autores, economistas y sociólogos, quienes orientaban todas sus críticas, en contra de los funcionarios gubernamentales, así por ejemplo, Melchor Vonn Green escribió a Diderot en defensa de la libre exportación de granos, pues se quejaba Green de la *multitud de funcionarios públicos* para quienes el libre comercio de los granos decía: debe ser una hiedra abominable que los priva de la oportunidad de regular.

Así mismo, el fisiócrata decía que Francia estaba obsesionada por el crecimiento de una burocracia. que venía a asfixiar al ciudadano, y así fue, debido al crecimiento de la burocracia, crecían las inventivas como la de Humboldt que decía en la mayoría de los Estados se observa de decenio en decenio que comúnmente el número de funcionarios públicos y la extensión de los registros que la libertad del súbdito declina proporcionalmente.

Melchor Green decía que el verdadero espíritu de las leyes de Francia, es una burocracia de las que solía quejarse Gur, aquí las oficinas (*bureaux*), los empleados, *secretarias*, inspectores, intendentes, no han sido creados a beneficio

*del interés público, sino que el interés público parece haberse establecido para que hubiesen oficinas. El gobierno de los funcionarios, caracterizado por su tendencia a intervenir, a exceder sus propias funciones y así sucesivamente aparecieron una serie de críticas a la burguesía.*

Melchor decía que la burocracia es una palabra creada en nuestra época, para designar en una forma concisa y vergonzosa, el gran poder de meros empleados que en diversas oficinas del ministerio, pueden ejercer muchos proyectos elaborados por ellos mismos, que suelen encontrarse a menudo en el basurero y que adoptan por gusto o capricho

En Prusia el primer uso registrado de esta palabra al parecer fue debido a Kraus, un colega de Kant, quien escribió: " El Estado Prusiano, lejos de ser una monarquía ilimitada, solo es una aristocracia apenas velada que descaradamente gobierna el país con una burocracia "

Otro crítico alemán de apellido Von Stein decía: " Estamos gobernados por *bureautustem asalariados, librescos, desinteresados y carentes de propiedades*, estas cuatro palabras expresan el espíritu de nuestras propias máquinas gubernamentales; igualmente carentes de espíritu, asalariados, porque ganan un sueldo, son librescos porque viven en un mundo impreso, desinteresados porque no están ligados a alguna clase por sí mismos la casta de los escribanos porque carecen de propiedades y no se ven afectados por cambio alguno de la propiedad, puede llover y brillar el sol, los impuestos pueden subir o

bajar. los derechos antiguos pueden ser destruidos o mantenidos intactos, pero nada de estos les preocupa, ellos reciben en silencio en los bureaux, detrás de las puertas, desconocidos, introvertidos. sin alabanzas y se convierten en máquinas estatales, yo vi caer una máquina, la militar el 14 de octubre de 1806, es posible que la máquina de escribir, experimente también su 14 de octubre "

John Stuart Mill, se dirigía a la burocracia como una descripción general de su excesivo gobierno, como una técnica de una forma de gobernación, y decía: " la tarea del gobierno ha estado en manos de gobernantes de profesión, lo que constituye la esencia y el significado de la burocracia ".

Por su parte el conde de Saint Simón, enfoca sus críticas en su fe, en el progreso y su desprecio por lo político, este creía que. " la sociedad en que vivía estaba experimentando un profundo ensayo final que se aproximaba a una crisis, donde la sociedad de hoy ofrece este espectáculo extraordinario, una nación esencialmente industrial, cuyo gobierno es esencialmente feudal ". Este personaje tenía un marcado interés porque los gobernantes fueran los industriales y un gran desprecio sentía por lo político, al grado de que expresó; "de que si llegan a morirse 3000 personas en Francia y este fuera el rey, sacerdote, hermano del rey, cardenales, obispos, vicarios, canónicos, empleados de gobierno, jueces. se pregunta, que pasaría? Y el mismo se contestó: nada, solo lo sentiríamos porque son buenas personas, pero en cambio si se muriera este mismo número de personas, entre ellos, industriales, técnicos, orfebres,

consejeros, ingenieros, la vida de Francia se detendría un decenio, pues sería difícil sustituirlos ”.

“Rafael de Pina define a la burocracia como una clase social constituida por los burócratas.// Abusiva influencia de los funcionarios de la administración pública.// Excesivo número de estos.”<sup>11</sup>

## 2.2. Etapa Prehispánica

Para poder entrar al estudio del Estado Mexicano y la relación con sus *servidores públicos*, como lo concebimos en la actualidad, es necesario referirnos a las dos culturas más representativas y características del periodo de formación de nuestra identidad nacional, siendo las civilizaciones Maya y Azteca.

“En cuanto a los Mayas, podemos establecer que su forma de gobierno, se encontraba en pequeñas poblaciones gobernadas por señoríos y en calidad de jefes hereditarios, auxiliados por otros de menor categoría, encargados de la justicia, de las contribuciones y de la tropa. Esta cultura se estableció en el territorio, en lo que hoy conocemos como el Estado de Yucatán principalmente” <sup>12</sup>

La organización social que integra la comunidad maya, se divide en clases; la nobleza, los sacerdotes, los hombres libres que se dedican a la

---

<sup>11</sup> DE PINA Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa México 1989. P 135

<sup>12</sup> BURGOA ORIHUELA Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 1ª ed. Porrúa. México 1973 P 42

agricultura, artesanado, comercio y finalmente los esclavos (prisioneros de guerra en su mayoría)

Los nobles y sacerdotes, gozaban de grandes privilegios, para ellos trabajaba el pueblo que les cultivaba los campos y les arreglaban las habitaciones. Los nobles debían ponerse al frente del ejército en caso de guerra, y estar al cuidado del templo, para el desempeño de sus obligaciones religiosas. Los sacerdotes además de su ministerio, servían de maestros a los hijos de los señores, enseñando los conocimientos de la época

La sociedad maya, estuvo gobernada por una casta sacerdotal integrada por nobles y jefes de elevada alcurnia, los cuales no solamente tenían funciones religiosas, sino también, administrativas y comerciales.

La administración pública de los mayas alcanza un nivel de desarrollo, muy pocas veces igualado por otros pueblos, y por caracterizarse al ser en extremo riguroso, contra aquellos que abusasen de sus funciones, siendo la estructura político- jurídico- financiera más avanzada en América y otras partes del mundo.

Por lo que respecta a los Aztecas, los historiadores señalan, que se estableció en la meseta del Valle de México hacia el año de 1325, y cuya cultura era de las más importantes del nuevo continente, al lado de la Cultura Maya y la cultura Inca "Su organización social estaba constituida por dos grupos distintos,

el de los privilegiados y el de los plebeyos. El primer grupo se dividía a su vez en otros tres: Militares, Sacerdotes y Mercaderes. Y el segundo, en Artesanos y Labradores. Sin embargo, algunos autores opinan que en realidad había que distinguir tres sectores: la Nobleza y los Macehuales (gente común) principales beneficiarios, de la acumulación de los productos obtenidos por el tributo que pagaban las tribus sometidas, el conjunto de los pueblos vencidos, formaba el tercer sector perfectamente diferenciado. La clase privilegiada o dirigente se dividía según sus funciones, y se distinguía de los plebeyos que no ejercían ninguna autoridad, ni disfrutaban de ningún puesto".<sup>13</sup>

El pueblo estaba gobernado por una monarquía; el monarca era elegido por un cuerpo de electores de alta posición. El rey, supremo jefe militar estaba asesorado por un consejo de ancianos, que le ayudaban en la administración de l Estado.

"Para los aztecas, la educación ocupó un lugar predominante y por ello los padres ignoraban a los hijos en el tepochcalli que era la escuela para los guerreros, o en el calmecac; si iban a dedicarse a las ciencias; y aquí eran seleccionados los pipiltzin o nobles, preparándolos para las altas actividades estatales y su anexo que tenía por objeto, la preparación de las doncellas; en cuanto la administración pública, los macehuales entregaban una parte de su cosecha como tributo a los llamados "Calpixque", que además debían contribuir

---

<sup>13</sup> ROMERO VARGAS Iturbide, Org. Política de los Pueblos del Anahuac. Ed Nvo Mundo, Méx 1957 P215

con su fuerza de trabajo como: calles, canales, templos, escuelas, acueductos y obras de beneficio colectivo".<sup>14</sup>

En la prestación de servicios de este tipo, la sociedad, actuaba por medio de comisiones de vecinos, en las que todos bajo el mando de jefes designados en asambleas, o por la autoridad, operaba con riguroso orden rotativo y su número variaba en relación, con la obra o servicio a ejecutarse.

"Para el sostenimiento de los funcionarios públicos, se les destinaban parcelas que debían devolver al terminar sus funciones, la carga tributaria estaba destinada al sostenimiento del monarca, su corte, los gastos militares y el pago de los empleados de la Administración Pública, llevándose una contabilidad a través de libros cuya responsabilidad estaba a cargo de un gran cacique llamado "tapia"."<sup>15</sup>

Cuando los mexicas fueron sojuzgados por los españoles, borrarón todo vestigio de la organización de las razas aborígenes, sometiendo sus costumbres, usos y manifestaciones de su vida propia.

---

<sup>14</sup> DIAZ DEL CASTILLO Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España Vol. II T 15 15ª edición Ed. Porrúa México 1992 PP 143 y 272

<sup>15</sup> BURGOA ORIHUELA Ignacio, Op Cit P.52

### 2.3- Etapa Colonial

Durante esta etapa los indígenas fueron considerados como una raza inferior a la europea, y tratada como tal; se reservaron para ella los trabajos más duros y humillantes, generalmente sin retribuciones y para la clase mestiza las labores manuales, o intelectuales inferiores, conservándose las ocupaciones del gobierno, el ejército y las profesiones libres, para los españoles peninsulares y algunos criollos.

Se trasladaron a la Nueva España, las instituciones públicas que florecían en viejo mundo, y bien pronto fueron expidiéndose por el cabildo de la capital virreinal, las que podrían ser las primeras leyes del trabajo; las ordenanzas de los gremios; agrupaciones a las cuales era forzoso pertenecer y se trabajaba en una labor manual, por prescripción legal, íntimamente unida a las asociaciones religiosas llamadas cofradías.

Encontramos diversas disposiciones que regían la vida administrativa, en esa etapa como: "las ordenanzas de minería" que regulaban esta actividad incluyendo la creación del Tribunal General de Minería en la Nueva España, su estructura, funciones, forma de nombrar a los jueces y diputados de los reales de minas y a los mineros.

La Corona, vigiló toda la actividad económica que se desarrolló en ese periodo, a través de la carga impositiva derivada de la explotación de algunos

productos, obteniendo recursos para la administración

En el año de 1765, el servicio de correos fue monopolizado, por el gobierno, ya que anteriormente estuvo concesionado a particulares.

'Así, "El Reglamento de Revillagigedo" es el primer reglamento que se expidió, para regular el servicio público de alumbrado y que subsistió hasta el fin del virreinato" <sup>16</sup>

La administración pública ya distinguía a sus servidores, erogaba grandes cantidades destinadas a los salarios de justicia, de hacienda y de la milicia.

En cuanto a la organización política de la colonia, predominó la centralización gubernativa para los fines que perseguía el Estado Español, basado en el Ayuntamiento, símbolo de la actividad política, sin embargo los funcionarios más elevados se veían sometidos a la más estricta observancia.

El virrey, representaba la máxima autoridad civil en la Nueva España, siguiéndole las audiencias, como el representante del soberano, tenía el carácter de vicepatrono de la Iglesia, ejercía funciones gubernamentales y administrativas, era el superintendente de la Real Hacienda y el protector de los indios. Al terminar

---

<sup>16</sup> LEMOINE VILLICAÑA, Ernesto. El Alumbrado Público durante la 2ª Mitad del siglo XVII. Boletín del Archivo General de la Nación oct - dic México 1963. P 790.

su periodo debía dejar una relación en la que exteriorizara su punto de vista sobre los negocios públicos y la mejor forma de resolverlos, ello para dar continuidad a la función pública. Se le sujetaba a un juicio de residencia para comprobar que había gobernado con prosperidad y honradez, y en el que se recibían todas las quejas de los supuestos o verdaderos agravios para determinar la responsabilidad civil, penal, o eclesiástica en que hubiera incurrido durante su gestión

La sociedad estaba dividida en castas, a consecuencia de la mezcla de las culturas y tenía una marcada influencia en la vida social e impedía la estratificación porque "cada casta tuvo un estatus específico, que comprendió desde sus relaciones de trabajo hasta sus vínculos personales, por ello el matrimonio entre sí, implicaba un ascenso y descenso en la clase social" <sup>17</sup>

Los peninsulares tenían en sus manos la dirección de la iglesia, del ejército y de la administración pública, además de ser dueños de casi todas las propiedades rurales, minas y el control del comercio; relegando a los criollos que ocupaban los puestos de menor importancia y por supuesto a los mestizos e indígenas, lo que económicamente se traducía en dos clases; explotada y explotadora.

---

<sup>17</sup> GONZALEZ COSSIO DIAZ Arturo. Clases y Estratos Sociales. México 50 años de Revolución. T.2 Ed UNAM y Hermanos Porrúa. México 1950. PP 37 y 38

Las diferencias de clase y los movimientos que se estaban gestando en Europa y España sobre el sistema feudal medieval a un precapitalismo, acentuaron la pugna entre peninsulares y criollos, siendo estos últimos, quienes empezaron a gestar el movimiento independiente.

En la Nueva España estuvo en primer término la legislación, dictada exclusivamente para las colonias de América, denominada: "Derecho Indiano" y para el objeto de este trabajo es necesario el citar a las celebres "Leyes de Indias", verdadera síntesis del derecho hispánico y de las costumbres aborígenes

*Las Leyes de Indias, constituyeron el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. En ellas se presentaban numerosas disposiciones y en especial las que procuraban asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, prohibiendo el excesivo trabajo personal de los naturales y el que se les emplease como bestias de carga, obligándolos a trabajar contra su voluntad, y que en realidad nunca tuvieron eficaz cumplimiento.*

## **2.4- México Independiente**

La invasión de España por Napoleón en el año de 1808 y las renunciaciones de Fernando VII y Carlos IV al trono español, creó una crisis política en la Nueva

España que vendría a culminar con la Guerra de Independencia en el año de 1810

“La perturbación violenta del orden público, por acto voluntario de los pobladores, y en contra de la autoridad constituida, produjo diversos conflictos sociales, administrativos e institucionales y propició la total desorganización en estos aspectos de manera general y por lo que se refiere a los empleados públicos habían caído en la colusión, siendo imposible introducir la moralidad indispensable para una eficaz función pública”<sup>18</sup>

En el periodo de México Independiente, que da inicio en el año de 1821 con la consumación de la Independencia, el país vivió un constante cambio de posiciones, entre los grupos que detentaban el poder y las luchas armadas que generaban desequilibrio social, político y económico. Se entablaron pugnas entre los partidarios de la monarquía y los de la república, luego serían sustituidas por los federalistas y los centralistas, y finalmente por los liberales y conservadores.

“El derecho constitucional para la libertad de la América Mexicana, mejor conocida como la Constitución de Apatzingan que fue expedida el 22 de octubre de 1814, estatuto que es considerado como el primer texto constitucional de nuestra nación, aunque no haya tenido aplicación”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> MACEDO Pablo. Comunicaciones y Obras Públicas, México y su Evolución Social 1905. Ed.UNAM México 1989 P 311.

<sup>19</sup> PEREZ DE LEON Enrique. Notas de Derecho Constitucional y Administrativo. 4ª edición Ed Ennque Pérez de León México 1977 pp 7 y 8

De tal manera que el ciervo de la Nación, Don José María Morelos y Pavón, trato de proteger al trabajador de explotación excesiva a que era sometido, asimismo, destaca la necesidad de que los empleados no fueran de clase opulenta, porque constituían el eslabón social que acarrea los peores males de una sociedad que vislumbra entre otros aspectos el de: "hacer por conductos legítimos las declaraciones generales de igualdad, libertad, buen gobierno y proyectos de nuevo régimen".<sup>20</sup>

La Constitución de Apatzingan establecía en su artículo 25 Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al estado, estos no son títulos comunicables ni hereditarios", esto es que no se deberían transmitir los puestos, que se ocupen dentro de la administración pública, como a sucedido a lo largo de nuestra historia en que los puestos de alto nivel dentro de la administración, son ocupados por unos cuantos grupos de gentes, que solo se pasan de unos a otros el poder.

*Por su parte el artículo 26 regulaba. "Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho de hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones, y nombramientos conforme a la Constitución".*

"El artículo 159; atribuía al Supremo Gobierno, la facultad de suspender a los empleados por él o por el Congreso, cundo hubiere, "sospechas vehementes

---

<sup>20</sup> TEJA Zabre, Historia de México, ed. Por la S.R.E, México 1935 P. 275

de incidencia”, mediante juicio ante el tribunal competente o ante el congreso según el caso”.<sup>21</sup>

“Lograda la Independencia, las antiguas intendencias, territorios o provincias comenzaron a definir sus gobiernos autónomos, y como consecuencia lógica las atribuciones coloniales se distribuyeron entre ellos en una nueva competencia territorial y administrativa”.<sup>22</sup>

El 7 de noviembre de 1823, se realizó el proyecto de una Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, esta Constitución Federal, constituyó la fuente creativa del Estado Mexicano, ya como lo establece el Maestro Ignacio Burgoa: ‘El Estado surge del Derecho Primario, que las sociedades humanas en su devenir histórico crean, o que se les decreta por una multiplicidad de circunstancias de diversa índole, dadas en la realidad sociopolítica, por ende es la expresión de un derecho’.<sup>23</sup>

“En cuanto a los servidores públicos, este ordenamiento supremo en su artículo 110, al enumerar las atribuciones del Presidente de la República, señalaba: “en su fracción VI, nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho”, en su fracción VI, nombrar a los jefes de las oficinas generales de Hacienda, las de las comisarias generales, los enviados diplomáticos y cónsules,

---

<sup>21</sup> TENA RAMIREZ Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1885, 14ª ed. Editorial Porrúa, México 1987 P 126

<sup>22</sup> SERRA ROJAS Andrés, Derecho Administrativo, 6ª ed. Editorial Porrúa T II México 1974 P 178.

<sup>23</sup> BURGOA ORIHUELA Ignacio Op Cit. Pp 89 y 94.

los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, con la aprobación del Senado, y en sus recesos del consejo de gobierno, en su fracción VII, "nombrar a los demás empleados del ejército permanente, armada y milicia activa y, de las oficinas de la federación, arreglándose a lo que dispongan las leyes, y en su fracción XX, suspender a los empleados hasta por tres meses y privar hasta la mitad de su sueldo por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las ordenes o decretos y en los casos que crean debe formarse causa a tales empleados, pasara los antecedentes de la materia al tribunal respectivo".<sup>24</sup>

"A partir de la Constitución de 1857. las relaciones Estado – Trabajadores Públicos, fue considerada ajena al campo del Derecho Civil, por lo que cedió al Derecho Administrativo su regulación, produciendo una doble consecuencia: primera. que la voluntad del trabajador desapareciera casi totalmente. Y en segundo lugar que el Estado exigiera con intensidad cada vez mayor. una subordinación incondicional a sus mandamientos expresados en forma individual en circulares o reglamentos. creándose una jerarquía inalterable en la cual el trabajador sometiera su conciencia a la Política Estatal, aceptando el principio de la devoción al servicio"<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> ACOSTA ROMERO Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 5ª edición Editorial UNAM 1983 P 290

<sup>25</sup> DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. 10ª ed. T. I Editorial Porrúa México 1985 P 619

## 2.5 Asociaciones Mutualistas

Las primeras formas de agrupación de todo movimiento obrero, lo fueron las organizaciones mutualistas que no consistían en asociaciones de la lucha de clases, sino organismos de resistencia para los movimientos de huelga, mediante la ayuda mutua y la asistencia social, a los trabajadores, pero de ninguna manera representaba organizaciones de lucha directa, contra el capital y no es hasta la fundación del Círculo de Obreros que aparece después de 1871 y que se encarga de que surjan nuevas agrupaciones obreras, con ideas distintas a las mutualistas, organismos del cual no se conoce mucho por no haber publicado sus cartas constitutivas. Pero lo que sí se sabe es que sus representantes como lo fueron Marmolejo Santibáñez y Plaza, promovieron la fundación de sucursales de estos círculos, en las fábricas del Distrito Federal, del interior de la República y del Valle de México, movimientos que solo eran conocidos por las noticias publicadas en los periódicos de la época, como lo fueron. El Socialista, El Hijo del Trabajo, organismo que obra gran preponderancia y así en 1875 contaba con 28 sucursales.

Ejemplos:

- 1- La Fábrica "El Aguila", en Contreras, Distrito Federal.
- 2- La Fábrica "San Idefonso", Estado de México
- 3- La Fábrica "La Palma", en Tlalpan, Distrito Federal

- 4- La Fábrica "La Colmena y Barrón", en Tlalnepantla, Estado de México
- 5- La Fábrica "Río Hondo y otras en Monterrey, Puebla, Jalapa, Tizayuca, Estado de México, Guadalajara, Cuernavaca, Orizaba, Colima, Tepic, San Luis Potosí, Guaymas, Sonora y Tamaulipas

Estas organizaciones tomaron como primer paso, el pedir a los patrones condiciones humanas y decorosas de trabajo, lo cual hubiera sido fácil resolver, pero esto no era lo que preocupaba al gobierno de Profririo Díaz, puesto que mostraba renuente a ceder a cualquier petición, pues esto significaría el reconocimiento de las mismas

Así continuaron con su lucha las asociaciones agrupadas alrededor del Gran Círculo Obrero, pero todos sus movimientos de huelga fueron reprimidos a sangre y fuego, pero no cesaron en la lucha. Estos organismos en su evolución, resultaban una muestra de cooperativismo y mutualismo, pero ya con matices de sindicalismo, según se desprende de sus estatutos en la parte correspondiente a su objeto. el cual consistía:

- 1- En mejorar los medios legales de la situación de la clase obrera
- 2- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas, maestros de talleres.
- 3- Relacionar entre sí, a toda la familia obrera.
- 4- Aliviar en sus necesidades a los obreros
- 5- Propagar entre la clase obrera sus derechos y obligaciones sociales.

Todos estos movimientos cambiaron sus tácticas hasta 1910, con el surgimiento del partido liberal mexicano. A su aparición y al celebrar con una alianza temporal, ya que este partido solo contemplaba desde su punto de vista la oposición al régimen de Díaz, a la no-reelección.

## 2.6- El Porfiriato

Es idea generalmente aceptada, que durante la dictadura del General Porfirio Díaz, el país se integra de manera decisiva en el orden económico internacional, por la proximidad de los estados Unidos de Norte América, nación que vigorosamente impulsaba su desarrollo económico, más allá de sus propias fronteras. México enfrenta las necesidades de la economía capitalista con una estructura social eminente agraria.

Cuando Porfirio Díaz tomó el control de México en 1876, la economía con la que tuvo que encontrarse era de carácter agrícola, no obstante que había algunas pocas fábricas como la de vidrio, ingenios azucareros, y numerosos talleres de artesanías esparcidas por todo el país, además podían ser hallados unos pocos grupos de intelectuales, abogados, médicos, profesores y escritores en la ciudad de México y en las principales ciudades de provincia, pero la mayor parte de los caudillos mexicanos, que hubieran podido constituir una amenaza para el régimen de Díaz, tenían estrechos lazos con la tierra, la sociedad de terratenientes, se dedicaba a un sistema de vida fácil y tenían poco interés en promover el desarrollo de México en su economía, sin embargo el gobierno de del

General Díaz, estaba decidido a lograr el desarrollo sin poderse definir a que obedecía este interés de Porfirio Díaz, cualesquiera que hayan sido el motivo, el gobierno fue el primero en trazar una estrategia dirigida a lograr el desarrollo económico, y la esencia de ésta; consistía en alentar en grandes cantidades la inversión extranjera.

La estrategia consistía en tomar cualquier medida que fuera para alentar al capital extranjero con la teoría de que el capital, habilidades y mercados de que disponían los extranjeros eran necesarios para el crecimiento de esta nación, por lo tanto el concepto en el Porfiriato de la economía mexicana se fundaba en una tricotomía en la que estaban:

- 1- El gobierno se encargaría de mantener las condiciones de las inversiones que atraían al capital extranjero
- 2- El sector privado extranjero, promovería el crecimiento del país por medio de la inversión.
- 3- El sector privado nacional, algunas partes selectas de él, se beneficiaría con las actividades creativas de los extranjeros.

En estas condiciones México abre las puertas al capital extranjero y empieza la industrialización, construyendo carros de ferrocarril, bancos, se contratan empréstitos, se organiza a la burocracia del sector público, se consolida la deuda pública interior y exterior, el periodismo moderno aparece y se apodera de la conciencia de clase media, se empieza a emular a la aristocracia de París,

se funda la Universidad, con escuelas profesionales diversas, pero se prohíbe la enseñanza de los valores sociales, o sea el Derecho Social, como es el corporativismo sindical, (cuando en Europa aparece tolerado, en México es reprimido) y se introduce la supletoriedad de la raza blanca, con un repudio al indio y al mestizo mexicano. el pueblo así recibe de nuevo la confirmación de su derecho de patria con un lenguaje científico, pero sin tierras y garantías para la defensa de su trabajo, y así México da una regresión al sistema feudal europeo y el campesino es despojado de sus tierras, por las compañías deslindadoras de terrenos pertenecientes a la nación

En realidad esta política de Díaz no trajo ningún progreso a la nación, sino la eterna disputa por el control del mercado y los productos de México, en estas condiciones la industria establecida con el capital extranjero viene a ubicarse en la historia, en la época de la Revolución Industrial de Inglaterra y de esa manera las fábricas, minas o plantaciones empezaron a agrupar bajo un mismo techo, miles de hombres a los cuales solo se les reconocía sus derechos políticos y sus libertades individuales que nunca usaron, más por otra parte se les impedía el acceso a los derechos sociales, es decir a los derechos de clase, y así todo intento de asociación es considerado como delictuoso y la maquinaria burocrática de la época se encargaba de reprimir todo intento de asociación.

Pero esta agudización de las contradicciones obligó a los propietarios a la unión, no obstante este ambiente de dictadura del General Díaz y su gabinete, surgen las primeras agrupaciones obreras, que son reprimidas por la fuerza, pero

que da lugar a muchas luchas y huelgas como las más conocidas de la política social de Díaz.

Pero la historia del movimiento europeo y sus conquistas también llegaron a México, personificados en la ilustre figura de Ricardo Flores Magón, dirigente intelectual que promueve los movimientos de huelga de la época, planteando demandas que no agradan al gobierno y al capital extranjero como son: la mejora del salario y condiciones de trabajo humanas, lo cual significa un atentado a la política liberal individual del gobierno de Díaz, y consecuentemente para el supuesto progreso de la nación, progreso que en la práctica se había traducido en miseria para los trabajadores, y opulencia para unos cuantos.

En los años que anteceden a la revolución de 1910, comenzaron a llegar precedentes de Europa, y de Estados Unidos, nuevas ideas sociales que pronto influyeron en las masas trabajadoras. estas venían de políticos, principalmente de España que habían presenciado y participado en el movimiento obrero europeo, y que vieron en México un campo propicio para poner en práctica sus doctrinas y sus experiencias, y así aparecieron una serie de ideas anarquistas, socialistas y progresistas, las que empezaron a transformar las tradicionales sociedades mutualistas, dando como resultado nuevas formas de organizaciones y acción en la lucha de clases.

Las dos principales huelgas de trabajadores durante este periodo son: la de Cananea y la de Río Blanco

La huelga de Cananea brota en Sonora en el año de 1906, en donde sucedieron acontecimientos en un periodo comprendido entre el 31 de mayo al 3 de junio, los aspectos más relevantes que se pueden destacar son los siguientes:

- 1- Lugar; la mina denominada "Owersaint" perteneciente a la empresa norteamericana Cananea Consolidated Cooper
- 2- Origen de problema; todos los cambios administrativos y algunos operativos eran ocupados por personal extranjero, a lo que se agregaban las diferencias de salario percibido por mexicanos. En efecto obtenían los mexicanos en su mayoría un peso diario, mientras que los extranjeros recibían tres dólares con cincuenta centavos, los carpinteros ganaban cinco pesos diarios, mientras que los extranjeros especialistas obtenían más de cuatro dólares diarios.
- 3- Organización; los trabajadores inconformes publicaron sus puntos de vista en algunos periódicos, que se dedicaban de hacer pública tal situación. y se crean organizaciones como la Unión Liberal y el Club Liberal de Cananea, realizando trabajos escritos producidos en la clandestinidad, lo que llega a oídos del patrón obligando a los trabajadores a celebrar contrato con los denominados mayordomos, lo que provoca desajuste en la relación laboral, este planteamiento patronal se hace el 31 de mayo y al día siguiente surgen protestas bajo la consigna de cinco pesos de salario y jornada de ocho horas.

4- Documento, los obreros organizados al reclamar la actitud patronal integran una comisión de representantes para que en su nombre discutan los puntos petitorios que son:

- a)- Intención de la declaración de huelga.
- b)- Salario de cinco pesos diarios y jornada de ocho horas.
- c)- Destitución del mayordomo Luis.
- d)- Ocupación de un 75% de mexicanos y el resto de extranjeros.
- e)- Posibilidad de ascenso, atendiendo a la capacidad y antigüedad
- f)- Ocupación de mexicanos que sean hombres con sentido de dignidad humana, fungiendo como responsables del personal.

Los representantes de los obreros eran de corriente Flores Magonista, como en el caso de Esteban Baca Calderón, Manuel M. Dieguez y Francisco M. Ibarra, quienes resolvieron no aceptar la solución planteada por el patrón. Se dice que los obreros fueron provocados por los hermanos Metcalf, en efecto los obreros aventaron piedras a los hombres del patrón porque estos anteriormente los habían recibido con agua, lo que inició los disparos a cargo del patrón el personal entre los que fallecieron los hermanos referidos.

"Los obreros incendian la maderería y dejan libre a los prisioneros de la cárcel del lugar. Los mexicanos fueron acibillados por un cuerpo de voluntarios norteamericanos, llegados de Arizona. El gobierno envió a los rurales. Los líderes del movimiento fueron enviados a las mazmorras de San Juan de Ullúa".<sup>26</sup>

Después de la huelga de Cananea, siguió la de Río Blanco, que desde 1906 se organizaba el Gran Círculo de Obreros Libres en la fábrica de hilados de Río Blanco, Veracruz, propagándose la agitación en otras fábricas, los patrones prohibieron las asociaciones. Estallaron las huelgas. Tanto patrones como obreros acordaron acatar un laudo del gobierno central; el 5 de enero de 1907 se expidió y en el mismo el General Díaz ordenaba: "los obreros quedaran sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse (los trabajos) o aquellos que sus propietarios hayan dictado posteriormente.", con lo cual quedaban los obreros en manos de los empresarios. El 7 de enero, día señalado para la reanudación de labores, los obreros no entraron a la fábrica, se entablaron diálogos violentos entre ellos y los dependientes de la tienda de raya. Sonó un tiro y se inicio la riña. El saldo fue de doscientos obreros entre muertos y heridos. Es de notarse que estas huelgas, constituyeron intentos de limitar las decisiones unilaterales; tuvieron la mira de poner coto al poder absoluto de los empresarios".<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> ARIAS GALICIA Fernando, Admón. de Recursos Humanos, 3ª ed Editorial Trillas México 1988 P 41.

<sup>27</sup> ARIAS GALICIA Fernando, Op. Cit. P 42.

## 2.7 La Revolución Mexicana

"La rebelión armada de 1910, iniciada por Madero, trae como consecuencia la proliferación de movimientos sindicales por todo el país con distintas ideologías desde el mutualismo tradicional, hasta el anarcosindicalismo y se empezaron a formar un gran número de Federaciones, Confederaciones de organizaciones de trabajadores, en la que participaron obreros españoles, como el tipógrafo Amadeo Ferres, quien organizó y difundió el movimiento sindicalista dentro del medio de los tipógrafos, pero luego se extendió a los choferes, sastres, carpinteros y la mayoría de los trabajadores mexicanos, lo que dio lugar a una cantidad de revueltas, obligando al Presidente Madero en 1911, a crear el Departamento de Trabajo como un reconocimiento al problema obrero y a su clase social"<sup>28</sup>

La casa del Obrero Mundial nació al derrumbamiento del gobierno de Díaz, con la idea de dar una dirección al movimiento obrero, que luchaba desorganizadamente y en forma atomizada o dispersa. Sus fundadores lo fueron los anarquistas del grupo "Luz", creado en 1912, con la finalidad de establecer una escuela relacionista con la fundada en Barcelona.

La casa del Obrero Mundial no surgió como una organización sindical propiamente dicha, sino centro de reunión de varias corrientes en donde se

---

<sup>28</sup> CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS, Conoce a la CROC, Ed. Graficas Zeta. Mexico 1988. P 28.

llevaban intercambios de ideas filosóficas y prácticas de lucha. Pero la ideología primordial era el anarcosindicalismo, no obstante lo anterior esta adoptó de hecho un programa sindicalista, basado en la práctica de métodos de lucha industrial y no políticos que tenían como característica la acción violenta, la huelga general como un ensayo y la cual ejerce una gran influencia sobre Luis M. Morones, Celestino Gasca, Salvador Alvarez, Samuel Yudico y Eduardo Moneda, quienes posteriormente se convirtieron en líderes de la CROM, que después cambiaría su ideología durante el gobierno de Plutarco Elías Calles.

Cuando Francisco I. Madero asume la presidencia en noviembre de 1911, preocupado por dejar plenamente establecido su gobierno y con los compromisos que sostenían con la clase social a la que pertenecía, desfiló el movimiento obrero pese a su aprobada militancia en sus filas y que influyeron en su triunfo, a pesar de sus justificadas demandas, la respuesta de Madero fue de *intervenir en esta problemática y crea el Departamento de Trabajo*; a través de éste, convoca a una convención en julio de 1912, para discutir los problemas que afrontaba la industria textil, primer convocatoria en México donde se procura escuchar al movimiento obrero, a quien les pidió su opinión para estructurar una nueva política de salario y para fijar las condiciones de trabajo.

Pero desgraciadamente Madero sostenía muchos compromisos con la clase social predominantemente económica en el país que le apoyó, no para su cambio social, sino para buscar un cambio en el gobierno, y los acuerdos tomados en esa convención fueron cumplidos a medias y las exigencias del

movimiento obrero de ese entonces, no permitían un plazo de espera, por lo que se dio un rompimiento entre el movimiento obrero y el gobierno, que tuvo que sostener una lucha con la Federación Obrera Mexicana, perteneciente a la casa del Obrero Mundial, quienes practicaban como forma de lucha, la huelga y el sabotaje, lo cual ponía en peligro su gobierno.

Preocupado por esta situación. Madero a través del Departamento de Trabajo pretende crear la Gran Liga de Trabajadores en 1913, la cual encuentra una fuerte oposición con la Casa del Obrero Mundial, quien había logrado influir entre los trabajadores un fuerte sentir en contra del Estado, ya que no era posible parar ni con decretos ni con clausuras de los organismos sindicales que estaban decididos a conseguir sus objetivos de clase. Las cosas así hubieran tenido tal vez un buen entendimiento con Madero, hombre de buenas intenciones, pero esta posibilidad fue interrumpida por el golpe de gobierno dado por Victoriano Huerta, quien al asumir el poder, vuelve a poner en práctica el sistema del Porfiriato, en esas condiciones la Casa del Obrero Mundial, ya no tiene confianza en ningún gobierno y contra todo deciden conmemorar el día del Trabajo el 1º de mayo de 1913, celebrando en esta fecha el primer despido obrero en México, desafiando al gobierno de Huerta, y en ese desfile se hicieron públicas, exigencias como la jornada de ocho horas, el descanso obligatorio.

Este desafío al gobierno, desató la ira del dictador, mediante una gran represión imponiendo fuertes multas a sus líderes y clausurando en mayo de 1914, la Casa del Obrero Mundial

Al decir de Nestor de Buen Lozano, la Casa del Obrero Mundial influenciada por el anarcosindicalismo, movimiento que no tenía confianza con el gobierno de Carranza, decide no participar a lado de Venustiano, quien se proclamó en contra del usurpador Huerta.

Esta decisión fue tomada en una gran convención convocada por la Casa del Obrero Mundial, ya que no veían en este movimiento más que una lucha por el poder, sin interesarles el problema obrero, no obstante haber sido llamados por Carranza a participar en sus filas, sin embargo una corriente minoritaria adherida al Estado, traiciona esta decisión y forma una comisión, la que solicita audiencia con Venustiano Carranza. quien la recibe con mal trato y después de una serie de insultos, la despide groseramente, pero aún así pacta con ellos la formación de los batallones Rojos que en gran medida logra el éxito de Carranza.

De aquí que Carranza sienta desprecio por el movimiento obrero, fue *prácticamente* esto lo que provoco la caída de la Casa del Obrero Mundial, sin embargo el movimiento obrero continúa con su lucha, y una vez instaurado el gobierno se sigue peleando por su derecho de clase, y el 10 de mayo de 1915 los maestros de escuelas primarias oficiales, abandonan el trabajo, exigiendo se les paguen sus sueldos devengados. Movimiento que cuanta con el apoyo de la clase obrera. Se intento castigar este movimiento, lo que provoco el estallido de la huelga general el 18 de mayo de 1915. Carranza intentó dirigir esta rebelión en contra de la clase media pretextando que se les afectaba a los que mandaban a sus hijos a la escuela, pero lo cierto es que se oponía a todo intento de

organización obrera y más que nada a los empleados gubernamentales, declarando por conducto de la Secretaría de Gobernación; que reconocer este derecho significaría reconocer: "la huelga del Estado contra el Estado".

Esta huelga es el antecedente más interesante de la participación de los burócratas, en la exigencia de iguales condiciones de trabajo, que las del Derecho del Trabajo en general.

En estas condiciones y debido a la crisis en que vivía el país, por el incremento del desempleo y por otra parte debido al papel moneda expedido en gran cantidad por Carranza, produjo una gran inflación; los obreros desconfiaron de su moneda y exigieron el pago de sus salarios en oro.

Como no se obtuvo una respuesta favorable, se inicia la famosa huelga general de 1916, encabezada por el sindicato de electricistas y la federación de obreros y empleados de la compañía de tranvías de México, que rápido se extiende a los demás sectores industriales de la población lo que provoca la ira de Carranza que los reprime por medio del ejército y persigue a los dirigentes invocando un decreto del 25 de enero de 1862, promulgado por Benito Juárez, y que se encuadra dentro de la llamada época prohibitiva que existió en Europa y que ya se menciono. este decreto contiene entre otros el siguiente punto:

Se castigará con la pena de muerte, además de los trabajadores del orden público a los que inciten a la suspensión del trabajo, en las fábricas o

empresas destinadas a prestar servicios públicos, o los que propaguen, o a los que presidan, las revisiones en las que se ponga disputa, o aprueben, o defiendan y sostengan reuniones, o a los que no se separen de ellas tan pronto sepan su objetivo y a los que procuren hacer efectivas estas intenciones una vez que se hayan declarado.

Carranza no dispuesto, a que se suspendan los servicios públicos, promete resolver el problema, los trabajadores confiados para la huelga, pero al ver que la promesa de Venustiano no se cumple, el Sindicato de Electricistas, el 31 de julio de 1916 inicia un nuevo movimiento de huelga, el cual trae como consecuencia se persiga y castigue al comité de huelga, el cual es juzgado por un oficial civil que los absuelve, se mandan juzgar por un tribunal militar, que nuevamente absuelve al comité con excepción de su Secretario General, Ernesto Velasco, a quien condena a la pena de muerte, la cual luego le es conmutada por la de veinte años de prisión. También de nueva cuenta se persigue a la Casa del Obrero Mundial, y se clausuran sus locales.

Después de I fracaso de la huelga general de 1916, los debates ideológicos y las tácticas de lucha del movimiento obrero, dejaron su lugar a un oportunismo calculador, por parte de los dirigentes y así un grupo de sus miembros encabezado por Luis M. Morones consiguió la esperanza de alcanzar el poder político e industrial del país mediante la alianza de los obreros con los políticos y se pone a completa disposición de estos, hipotecando la autonomía y la defensa de la clase trabajadora.

El 1º de diciembre de 1916, se presentó en el congreso Constituyente, un proyecto que se limitó exclusivamente, a autorizar al Poder Legislativo, a regular la materia del trabajo, y en el artículo 5º se agregaba un párrafo, haciendo a un lado la obligatoriedad del contrato de trabajo, situación que produjo un gran descontento en la Asamblea Constituyente. Y tal fue la fuerza obrera en aquella época que el Constituyente de Queretaro decidió elevar al rango constitucional los derechos de los trabajadores en el artículo 123.

Establecidas las reglas en la Constitución de 1917, en el artículo 123, bajo el sistema constitucional, el gobierno de Carranza busca el control obrero y a través de Espinoza Morales, gobernador de Coahuila, auspicia un congreso que se lleva a cabo en Saltillo, en mayo de 1918, asisten a éste representantes de los trabajadores de varios estados de la República, con excepción de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, quienes vieron en este congreso un compromiso con el gobierno, puesto que el gobernador de Coahuila, se comprometió a pagar los gastos de los delegados.

En este congreso existe una participación activa de Luis M. Morones en donde se toma la decisión de crear la C.R.O.M. (Confederación Regional Obrero Mexicana), y de la cual sale electo como Secretario General el mismo Morones.

La ideología de la C.R.O M fue el reformismo. y Morones planteaba un socialismo libertador que se podía alcanzar desde el poder estatal, pero que en

realidad esta confederación se alejó del movimiento obrero y se dedicó a obtener posiciones políticas.

Durante los gobiernos de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, auspiciaron el poderoso control de la C.R.O.M. al grado de darles a sus dirigentes una buena participación en el aparato del Estado, en el cual colocaron a un secretario de Estado, dos Jefes de Departamento, cuarenta diputados, once senadores y dos gobernadores.

En 1922 estalló la huelga de maestros del puerto de Veracruz, como protesta porque llevaban diez meses sin pago de sus salarios, ese mismo año se constituye su sindicato, y se afilian a la C.R.O.M.

“La inquietud de los trabajadores del Estado era evidente en todas partes, y en todas las dependencias gubernamentales. Para aliviar esa inquietud el gobierno expidió en agosto de 1925, la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, cuyos beneficios eran pocos y no alcanzaban a la mayor parte de los servidores de la nación”.<sup>29</sup>

## 2.8 La Promulgación de la Ley Federal del Trabajo

Desde 1918 se inició un movimiento legislativo local, que en muchas ocasiones rebasó los supuestos protectores del propio artículo 123 constitucional.

---

<sup>29</sup> ROBLEDO SANTIAGO Edgar. Apuntes para la Historia de la FSTSE 1938 – 1970 México 1970 P 8

Estas leyes estatales del trabajo eran ordenamientos legales muy completos, que protegían los intereses de la clase obrera, pero no obstante eso, en lugar de acarrear beneficios produjo graves problemas nacionales, todo ello debido a que se le daba un tratamiento distinto a los trabajadores en cada entidad de la República, lo que trajo aparejada una desigualdad, provocando la necesidad de crear un ordenamiento federal

“En 1919 se presentaron los primeros proyectos para una Ley Federal del Trabajo, y fue hasta 1929, el 6 de septiembre, cuando se publicaron las reformas al artículo 73, en su fracción X y al 123 Constitucionales, en su párrafo de introducción, por lo que desde entonces es facultad del Congreso de la Unión, la de Legislar en materia de trabajo”.<sup>30</sup>

El 18 de agosto de 1931, quedaron sin efecto las leyes expedidas por las legislaturas estatales, por lo cual la nueva ley establecida en su artículo 14 transitorio, el cual decía: “Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se opongan a la presente ley”.

Es de gran importancia lo que establecía en sus 1º y 2º artículos. En el primero se establecía que. “la presente ley es de observancia general en toda la república, y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en

---

<sup>30</sup> VILLALOBOS Hugo Antonio. *Obra Jurídica Mexicana* Editada en los Talleres Gráficos de la Nación, por la Procuraduría General de la República. México 1987 P 3777.

los casos y términos que la misma establece”. En el artículo segundo se establecía que: “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán las leyes del servicio civil que se expidan”.

Este segundo artículo deriva sobre todo, a que en tiempos más antiguos, la relación de trabajo, entre el Estado y sus servidores, eran regulados por las leyes administrativas para garantía del empleado, y para lograr un mejor funcionamiento en el ejercicio de sus funciones, encomendadas al poder público, y es que en un principio este servicio tuvo carácter civil, de donde proviene la denominación de leyes de servicio civil.

Esto provocó que los empleados públicos fueran excluidos de la nueva Ley Federal del Trabajo, pues a pesar de la declaración del artículo 123 Constitucional, se olvidaron que el empleado particular, al igual que el público, son sujetos del derecho del trabajo. Trueba Urbina manifiesta al respecto que: “el concepto de servicio civil es burgués, en cambio el de Contrato de Trabajo Burocrático es revolucionario y proviene del artículo 123 de la Constitución de 1917, pero la relación entre el empleado y el Estado no es pública”.

“Fueron las leyes locales del trabajo, las que de 1917 a 1928, se encargaron de reglamentar las relaciones sociales del trabajo, entre el Estado y sus servidores, de manera que los sujetos de esas relaciones, como las de

trabajadores en general, dirimían sus controversias en las mencionadas Juntas de Conciliación y Arbitraje”<sup>31</sup>

Ante los reclamos cada vez más enérgico de una ley protectora de los servidores públicos, fue publicado el 12 de abril de 1934, un decreto, por el presidente Abelardo L. Rodríguez, un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, ya que los puestos públicos se distribuían entre los grupos que llegaban al poder, y cuando los quitaban, despedían a toda la gente que había llegado con ellos

La aplicación del acuerdo en los Secretarios de Estado, Departamentos y demás Dependencias, quedaba a cargo de comisiones que se denominaban del Servicio Civil y serán integradas por cinco personas quedando de la siguiente manera:

- Un representante del Jefe de la dependencia que fungirá como presidente, y podrá ser designado y removido libremente por dicho funcionario.
  
- Dos vocales: que serán los Directores, Jefes de Departamento, Oficina o Servicio, decanos dentro de la dependencia y cargos que duraran ilimitadamente.

---

<sup>31</sup> VILLALOBOS Hugo Antonio, Op Cit. P. 3778

- Dos representantes de los empleados, quienes duraran en su cargo un año y serán elegidos por medio de votación

Además cada comisión del Servicio Civil podrá designar a un abogado asesor, quien no tendrá voz ni voto en las juntas que celebren las Comisiones.

Por otro lado fue punto importante, para la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, que sus dirigentes consideraban que estaban mejor garantizados dentro de la Ley Federal del Trabajo, pues la Ley del Servicio Civil, podría ser interpretada o violada por elementos reaccionarios incrustados en las Secretarías de Estado. Estos dirigentes proponían que, para establecer en todo caso un Estatuto Jurídico conveniente a los trabajadores del Estado y diera buenos resultados para el gobierno, se formara una comisión con representantes designados por el Ejecutivo y por la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, para que esta comisión redactara el citado proyecto.

## **2.9 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión**

Para que se pudiera llevar a la realidad el estatuto que se planeaba, fue necesario organizar un mitin por parte de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, que fue el primero en la historia de este sector social, en apoyo al Presidente Lázaro Cárdenas, para que se elevara a la categoría de Ley el Estatuto Jurídico. La aprobación del mencionado estatuto originó grandes discusiones en la Cámara de Diputados

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado o de los Poderes de la Unión. promulgado en 1938, regía las relaciones entre los trabajadores federales y los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, incluyendo territorios federales. Dicho ordenamiento establecía normas relativas a las vacaciones, días de descanso, sueldos, ascensos, antigüedad, pensiones y huelgas, y creaba además un Tribunal y varias juntas arbitrales para la resolución de las controversias de la materia.

Para nuestro caso es importante transcribir el capítulo IV del estatuto con respecto al procedimiento de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, ya que es muy importante para el desarrollo de este tema y que dice:

ARTICULO 73- Para declarar una huelga se requiere:

- I- Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 69 y 70.
- II- Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del Estado, dentro de la Unidad Burocrática afectada, si se trate de una huelga parcial o si se trate de una huelga general por las dos terceras partes de delegaciones de sindicatos federados.

ARTICULO 74- Antes de suspender las labores como los trabajadores deberán:

- I.- Formular por escrito sus peticiones ante el funcionario o funcionarios de quien depende la concesión de las mismas, fijando un plazo no

mayor de diez días para que se resuelvan y expresando el día y hora en que deberá comenzar la suspensión de labores, y

- II.- Enviar copia de ese escrito al Tribunal de Arbitraje con el Acta de la Asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.

ARTICULO 75- El Tribunal de Arbitraje deberá resolver dentro de un término de 72 horas, contados a partir de la fecha en que se reciba la copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 73 y 74. En el primer caso si es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes.

ARTICULO 76-Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 74, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las dos partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

ARTICULO 77-Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de trabajo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

ARTICULO 78-Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes del plazo señalado para realizarla, o si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentren en minoría, el Tribunal declarará que no existe el

estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para reanuden las labores a percibiéndolos de que si no hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

ARTICULO 79-La huelga será declarada ilegal y aún delictuosa, cuando la mayoría de huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decrete en caso de guerra

ARTICULO 80-Si el Tribunal de Arbitraje resuelve que una huelga es ilegal, quedaran cesados por este solo hecho los trabajadores que hubiesen realizado la suspensión de labores

ARTICULO 81- En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Arbitraje y las autoridades civiles y militares correspondientes, deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

ARTICULO 82- La huelga terminará:

I- Por avenencia 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 persona o tribunal que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto

ARTICULO 83- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijara el número de trabajadores huelguistas que se mantendrán en el desempeño de sus labores a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, o sea, en contra de la conservación de las oficinas o talleres, o por último, signifique un peligro en la salud pública.<sup>32</sup>

Este estatuto fue modificado en el año de 1941, con la gestión administrativa del presidente Manuel Avila Camacho, y en el cual desaparecieron las juntas, quedando el Tribunal de Arbitraje como único órgano sustanciador de las controversias entre los Trabajadores al Servicio del Estado y sus distintas dependencias

---

<sup>32</sup> FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Apartado B del art 123 de la Constitución. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. México 1989

Paralelamente a la instauración del Tribunal de Arbitraje nace la Comisión Substanciadora, creada para ventilar los conflictos entre los trabajadores de la Suprema Corte y los Titulares del Poder Judicial. Esta comisión se integro con un representante de la Corte, uno de los trabajadores y un tercero con el carácter de árbitro, nombrado por ambas partes.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de fecha 4 de abril de 1941, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941, esta estructurado en una forma idéntica del estatuto que le precedió, pero destacan los avances que el Tribunal de Arbitraje tendría en jurisdicción para todas las unidades burocráticas, también especificando las bases para los escalafones y como punto de importancia, la prohibición de los sindicatos burocráticos de adherirse a otras centrales obreras y campesinas.

## **2.10 Artículo 123 apartado “B” de la Constitución Política Mexicana**

El 5 de diciembre de 1960, por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos se adicionó al artículo 123 Constitucional, el apartado “B” que contiene la declaración de los derechos sociales de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federados, convertidos éstos últimos en Estados, por decreto publicado el 8 de octubre de 1974, como lo señala José Davalos, en su ensayo sobre el Artículo 123 Constitucional, en la exposición de motivos del proyecto del Apartado “B” del mencionado artículo, se dijo:

“ .Los trabajadores al Servicio de Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.. ”

La relación jurídica que existe entre los trabajadores del Apartado “A” y los del “B” del artículo 123, es distinta ya que en los primeros, los trabajadores laboran con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que los servidores públicos trabajan para instituciones de interés general, de esto se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores dentro de las garantías de trabajo, que consigna el artículo 123, con las diferencias que derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

Así la clase burocrática dejó de ser un grupo de presión político, para encontrar su lugar dentro de una ordenanza constitucional, es decir, encontró un apoyo en nuestra Carta Magna, máximo ordenamiento jurídico en nuestro país. Resumiendo las metas que lograron con este apartado, son: que en sus catorce fracciones protege los derechos fundamentales de los servidores públicos, garantizando la jornada máxima, el periodo de vacaciones se establece en los presupuestos respectivos, se respeta el salario mínimo vigente, se da un trato igualitario sin distinción de sexos, se presenta el régimen de escalafón, se crea la obligación del Estado de formar escuelas de administración pública, se regula el derecho de huelga y de asociación colectiva de los servidores públicos y el principio de inmovilidad en el empleo.

Este apartado "B" surgió el 21 de octubre de 1960 y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

Con respecto a la huelga el apartado en su fracción X dice:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra." <sup>33</sup>

Cabe señalar que esta adición del Apartado "B" al Artículo 123 Constitucional, fue el despegue para lo que hoy se conoce como la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en resumen esta Ley es el objetivo tan anhelado por los servidores públicos de tener un ordenamiento legal que protegiera sus intereses, y fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, el 28 de diciembre de 1963

---

<sup>33</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editada por la Secretaria de Gobernacion México 1994.

## **CAPITULO III**

### **LA HUELGA**

#### **3-Principios Generales del Trabajo**

#### **3.2-Origen y objetivos de la huelga**

#### **3.3-Naturaleza Jurídica de la Huelga**

#### **3.4-Procedimiento de la Huelga en la Ley Federal del Trabajo**

##### **3.4.1-Emplazamiento**

##### **3.4.2-Calificación de la Huelga**

##### **3.4.3-Terminación de la Huelga**

### 3-Principios Generales del Trabajo

Antes de comenzar a tratar a la huelga es necesario hablar de los aspectos generales del Derecho Laboral, como son las relaciones individuales de trabajo, y que a partir de estas, surgen las relaciones colectivas del trabajo

La relación individual de trabajo es un elemento principal dentro de la materia del trabajo, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es cualquiera que sea el acto que le dé origen, la forma más común es el contrato, pero también es cierto que aunque exista un contrato no supone necesariamente una relación laboral, es decir, puede haber un contrato y nunca darse la relación laboral en sentido estricto.

Es suficiente conque se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino que es al mismo trabajo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino

asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa, en la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

En las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrón, son los sindicatos de los cuales hablaremos después, que por medio de la cláusula de admisión por exclusión, propondrá quienes ocuparan las plazas vacantes de la negociación, aun en contra de la voluntad del patrón en casos específicos.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley, la relación subsiste y es la misma Ley la que se encarga de establecer cómo debe de sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otra supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Se debería hablar de la presunción de la existencia de la relación de trabajo, pues como sé ha mencionado anteriormente, puede no existir el contrato y sí la relación laboral.

La Ley establece en el artículo 21 la existencia del contrato y la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Los empresarios han querido atacar a esta presunción para anular esa ventaja por parte de los trabajadores y la han hecho de diversas formas, como el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales o como el de los agentes de comercio, bajo el contrato de comisión mercantil, etc. La Ley trata de evitar que se burlen de los derechos de estos trabajadores.

De las relaciones individuales se derivan los siguientes elementos sustantivos y que son:

Trabajador - La Ley de la materia nos dice que es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

Patrón.- La Ley nos dice que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Salario.- Es la justa y necesaria compensación que debe pagar el patrón al esfuerzo del trabajador.

Jornada Laboral.- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

También de las relaciones individuales se desprenden los elementos adjetivos y que son el procedimiento ordinario y los procedimientos especiales, cuyo significado es el siguiente:

Procedimiento Ordinario.- Es la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

Procedimientos Especiales.- Son los que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren de una tramitación más rápida que los demás conflictos.

Al adquirir los trabajadores derechos, resultaron protegidos por la Ley, sin embargo, su lucha por avanzar en el logro de mejores condiciones de trabajo, les permitió la Libertad Sindical, a través de la asociación o agrupación en la

defensa de sus intereses, surge entonces la Coalición, que de acuerdo con la Legislación Laboral que en su artículo 355 nos dice que "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Posteriormente a la Coalición surge el Sindicato que en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Luego entonces existen sindicatos constituidos por trabajadores o sindicatos constituidos por patrones.

Los sindicatos de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas y por la transformación del régimen capitalista

Existen varios tipos de sindicatos de trabajadores como son:

I - Gremiales, los formados de una profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los que se constituyen por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Los sindicatos de patronos tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, estos sindicatos pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y

II.- Nacionales, formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dice en su artículo 67, que los sindicatos "son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Un tema discutido en el derecho administrativo es el que se refiere al derecho de asociación y en particular al derecho de asociación sindical, el criterio tradicional se manifestó en el sentido de que el Estado es una institución de instituciones, ajena a propósitos de lucro, que regula su actividad en asegurar el interés público, por lo que no se podía aceptar la existencia de entidades que interfirieran la acción pública y se viera obligado a abandonar la tarea suprema de equilibrar y armonizar los intereses de una comunidad. Se pensó en todo caso, que la colectividad sería la que resintiera los prejuicios de una contradicción entre la Administración pública y sus trabajadores.

La parte final de este proceso en México encontró la mejor consagración en la última e importante reforma al artículo 123 que fue adicionado con una sección B dedicada a los trabajadores del Estado.

Por lo que se refiere a las Instituciones descentralizadas, tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo les otorgan ampliamente este derecho de asociación sindical

El sindicalismo es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar a través de ella, su fuerza. Con el mismo propósito los sindicatos constituyen federaciones y éstas, a su vez, confederaciones.

En realidad los propósitos de unos y otros organismos no son los mismos, por regla general la actividad sindical atiende a necesidades concretas

de determinados trabajadores, por el contrario las federaciones como las confederaciones, tienen miras más elevadas, su preocupación será la clase trabajadora y no alguno de sus componentes.

El nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical es decir los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera, retirarse de ellas sin recurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario.

En las empresas se agrupan conjuntos de numerosos trabajadores, que están ligados con su patrón por el contrato individual de trabajo que cada uno debe de haber celebrado donde se advierte que existen fenómenos colectivos que no son la suma de fenómenos individuales, sino que revisten distintas características, propias de las relaciones recíprocas entre trabajadores que conviven para realizar un mismo fin o bajo una sola dirección.

Bajo estos fenómenos nace el pacto supremo de los sindicatos con los patrones es decir el Contrato Colectivo de Trabajo y también el Contrato Ley, y que en estos documentos se pactan las prestaciones superiores, es decir, aquellas que están por encima de las legales o mínimas.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios

sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: el del común acuerdo entre las partes o bien la resolución de la autoridad.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, se hará por triplicado, uno para cada una de las partes, y el tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

El contrato debe contener:

1.- La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarquen;

2 - Debe señalar la demarcación territorial que comprende su campo de aplicación;

3.- Las cláusulas tratarán concretamente como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;

4.- También es usual que se incluyan las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayuda para el pago de renta de casa, forma de pago del tiempo extraordinario, útiles y herramientas de trabajo, quién los proporcione y lugares para guardarlos, sistema de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir esta obligación;

5.- También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran;

6.- Incluir cláusulas que señalen, las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley; y

7.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Los contratos colectivos por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada serán revisables total o parcialmente. La solicitud deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes del vencimiento por contrato por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años, del transcurso de dos años, si el contrato de tiempo indeterminado tiene una duración mayor, y del transcurso de

dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuata diaria.

El contrato colectivo terminará, por el mutuo consentimiento de las partes, por terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El Contrato Ley o Colectivo Obligatorio es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en el territorio nacional

Las diferencias con el Contrato Colectivo de Trabajo son que el Contrato Ley es un contrato de industria y no así el Colectivo que es de empresa, se solicita ante la Secretaría del Trabajo, debe otorgarse por varios patrones, será revisable cada noventa días antes de su vencimiento y la duración máxima es de dos años.

### 3.2-Origen y Objetivos de la Huelga

Durante el siglo pasado los trabajadores fueron objeto de un sojuzgamiento en el que tenían que cumplir con un horario de trabajo de más de diez horas consecutivas de jornada, a cambio de una retribución casi simbólica, ya que parte de su salario se tenía que cambiar en las tiendas de raya.

Esta lamentable situación por la que pasaba la clase trabajadora llegó a tal extremo, que se sancionaba enérgicamente el intento de protestar o manifestar inconformidad ante las injusticias cometidas en contra del patrón.

En efecto, el artículo 925 del Código Penal Mexicano de 1871 establecía que: "se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticuatro a cincuenta pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con objeto de que suban los salarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo"<sup>34</sup>

Notamos la clara influencia europea que existía en esa época, como ya lo mencionamos en la etapa prohibitiva en donde existía una represión a la libertad de asociación, y de coalición, además de ser también este precepto, una prohibición a la libre expresión de las ideas.

---

<sup>34</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 1ª edición. Ed. Pac México 1989 P 409

Por tal motivo la protesta laboral era inconcebible y contraria a todo propósito de estabilidad política y económica que se buscaba conseguir, aún a costa de la inmensa mayoría de los mexicanos.

A finales del siglo pasado y principios de este siglo, surgieron varios movimientos de inconformidad, entre los cuales destacan por su relevancia el de Cananea Consolidated Cooper Co. La huelga textil de Río Blanco, en el Estado de Veracruz, promovida por el círculo de obreros libres, la huelga de maestros de 1922 del mismo Estado, entre otros.

Estos movimientos buscaban mejores condiciones de los trabajadores de las fabricas y minas, y principalmente del pago de salarios, sin que por ello se olvidara de la mísera condición de los campesinos en las haciendas, que por todo el territorio nacional constituían verdaderos focos de explotación

En síntesis se buscaba la supresión definitiva de las tiendas de raya, así como la reducción sustancial de la jornada de trabajo y el pago de buenos salarios.

No es hasta la Constitución de 1917, que se reconoce un mínimo de derechos para la clase trabajadora, entre los que destaca la libertad de coalición con la finalidad de equilibrar las fuerzas entre el capital y el trabajo.

Es en este punto donde surge un derecho laboral colectivo en el que el trabajador se une con sus demás compañeros, homologando sus demandas en la representación sindical que los agrupa, pudiendo recurrir incluso, a la suspensión temporal del trabajo.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga como: “...la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores...”, la suspensión temporal de sus labores no es de ninguna manera lo que podría juzgarse como abandono colectivo de labores, en virtud de que la falta en el cumplimiento de las obligaciones consagradas en el Contrato Colectivo de Trabajo, se originaron por la arbitrariedad del patrón, es decir en el fundamento de la acción, para el caso de huelga, debe establecerse en alguno de los presupuestos que marca el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice:

“Artículo 450- La huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV - Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis".<sup>35</sup>

Así mismo los orígenes de la huelga como instrumento legal para los Trabajadores al Servicio del Estado, los encontramos en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de ese mismo año, y en el que se establecía:

---

<sup>35</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera 71ª edición Editorial Porrúa México 1993 PP 203 y 204.

### Capítulo III

#### De las huelgas.

Artículo 66. - Huelga es toda suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la ley establece.

Artículo 67.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, de una unidad burocrática, de suspender las labores, de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si los Poderes de la Unión o algunos de sus representantes no acceden a sus demandas.

Artículo 68. - La huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado puede ser general o parcial.

Artículo 69. - La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y solo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

A.- Por la falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificara el Tribunal de Arbitraje

B.- Por que la política general de 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 el propio Tribunal de Arbitraje.

C - *Por desconocimiento del Tribunal de Arbitraje o por que el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.*

D.- Por que se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Artículo 70. - La huelga parcial es la que decreta contra un funcionario o un grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

A - Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.

B.- Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

C.- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal de Arbitraje.

Artículo 71 - *La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores al Servicio del Estado, por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.*

Artículo 72. - La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos huelguísticos contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad de Trabajadores al Servicio del Estado y por consecuencia todos los derechos contenidos en esta Ley.

El origen fundamental del movimiento huelguístico es la inconformidad de los trabajadores ante el desequilibrio de los factores de la producción en perjuicio de sus intereses, y el objeto no es otro que el de restablecer la armonía entre los intereses del patrón y los de los trabajadores, o el de hacer que cumpla con las resoluciones de la autoridad.

Pero actualmente estos objetivos han pasado a la historia, ya que las mismas reformas hechas al Estatuto Jurídico, desapareciéndolo, han originado la creación de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional o también llamada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que reforma totalmente lo que se refiere a la huelga, dejando a los trabajadores a merced de los abusos del patrón Gobierno.

### **3.3-Naturaleza Jurídica de la Huelga**

Es de gran importancia establecer la diferencia entre la huelga como un derecho social anterior a toda regulación jurídica, y el derecho de huelga propiamente dicho, que no es otra cosa más que el establecimiento de la

necesidad jurídica de los trabajadores, de suspender temporalmente sus labores cuando la conducta del patrón lesiona sus intereses.

El reconocimiento que el Estado hace de la huelga es la justificación social y jurídica de su existencia, autorizando libremente su ejercicio, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación.

Al ejercer un derecho, cualquiera que sea, se lleva implícita la utilización material del mismo, protegiéndose en la misma ley; esto es la aplicación del precepto al caso concreto, con la finalidad de restablecer los intereses jurídicos de los que han sido privados injustamente.

Algunos autores como Jesús Castorena, sostienen que la huelga es un hecho, en tanto la suspensión de labores es la derivación inmediata del conflicto, afirmando, entre otras cosas, que la situación de hecho es consecuencia del ejercicio de un derecho; este actor considera que la huelga es "por sí misma no produce obligaciones, ni las extingue, ni las modifica, ni es por tanto un acto jurídico. La ley determina las condiciones y término de su ejercicio y eso entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión; no son consecuencia de ella.

Pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes; modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de

seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga, sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebran obreros y patrones".<sup>36</sup>

Por nuestra parte compartimos la idea del maestro Castorena en el sentido de que la huelga es un hecho material que por el solo no crea, modifica, trasmite o extingue obligaciones y derechos, pero no compartimos la misma idea en lo que se refiere a que la huelga no es un acto jurídico ya que, el acto jurídico como lo define el maestro Rafael de Pina, es una manifestación de la voluntad humana u susceptible de producir efectos jurídicos y en el caso de la huelga existe una voluntad colectiva con el propósito de producir consecuencias de derecho.

Desde la etapa del emplazamiento, la propia Ley señala como presupuesto indispensable para que el movimiento de huelga prospere, la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores u obreros como lo señala en su artículo 451 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cumpliendo con este requisito, entonces como negar de la huelga su calidad de acto jurídico, si no existe una voluntad individual, sino muchas voluntades unidas frente a la lucha.

Para Néstor de Buen, el hecho material es el ejercicio de un derecho social consagrado en nuestra Constitución.

---

<sup>36</sup> CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª edición Ed. Porrúa, México 1984. P 84

Al mismo tiempo afirma que la huelga es “un proceso privado para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho, que es la suspensión del trabajo”.<sup>37</sup>

No obstante este autor difiere del maestro Castorena al referirse a la huelga como un acto jurídico tradicional en el que se crean, modifican, transmiten o extinguen derechos y obligaciones.

Mario de la Cueva considera que la huelga reúne todos los requisitos de un acto jurídico, y dice que en el pasado la huelga era un hecho, que “devino finalmente en un acto jurídico”.

De acuerdo al maestro de la Cueva la huelga por si sola, sería el hecho jurídico, en tanto que el derecho de huelga vendría siendo el acto jurídico.

Pero el autor de referencia refuerza su postura en el reconocimiento constitucional que concede al derecho jurídico. Considera, además que los requisitos de forma y de fondo, o de existencia y validez se pueden encontrar en la propia Ley Laboral; señalando como objeto posible alguna de las fracciones del artículo 450 de dicha ley; como elemento de existencia señala la voluntad de la mayoría de los trabajadores y como elemento de validez la fracción III del artículo 451 de la ley de la materia.

---

<sup>37</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo. T. I. 4ª edición. Ed. Porrúa México 1981. P. 268

Las tesis anteriormente señaladas nos llevan a la conclusión de que la huelga es un acto jurídico que por sí sola no produce consecuencias inmediatas, ya que los efectos esperados se producen al tiempo de derimirse el conflicto, es decir la huelga se perfecciona en el momento de que las voluntades acuerde la solución del estado de huelga.

Compartimos la teoría que señala el maestro Alberto Trueba de que "la huelga es un derecho social económico, que puede ejercitarse para efectos profesionales o bien con finalidades reivindicatorias, como derecho de autodefensa de los trabajadores. En sí la naturaleza de la huelga es de carácter social".<sup>38</sup>

### **3.4-EL Procedimiento de Huelga en la Ley Federal del Trabajo**

#### **3.4.1-Emplazamiento**

El ejercicio del derecho de huelga lo lleva a cabo la coalición de trabajadores, como lo señalan los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes.

El emplazamiento a huelga es una etapa anterior a la huelga en donde los trabajadores solicitan al patrón, una serie de peticiones, las cuales deberán

---

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1973.p 547

referirse a cualquiera o varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que en puntos anteriores ya se citaron.

El emplazamiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Será por escrito y dirigido al patrón, señalando las peticiones y el propósito de ir a la huelga en caso de ser satisfechas, concretaran el objeto de la misma y el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, el término contará a partir del día en que el patrón quede notificado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje hará llegar copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo, y el patrón quedará como depositario de la empresa o establecimiento, y a partir de entonces deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de

la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo que antes de estallar la huelga, se trate de: asegurar los derechos de los trabajadores, créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social o del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y los demás créditos fiscales.

Así mismo el patrón tendrá cuarenta y ocho horas para dar *contestación por escrito del pliego petitorio*.

Cuando el trámite de emplazamiento no reúna los requisitos anteriormente señalados o sea presentados por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante que ya existe uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Durante esta audiencia la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá la excepción de falta de personalidad si la interpuso el patrón y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las

normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

En esta misma audiencia, si los trabajadores no concurren a ella, no correrá el término para la suspensión de labores. Y en caso de que no concorra el patrón, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que concorra a la audiencia de conciliación.

En el periodo de pre huelga la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes.

Después de la etapa conciliatoria si no se ha llegado a un acuerdo estallará la huelga el día y hora programados, para tal efecto, procurando dar fe del hecho, mediante la intervención de las autoridades competentes.

Las autoridades han creado de manera extralegal. fórmulas para seguir laborando durante el estallamiento de una huelga, con el pretexto, de que si dejaran sin actividad los servicios que a continuación se mencionaran, se afectaría la paz pública y la estabilidad económica del país, estas fórmulas son:

1- La continuación de los trabajos en los siguientes servicios:

A- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, hasta llegar a su punto de destino.

- B- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos con el objeto de atender a los pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento
- 2- El personal de emergencia, en algunas empresas la suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, en estos casos antes de la suspensión de los trabajos y a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, debe fijar el número de trabajadores indispensables que desempeñen esas tareas, si los huelguistas se niegan a prestar estos servicios, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores (esquiroles) y la junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestar dichos servicios.
- 3- La requisita, no la contempla la Ley Federal del Trabajo sino que es un procedimiento, fundado en el artículo 112 de la Ley General de Vías de Comunicación en virtud de la cual al estallar la huelga en una empresa, que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, el cual se encargara de llegar a una conciliación con los huelguistas, colocando estos la bandera de huelga, pero continuando con las labores, ya sea por ellos mismos o utilizando otros trabajadores o pidiendo la intervención de las autoridades.

A esto es conveniente expresar que este procedimiento es un atentado en contra del Derecho de Huelga, además de ir en contra de la misma Constitución, puesto que contraría a los principios generales del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que la *Ley General de Vías de Comunicación* no es aplicable a los problemas laborales

### **3.4.2-Calificación de la Huelga**

La Ley Federal del Trabajo hace mención de dos términos para calificar la nulidad de la huelga.

El primero de ellos es el de "inexistencia", el cual se refiere cuando no se satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Y el segundo de los términos es el de "ilícita", que es cuando la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Las causas de inexistencias, las señala al Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- I. Cuando la suspensión del trabajo es realizada por una minoría de los trabajadores.
- II. Cuando no se reúna el objeto para realización de la huelga.
- III. Cuando no se cumplen los requisitos de procedimiento de huelga.

Para que una huelga también sea declarada inexistente deberá de solicitarse por escrito y en caso de no hacerlo será considerada existente para todos los efectos legales a que haya lugar.

“El propósito fundamental del procedimiento de huelga es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría”,<sup>39</sup> y este se lleva acabo de la siguiente manera:

- A. Una vez presentada la solicitud, la Junta de Conciliación y Arbitraje le correrá traslado a las partes interesadas, y las citará para la celebración de una audiencia en las que deberá de oír las y en las que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- B. La audiencia deberá de celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

---

<sup>39</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor Op. Cit. P. 585

- C Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud.
- D Las pruebas se rendirán durante la celebración de la audiencia, excepto si se ofreció como prueba el recuento de los trabajadores. Salvo en casos excepcionales podrá la Junta de Conciliación y Arbitraje diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la propia audiencia.
- E. Concluida la recepción de pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Para declarar la resolución de inexistencia de huelga deberá citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones, para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumaran al del Presidente los votos de los ausentes

Si la Junta resuelve que el estado de huelga es inexistente, deberá

- 1) Determinara un término de veinticuatro horas a los trabajadores para que regresen al trabajo.

- 2) Se apercibirá a los trabajadores por medio de su representación sindical de que por el solo hecho de no acatar las resoluciones, se dará por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- 3) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en la libertad de contratar a nuevos trabajadores.
- 4) Dictar las medidas que juzgue convenientes para que se pueda restablecer el trabajo.

El procedimiento que se sigue para calificar la ilicitud de la huelga es el mismo que el de la inexistencia con la diferencia de que declarada la ilicitud de la huelga, la relación laboral con los trabajadores queda terminada.

“La declaración de ilicitud no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Solo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Lev Federal del Trabajo, 71ª edición Ed. Porrúa México 1993. P 434

Como en todo procedimiento laboral, no existe recurso, con excepción del de revisión del ejecutor, solo podrá impugnarse a través del Juicio de Amparo indirecto ante el Juez de Distrito.

Existen otros tipos de huelgas que escapan de la calificación jurídica laboral, y son huelgas que se realizan de hecho, sin tener en emplazamiento, luego entonces no se les puede calificar jurídicamente, pero si equivale su realización al delito de despojo; cuando se le impide al patrón y a su personal de confianza, el acceso al lugar de trabajo.

### **3.4.3-Terminación de la Huelga**

La huelga como derecho e instrumento de lucha, de la clase trabajadora tiene como finalidad, presionar al patrón para que acepte, establezca o cumpla determinadas obligaciones.

Ante esta situación el patrón tiene tres opciones para impedir la huelga:

1ª Impedir la huelga por medio de la aceptación de lo solicitado;

2ª Impugnar la huelga y

3ª Llevar acabo la conciliación de alguna autoridad especializada.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 469 que existen cuatro causas de terminación de la huelga:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; en este punto la Ley no condiciona en modo alguno, los posibles arreglos
  
- II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; este es el único caso que depende de una sola voluntad y es la del patrón y si es después del estallido de huelga el patrón deberá pagar los salarios caídos, pero si se trata de cumplir ciertas obligaciones será necesario aportar los elementos para cumplirlas, además si se refiere a fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón deberá hacer constar su aceptación expresa.
  
- III. Por laudo Arbitral de las personas o comisión que libremente elijan las partes; en este caso las partes han decidido, de común acuerdo, poner en manos de un tercero; persona o comisión, la resolución del conflicto, pero con un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.
  
- IV. Por laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten al conflicto a su decisión, la Junta,

si se trata del cumplimiento o interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, del Contrato Ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, se seguirá procedimiento ordinario, si es por el contrario si se trata de un conflicto de naturaleza económica, se seguirá el procedimiento para ese tipo de conflictos, previstos en los artículos del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo.

La resolución del conflicto, persigue primero que se satisfagan, las peticiones de los trabajadores de manera adecuada y enseguida, que se paguen los salarios correspondientes, salvo que se trate de una huelga de solidaridad

Sin embargo una limitación importante es que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este caso la Junta de acuerdo a lo previsto en el Artículo 947:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo.
- II. Condenara con la indemnización Constitucional al trabajador y que es el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50 fracciones I y III; y

- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta el momento en que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del Artículo 162.

Con excepción a la fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución

En este mismo tenor existe una forma más de terminación de la huelga, que no señala la Ley Federal del Trabajo y que es: el del desistimiento del Sindicato o el de la Coalición. Pero no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la anuencia del empresario, sin embargo si el patrón se niega a reanudar el trabajo, estaría violando sus deberes esenciales, lo que daría como resultado el derecho de los trabajadores para poder rescindir el Contrato de Trabajo, y así poder reclamar el pago de las indemnizaciones previstas en el Artículo 50 de la legislación laboral.

## **CAPITULO IV**

### **LA HUELGA EN LA BUROCRACIA**

#### **4-El Mito de la Huelga Burocrática**

##### **4.1-La Relación Laboral Estado-Trabajador**

##### **4.2-El Derecho de Huelga en los Trabajadores al Servicio del Estado**

##### **4.3-La Requisa**

##### **4.4-Diferencias entre la Huelga del Apartado "A" y la del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional**

#### 4-El Mito de la Huelga Burocrática

El servicio público considerado por los tratadistas como aquel cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón, debe ser preponderante la vigilancia del Estado.

Nadie duda que los servicios de educación, de policía, de administración de justicia, de transportes, de comunicaciones eléctricas, sean muy importantes, pues las comunidades humanas necesitan contantemente de eso servicios.

Actualmente con las múltiples actividades industriales y las innumerables necesidades urbanas que requieren de la oportuna disponibilidad de esos servicios, si se diera la suspensión en el servicio de eléctrico como el de transporte crearía situaciones verdaderamente graves, razonamientos semejantes *podríamos formular respecto de las comunicaciones telefónicas, telegráficas, etc.,* así como los servicios de panteones, hospitales y otros.

Sin servicio de agua, de alumbrado, de refrigeración, sin bombeo de gasolina, inmovilizados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad y por último dejando a miles de trabajadores sin laborar por la imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos en que se contara con plantas propias, el espectáculo sería el de un colapso social.

Ante esta situación el Estado ha adoptado una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea.

Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, de sus Secretarios, Gobernadores etc., para tratar de solucionarlas y en el ramo federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos, toma injerencia similar.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son a los que podríamos calificar de vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Es por esa razón que el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes a las laborales, para impedir enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar

Es por eso que tampoco cabe la suposición de una huelga, en que la coalición de trabajadores trate de presionar al patrón hasta que éste se debilite y ceda. pues no se concibe que un grupo de trabajadores se enfrente a la colectividad, personalizada en el Estado.

Hay que reconocer que la huelga, tratándose de esa clase de empresas, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores.

#### 4.1-La Relación Laboral Estado-Trabajador

El Artículo 123 Constitucional hace una cierta división, de lo que son las relaciones obrero patronales y las del Estado con sus trabajadores.

“La relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que las que la liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que los servidores públicos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una cierta mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba de ser siempre tutelado”.<sup>41</sup>

Los fines que persigue la relación del Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, son en lo económico y esta en relación de la oferta y la demanda.

En esta relación laboral, el trabajador pretende obtener mayor cantidad y calidad de sus prestaciones, mientras que el patrón trata de obtener el mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupa, para aumentar su capital invertido

---

<sup>41</sup> SERRA ROJAS Andrés. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa. 11ª ed. México 1982 T I P 381

En cambio en el Apartado "B" del artículo citado, el fin que persigue es el de interés general y los servidores públicos coadyuvan con el Estado para que este lleve acabo sus funciones de interés social.

"Así mismo en los Artículos 115 y 116 Constitucionales un sus fracciones VIII y V respectivamente, regulan las relaciones de los trabajadores al servicio de los gobiernos municipales y estatales respectivamente, los cuales se regirán por las leyes que expidan las legislaturas locales, con base en los beneficios mínimos, establecidos en el Artículo 123 en su Apartado "B", por tratarse de un servicio público, cosa que no precisan los artículos citados".<sup>42</sup>

Al hablar de servicios públicos, encontramos que no todos los trabajadores que prestan sus servicios al sector público, se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que existen algunos organismos que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, esto como consecuencia de un decreto, ley o decisión presidencial y en atención al momento político, ya que desde su creación se les ubica bajo la tutela de esa legislación.

Por otro lado existe un gran número de trabajadores desempeñando un servicio público, pero que por disposición de la fracción XIII del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y 8º del Ley Reglamentaria del citado artículo, se les excluye de la aplicación de esta legislación, ya que se les remite a sus leyes propias; como son, los marinos, militares y miembros del Servicio Exterior.

---

<sup>42</sup> DAVALOS José, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa 2ª ed. México 1988 P.429

También son excluidos de igual manera los empleados de confianza, y que en la actualidad han aumentado en demasía, así como el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.

En lo anteriormente expresado encontramos que los sujetos de la relación laboral son entre los titulares y los trabajadores de base de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus similares para el ejército y las fuerzas armadas, las Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de Vivienda, la Lotería Nacional, el Instituto Nacional Indigenista, la Comisión Nacional de Valores, la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, el Centro Materno Infantil, así como todos los Organismo Descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de Servicios Públicos

La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya.

Su esencia es la institucional por cuanto a la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resultando consiguientemente su carácter contractualista.

"Por otra parte. tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias. Cabe señalar que en la relación laboral los titulares de las dependencias sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador".<sup>43</sup>

#### **4.2-El Derecho de Huelga en los Trabajadores al Servicio del Estado**

La representatividad laboral de los servidores públicos, que refleja la defensa de sus intereses, es prácticamente impuesta por la autoridad de las dependencias gubernamentales o más graves aún instituida con su anuencia, de tal manera que los comités ejecutivos de las planillas sindicales, están sometidos, a los intereses directos de la Administración Pública, a través de sus distintos niveles jerárquicos, en donde entonces la indefensión, de los empleados burocráticos son total y definitiva, el derecho de huelga prácticamente no existe para ellos.

A diferencia del procedimiento laboral ordinario, en materia de huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá calificar la calidad jurídica del emplazamiento.

---

<sup>43</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Legislación Federal del Trabajo Burocrático Editorial Porrúa. 32ª ed. México 1994 P. 20.

El Tribunal analizará minuciosamente el pliego de peticiones, vigilando que se cumplan los requisitos de forma y de fondo que establece la Ley, y que son:

I-Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que se consagran el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

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

III-Antes de suspender las labores se deberá presentar el pliego de peticiones al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente del Tribunal una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Así mismo se hará procedente la intención de los emplazantes de suspender las labores en las unidades burocráticas, como dispone el artículo 102 que a la letra dice:

"...Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se

refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores .. "

La calificación del pliego de peticiones, se hará de oficio por el Tribunal, y dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, contadas desde el momento en que se reciba la copia del escrito, correrá traslado al titular de la dependencia involucrada, quien a su vez, deberá resolver dentro del término de diez días, sobre las demandas laborales de los empleados.

Después de la calificación de la huelga, si se considera legal y no hubiese llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores, contando con el respeto de las instituciones y el respaldo jurídico que la Ley concede a los huelguistas

El Tribunal funcionando en pleno y a petición de las autoridades correspondientes, establecerá el mínimo de trabajadores que, durante la suspensión de labores, deberá seguir prestando servicio, cuando la suspensión de las labores, perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o que signifique un peligro para la salud pública, como lo señala el artículo 109.

Por otra parte, si la huelga estalla antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará la inexistencia de la misma, como lo menciona al respecto el artículo 103, en los términos siguientes:

"...Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarara que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad..."

Además de la calificación de legal o inexistente, señala la Ley Burocrática, que una huelga es ilegal o delictuosa; cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreta en los casos del artículo 29 Constitucional.

Declarada de ilegal la huelga, el Tribunal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causal de cese justificado, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias y el mismo Tribunal dictará las medidas necesarias en caso de que se realice la suspensión de labores.

La huelga burocrática terminará por:

- I. Avenencia de las partes.
- II. Resolución de la mayoría de los trabajadores.

III. Declaración de ilegalidad de los trabajadores.

IV. Laudo.

#### **4.3-La Requisa**

El Estado a treves de la requisición o requisas, procede a la ocupación material de las empresas que prestan servicios públicos, cualquiera que sea su estructuración administrativa, apoyándose en el interés colectivo que representa, disponiendo la reanudación inmediata de sus labores con personal de emergencia, y dando un plazo a los huelguistas para que regresen a sus puestos, con el propósito de evitar daños irreversibles a la economía del país y el deterioro de la paz pública.

A partir de la institucionalización del derecho de huelga en 1917, en el sector público, solo se han dado intentos frustrados de emplazamientos, como el de los trabajadores de la Industria Nuclear en 1984, el Sindicato Mexicano de Electricistas en 1987, el de los trabajadores de Aeromexico en 1988 y más recientemente, las tentativas abortadas de los Trabajadores de la Ruta 100, y el descontento Magisterial; ambos en 1989, entre otros.

El poder público trata de conseguir y mantener, la estabilidad financiera del país, evitando el posible caos que representaría, la suspensión de labores en

dependencias encargadas de la comercialización o prestación de servicios públicos claves para el desarrollo del país.

Al respecto el artículo 29 Constitucional establece, entre otras facultades del Ejecutivo, la de dictar medidas extremas en caso "... de perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto..."<sup>44</sup>. Así como lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que tienen el mismo sentido jurídico y que a la letra dice "En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país, o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes, muebles inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía que se trate cuando lo considere necesario... Los gastos del procedimiento parcial serán por cuenta de la nación...". Ambas disposiciones son la justificación legal de la Requisa en tanto se afecten los servicios encuadrados en el capítulo I de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

---

<sup>44</sup> LEYES Y CODIGOS DE MEXICO, Ley de Vías Generales de Comunicación, 20ª edición Editorial Porrúa. México 1990. P.P. 58 y 59

Al presentarse la suspensión de labores en cualquier dependencia del Estado, este inmediatamente tomara cartas en el asunto requisando las instalaciones y sustituyendo al personal inconforme, con la finalidad de mantener la continuidad en la presentación del servicio afectado, justificando su actitud en la necesidad de mantener la paz pública y la estabilidad económica, seriamente amenazada por el conflicto laboral.

Por las mismas causas que menciona el artículo 29 Constitucional, tal disposición se aplica por analogía a los servicios distintos de los generales de comunicación, pero que por su naturaleza pudiera provocar su suspensión (suspensión de labores que equipara el gobierno; con hipotéticas condiciones de beligerancia internacional), alteraciones a la economía del país y a la relativa a la paz social.

#### **4.4-Diferencias entre el Huelga del Apartado "A" y el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional**

Para iniciar a hablar de este tema primero tenemos que señalar que en materia burocrática no existen los conflictos de naturaleza económica y desde este punto de partida, encontramos una legislación burocrática deficiente, que constituye un obstáculo, ya que la huelga es un derecho social y económico, que permite alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios.

A lo largo de la historia se ha visto que las leyes por lo regular, tienden a mejorar de acuerdo a las necesidades de la sociedad, pero en el caso de la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, notamos claramente como, esto no ha sucedido, ya que el antecedente inmediato de esta legislación, que fue el Estatuto Jurídico; era más completo y con mayores beneficios en materia de huelga para los servidores públicos.

En este tenor encontramos una gran desventaja entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la primera es más completa que la segunda; en la que el único gran beneficio para los servidores públicos es el de la Inamovilidad del mismo.

En lo referente a la huelga en el apartado "A" del artículo de la materia, conque se cumpla alguno o algunos de los objetivos, que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, será suficiente para llevar acabo la suspensión, y en el apartado "B" se podrá hacer el uso de huelga, únicamente cuando se violen de manera general y sistemáticamente los derechos que consagra el mismo apartado del artículo 123 Constitucional.

En el caso anterior encontramos que la violación general y sistemática a que hace referencia el apartado "B", es casi imposible que se dé, ya que si se violan en parte o de forma interrumpida se rompe con la generalidad y sistemática que establece el artículo 99 de la Ley Burocrática, por lo tanto es la

huelga burocrática un derecho inalcanzable, ya que nunca se reunirán los requisitos que se establecen para realizarla.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 señala específicamente cual es el objeto que deberá tener la huelga, y que al reunir cualquiera de los siete objetivos, más los requisitos de forma que establece, se podrá llevar a cabo la suspensión, al mismo respeto la Ley Burocrática no lo señala de manera similar cual es el objeto de la huelga, simplemente señala tajantemente que para declarar la huelga se requiere que se ajuste a los términos del artículo 94 de la ley de la materia, y que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia en donde laboren.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo hace una distinción y menciona cual es la huelga legalmente existente, la lícita, la justificada y la legalmente inexistente:

La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

La huelga ilícita es cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos y en casos de guerra; por los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores.

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón

La huelga legalmente inexistente es aquella que no satisface los requisitos de fondo y forma que la ley establece

En este mismo sentido la Ley Burocrática solamente menciona tres tipos de huelga y que son la legal, ilegal e inexistente.

La huelga ilegal es aquella en la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Con respecto a las huelgas legal e inexistente no menciona en que consisten.

En este caso tendríamos que entender por huelga legal y por la inexistente, lo que señala la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria ya que la Ley Burocrática no lo menciona, atento a lo previsto por el artículo 11 del mencionado Código Burocrático.

Por lo que se refiere al procedimiento de huelga la Ley Burocrática solo menciona los plazos para correr traslado del pliego, o para decretar la calificación de la huelga, por otro lado señala que si la huelga es legal, procederá a una

*audiencia conciliatoria* entre las partes, pero nunca señala bajo que normas se ajustará esta audiencia, tampoco señala cual es el procedimiento para declarar su inexistencia, falta de personalidad, incompetencia o cuando se podrán ofrecer pruebas.

La Ley Federal del Trabajo señala que si el conflictivo motivo de la huelga se somete a la decisión de la Junta por parte de los trabajadores, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica según sea el caso, por ejemplo: si se trata de la celebración y firma de un contrato colectivo o del cumplimiento del mismo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica; en tanto que si se trata de un aumento de salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos por parte de la empresa, se aplicarán los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

La Ley Burocrática no menciona que procedimientos se llevarán a cabo en materia de huelga y en cuanto al pedimento de aumento de salarios ni siquiera se puede hacer uso del derecho de huelga, porque no existen los conflictos de naturaleza económica y en cuanto a las condiciones generales de trabajo la ley es muy clara al señalar que estas se fijaran por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato y se revisarán cada tres años, es decir las condiciones de trabajo no las crean entre los titulares de las dependencias y los sindicatos de las mismas, sino que son de naturaleza unilateral, creadas por los

titulares y en caso de celebración revisión de las mismas no señala nada al respecto la ley de la materia, a diferencia de la Ley Laboral, en la que, si la huelga tiene por objeto la celebración, revisión o cumplimiento del Contrato Ley o el Contrato Colectivo de Trabajo, se observaran las disposiciones del capítulo XX del procedimiento de huelga.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo señala la huelga por solidaridad, que es aquella que tiende a apoyar a otra huelga que tenga por objetivo, alguno de los que señala el artículo 450 fracciones I, II, III, IV y V, sin embargo excluye este tipo de huelgas para exigir la revisión de salarios contractuales, en este mismo sentido la Ley Burocrática tampoco señala nada al respecto de este tipo de huelga.

Como podemos observar existe una clara diferencia entre lo que es la huelga en el apartado "A" y la del "B", ya que en la primera se nota una clara influencia socialista a favor del trabajador, pretendiendo un mejoramiento en sus condiciones de vida, y en cuanto a la segunda se refleja la ventaja de los titulares para obstaculizar el derecho de huelga ya que la Ley Burocrática tiende a favorecer los intereses del Estado.

## CONCLUSIONES

Para poder dar mi propuesta me base en diversos aspectos que han existido dentro del movimiento de los trabajadores en nuestro país y que son los siguientes:

PRIMERA - En México los servidores públicos aparecen desde la *época prehispánica, en lo que era considerada como la Clase Noble.*

SEGUNDA.- El primer reglamento del que se conoce se expidió para regular el servicio público, es la del servicio del alumbrado que se llamaba "Reglamento de Revillagigedo" de la época de la Colonia en el siglo XVIII.

TERCERA - En nuestro país las relaciones Estado-Servidor público, primero se rigieron por el Derecho Civil, posteriormente por el Derecho Administrativo. después por las Leyes locales del trabajo, enseguida por las Leyes del Servicio Civil que se crearían, y por último por el Derecho Laboral Burocrático

CUARTA - El primer movimiento de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, surge en 1915 y es llevada a cabo por los maestros y posteriormente se inicia la huelga de 1916 encabezada por el sindicato de electricistas y tranviarios entre otros.

QUINTA.- El Estatuto jurídico de 1938, contemplaba la huelga como un derecho auténtico, ya fuera contra todos los funcionarios de los Poderes de la Unión o contra los de una sola unidad burocrática, contemplando también el ejercicio de ese derecho para los conflictos de naturaleza económica, así como los de naturaleza jurídica.

SEXTA.- En principio el artículo 123 constitucional, no contempló las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, sino fue hasta 1960.

SEPTIMA - La legislación burocrática actual, en lo que se refiere a la huelga es una limitante para llevar a cabo el cumplimiento de ese derecho, ya que existe una serie de requisitos que obstaculizan el pleno ejercicio de tal derecho

OCTAVA.- En materia burocrática no existen los conflictos de naturaleza económica, por lo tanto la huelga que es un derecho económico-social, no seguiría el procedimiento económico para resolver este tipo de conflictos. Y al no existir, no se puede pensar en la huelga para exigir un aumento salarial.

NOVENA.- La Ley Burocrática en lo que refiere a la huelga sufrió un retroceso en comparación con el Estatuto Jurídico de 1938.

DECIMA.- Ahora bien cada vez es más claro como los sindicatos burocráticos están coludidos con los titulares de las dependencias, ya que no exigen mejoras para los servidores públicos, y cuando las exigen se conforman con las mínimas que otorga la autoridad esto es que el titular las dicta y el sindicato simplemente la acepta.

DECIMA PRIMERA.- Las luchas de las organizaciones sindicales, han sufrido un estancamiento con la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y es el propio gobierno el que se ha encargado de crear nuevas fórmulas como la requisa para poder seguir prestado el servicio público, pretendiéndola justificar a través del bienestar colectivo.

DECIMA SEGUNDA.- La huelga burocrática la equipara el Estado como si fuera una guerra internacional que desestabiliza, la economía y la paz social del país, obstaculizando las justas demandas de los trabajadores burocráticos

## PROPUESTA

Para poder ejercer los trabajadores burócratas el derecho de huelga como una forma legal, es necesario una reforma a los artículos 94, 96 y una adición al artículo 102, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para quedar de la siguiente manera:

Artículo 94-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.

Ya sea a un trabajador o a un grupo de ellos, lo mismo cuando los titulares de las dependencias no cumplan con la ejecución de los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 96-La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo

Y este artículo quedaría de la siguiente manera:

Artículo 96- La huelga tendrá por objeto:

I- Exigir el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo

94

II- Obtener del titular o titulares de las dependencias, el cumplimiento de los Laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

III- Obtener del titular o titulares de las dependencias la revisión de las condiciones de trabajo.

IV- Por falta de pago de los salarios correspondientes a un mes de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

V- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Y que se adicione el artículo 102 y que a la letra dice:

Artículo 102- Si la declaración de la huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días

a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Se adicionaría lo siguiente:

Artículo 102 Bis- Si la huelga es declarada legal y las peticiones son de carácter jurídico, se seguirá el procedimiento ordinario para resolver este tipo de conflictos, pero si las peticiones son de carácter económico, se seguirá un procedimiento especial aplicando la supletoriedad de la Ley, para los conflictos de naturaleza económica.

También es necesario que se formule un sistema legal acorde con nuestra legislación, y principalmente en la Constitución Política para que, sin menoscabo del derecho de huelga ahí mismo consagrado, y que se ordene sujetar a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 5ª edición. Editorial UNAM. México. 1983.

ARIAS GALICIA Fernando. Administración de Recursos Humanos, 3ª edición. Editorial Trillas. México 1988.

BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, 1ª edición. Editorial Pac. México 1989.

DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. T. 1. 4ª edición. Editorial Porrúa México 1981.

BURGOA ORIHUELA Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 1ª edición. Editorial Porrúa. México 1973.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero 6ª edición. Editorial Porrúa. México 1984.

CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS Conoce a la CROC. Ediciones Gráficas Zeta. México 1988.

DE LA CUEVA Mario Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª edición. Editorial Porrúa. México 1949.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª edición. Editorial Porrúa. T. 1. México 1985.

DAVALOS José. Derecho del Trabajo. T. 1. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1988.

DIAZ DEL CASTILLO Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España. Vol. II. T. 1. 15ª edición. Editorial Porrúa. México 1992.

GONZALEZ COSSIO DIAZ Arturo. Clases y Estratos Sociales. T. 2. Editorial UNAM y Hermanos Porrúa. México 1950.

GROLIER. Nueva Enciclopedia Temática. T. 1. Editorial Cumbre. México 1981.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 14ª edición Editorial Porrúa. México 1996.

GUY Schoeller. Gran Enciclopedia Universal Quid. T. 8. Editorial Promexa. México 1983.

HUBERMAN Leo. Los Bienes Terrenales del Hombre. 4ª edición. Editorial Nuestro Tiempo. México 1977.

LEMOINE VILLICAÑA Ernesto. El Alumbrado Público Durante la Segunda Mitad del Siglo XVIII. Boletín del Archivo General de la Nación Octubre - Diciembre. México 1963.

MACEDO Pablo. Comunicaciones y Obras Públicas. México y su Evolución Social 1905. Editorial UNAM México 1989.

MARIN. Enciclopedia Formatica. El Mundo de la Cultura. T 8. Editorial Marin. México 1975.

PEREZ DE LEON Enrique. Notas de Derecho Constitucional y Administrativo. 4ª edición. Editorial Enrique Pérez de León. México 1977.

DE PINA Rafael. Diccionario de Derecho. 16ª edición Editorial Porrúa. México 1989.

ROBLEDO SANTIAGO Edgar. Apuntes para la Historia de la FSTSE, 1938 - 1970. México 1970.

ROMERO VARGAS Iturbide. Organización Política de los Pueblos del Anahuac. Editorial Nuevo Mundo. México 1957.

SALVAT. Historia Universal. T. 11. Editorial Salvat Editores México 1980.

SERRA ROJAS Andrés, Derecho Administrativo, 6ª edición. Editorial Porrúa. México 1974.

TEJA Zabre. Historia de México. una Moderna Interpretación Editado por la Secretaría de Relaciones Exteriores. México 1935.

TENA RAMIREZ Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808 - 1885. 14ª edición. Editorial Porrúa. México 1987.

TENA SUCK Rafael. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac. México 1990.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1973.

VILLALOBOS Hugo Antonio. Obras Jurídicas Mexicanas. Editada por los Talleres Gráficos de la Nación, por la Procuraduría General de la República. México 1987.

## LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editada por la Secretaría de Gobernación. México 1994.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 71ª edición. Editorial Porrúa. México 1993.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Trueba Urbina Alberto. 32ª edición. Editorial Porrúa. México 1994.

Ley de Vías Generales de Comunicación. 20ª edición. Editorial Porrúa. México 1990.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. México 1989.