

320809



Universidad del Valle de México

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE DERECHO

Con estudios incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

B-137

Estudio jurídico sobre la inaplicabilidad del derecho  
de huelga contemplado en el apartado "B" del  
artículo 123 constitucional

T E S I S

Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

MANUEL CARRILLO JARA

TECIS CON  
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1990

## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

## ESTUDIO JURIDICO SOBRE LA INAPLICABILIDAD DEL DERECHO DE HUELGA CONTEMPLADO EN EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 - CONSTITUCIONAL.

	<u>Pág.</u>
Introducción . . . . .	1
CAPITULO I	
Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo . . . . .	4
A) Origen del Derecho del Trabajo . . . . .	4
B) El Derecho del Trabajo en Inglaterra . . . . .	9
C) El Derecho del Trabajo en Francia . . . . .	16
D) El Derecho del Trabajo en Alemania . . . . .	27
CAPITULO II	
El Derecho del Trabajo en México . . . . .	41
A) El Derecho de Organización de los Trabajadores. . . . .	41
B) Etapa de la Tolerancia del Movimiento Obrero-Mexicano . . . . .	45
C) Encíclica "Rerum Novarum" . . . . .	53
D) Etapa del Reconocimiento del Movimiento Obrero-Mexicano . . . . .	58
E) El Partido Liberal Mexicano . . . . .	61

	<u>Pág.</u>
CAPITULO III	67
Principales Antecedentes de la Huelga en México y su Reconocimiento como Derecho Constitucional . . .	67
A) La Huelga de Cananea . . . . .	67
B) La Huelga de Río Blanco . . . . .	75
C) El artículo 123 Constitucional . . . . .	84
CAPITULO IV	93
El Derecho del Trabajo Burocrático en México . . .	93
A) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión . . . . .	93
B) La Naturaleza Jurídica de la Función Pública . .	95
C) Diferencias entre la Relación Laboral Obrero-Patronal y la Relación que surge entre los <u>Servidores Públicos</u> y el Estado . . . . .	98
CAPITULO V	116
El Derecho de Huelga en Nuestro Sistema Jurídico . .	116
A) Naturaleza Jurídica y Concepto Legal del Derecho de Huelga . . . . .	116
B) Objetivos del Derecho de Huelga y los Distintos Tipos de Huelga que Consignan las Leyes Laborales	123
C) Características del Ejercicio del Derecho de Huelga en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional . . . . .	128

	<u>Pág.</u>
D) Características del Ejercicio del Derecho de Huelga en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional . . . . .	142
E) Principales Diferencias entre el Derecho de Huelga Consignado en los Apartados "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional. . . . .	148
 CAPITULO VI  	
Inaplicabilidad del Derecho de Huelga Consignado en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional . . . . .	157
A) Imposible Satisfacción de los Requisitos que Establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para el Ejercicio del Derecho de Huelga . . . . .	157
B) Los Principios Generales del Derecho del Trabajo y los Requisitos Necesarios para Ejercitar el Derecho de Huelga que Consigna la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	174
C) Impactos Sociales, Económicos y Políticos, como Consecuencia del Ejercicio del Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado . . . . .	179
1) Impactos Sociales . . . . .	182
2) Impactos Económicos . . . . .	184
3) Impactos Políticos . . . . .	186
D) Posible Alternativa para Ejercitar el Derecho de Huelga sin Motivar el Caos Social, ni Paralizar la Actividad Sustantiva del Estado . . . . .	189
CONCLUSIONES . . . . .	200
BIBLIOGRAFIA . . . . .	206

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

El objetivo que persigue la presente investigación, se encuentra directamente relacionado con la evolución y dinamismo que a través de diversos mecanismos - de lucha social ha logrado alcanzar la legislación labo-ral mexicana, en favor de la clase trabajadora, que den- tro de un esquema de supremacía mundial de vanguardia legislativa, invita a los estudiosos de los diversos tópi- cos que conforman el derecho del trabajo, a establecerse en un plano fértil para la proposición de alternativas - viables para la atención de las problemáticas que se - suscitan en torno de la interpretación y aplicación de - los ordenamientos que conforman esta rama del derecho.

En este caso, se trata de una propuesta que tiene su origen en el análisis del ejercicio del derecho de huelga, consagrado en favor de los trabajadores a que se refiere el Apartado "B" del artículo 123 Cosntitucio- nal, del cual una vez recorrido el accidentado camino -- que dio paso a su establecimiento en el nivel máximo comprendido en nuestro sistema jurídico, es decir, en nues- tra Carta Magna, nos permite apreciar que la forma y re- quisitos que han de satisfacerse al efecto, están confor mados en forma tal que el derecho de huelga consagrado - en favor de los trabajadores al Servicio del Estado, es inaplicable,

Sin embargo, una afirmación de esta naturaleza exige en forma inmediata, el estudio profundo de los motivos y circunstancias que han originado que dentro de nuestra legislación exista un derecho que es inaplicable. Este fue el espíritu que motivó la realización de un extenso trabajo de investigación basado precisamente en -- las opiniones y directrices dictadas por algunos de los más reconocidos tratadistas del derecho del trabajo, así como en las propias leyes de la materia y en la ideocracia de naciones distintas a la nuestra.

Esta investigación ha sido desarrollada tomando como punto de partida el origen y la naturaleza -- del ser humano, su desarrollo social, pasando por diversas etapas que motivaron incluso una violenta lucha social basada en el ideal permanente del hombre trabajador de alcanzar una forma de vida más digna; la prohibición, tolerancia y consagración del derecho de huelga, sus modalidades y tratamientos específicos en razón de la existencia de los Apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, y finalmente, una breve incursión en el terreno especulativo que da paso a una propuesta basada en la ley para el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, que sin lugar a duda es en buena medida perfectible.

El esfuerzo del hombre por realizar una obra que se pueda aprovechar como un legado cultural para los individuos que integren una nueva generación de estudiosos de las ciencias, y en este caso del derecho, es una meta difícil y a la vez atractiva, a la que muchos aspiran, sin embargo, quienes la alcanzan han mostrado dedicación, amor y fé en lo que hicieron, a ellos quedará este humilde esfuerzo que representa sólo un eslabón más en la cadena infinita que habrán de continuar conformando.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### A) Origen del Derecho del Trabajo.

El trabajo es una de las actividades que reviste mayor importancia en la estructura general de la vida humana, desde los pasajes más primitivos de su existencia hasta los más adelantados y complicados de la sociedad actual.

En los albores de la raza humana, el hombre para subsistir se vio precisado a allegarse alimentos, y para satisfacer esta necesidad tuvo que desarrollar un esfuerzo que a su vez se tradujo en su trabajo cotidiano, bien recolectando frutos silvestres, dedicándose a la caza en forma primitiva o a la agricultura rudimentaria.

En primer término para provecho de si mismo y de su familia, sin embargo, al aumentar las relaciones entre los distantes grupos humanos, crecieron las necesidades y se complicó significativamente esta actividad, es decir, el desarrollo del trabajo. Así es como el hombre se encontró ante la necesidad de vender su fuerza de trabajo mediante un estipendio, dejando de ser autónomo y consumidor exclusivo de lo que le proporcionaba su pro

pio trabajo para convertirse en un dependiente de otro - hombre, hecho que es acorde con la propia naturaleza humana, que busca al hacer recaer el esfuerzo que reviste su trabajo físico en otros seres o elementos. Así con esta breve explicación establecemos en forma sumamente general el trabajador asalariado,

Aparece el trabajador dependiente asalariado como un producto de la propia evolución social; pero aparejado a este fenómeno surge otro, consistente en la explotación en detrimento de quien presta sus servicios a otro individuo, es decir, lo que se ha definido como la explotación del hombre por el hombre.

Las condiciones inhumanas en que el hombre desarrolló su trabajo en la antigüedad, lo obligó a esforzarse en la constante búsqueda de sistemas de protección, y el más eficaz lo constituye sin ninguna duda la asociación con individuos de su misma condición e idénticas necesidades. Este hecho constituye el antecedente -- primario de las asociaciones laborales, que con el transcurso del tiempo ha evolucionado hasta llegar a la actual etapa sindicalista.

El trabajo es una actividad característica y distintiva del ser humano, en virtud de que el esfuerzo lo desarrolla de manera consciente o racional y siempre

buscando alcanzar un fin previamente determinado o la --  
creación de satisfactores diversos.

El Maestro Nestor de Buen (1), establece ac-  
tivamente "la historia del trabajo es, sin duda alguna, -  
la historia del hombre. No podemos concebir que el hom--  
bre pueda haber vivido en algún momento sin trabajo".

De acuerdo con lo mencionado por el citado -  
maestro, diremos, que el concepto de trabajo se ha conce-  
bido desde el punto de vista de distintos criterios, a -  
saber: el religioso, cuando en la Biblia, después de la  
caída, se equipara a un castigo, al anunciar que el hom-  
bre obtendrá su alimento de la tierra "con grandes fati-  
gas" y mediante el sudor de su frente. Aristóteles, sos-  
tenía, que el trabajo estaba reservado a los esclavos, -  
pues los señores se ocuparían de la política y la filoso-  
fía. Turgot en Francia, proclamó la libertad de trabajo  
como un derecho natural del hombre. Por su parte y con  
un sentido económico Carlos Marx menciona la equipara--  
ción del trabajo con una mercancía o artículo de comer-  
cio, afirmando que la fuerza del trabajo se vende en be-  
neficio de otro y perjuicio del trabajador que es explo-  
tado.

---

(1) Nestor de Buen,- Derecho del Trabajo. Tomo I, pág. 2,  
Editorial Porrúa, México, 1974.

Es obvio afirmar que el trabajo es el verdadero creador de la riqueza, puesto que muchos materiales en su estado natural, como el petróleo, minerales, etc., sólo pueden ser aprovechados cuando son procesados por el esfuerzo humano. Por lo tanto, podemos establecer que sin trabajo no puede haber progreso.

El estudio del trabajo como suprema actividad del hombre, ha preocupado a muchos estudiosos de la materia, sin embargo, definirlo es difícil, así lo considera Ramy C. Kwant (2), "El trabajo es por cierto, una realidad creada por el hombre en el curso de la historia. Esta creación no la logra el hombre de una vez y para siempre, sino que es un proceso coextenso en la historia de la humanidad. Los caracteres del trabajo, por lo tanto, varían continuamente. El trabajo no ha sido siempre lo que es ahora, y por lo tanto el mundo humano no puede siempre denominarse, como ahora, un "orden laboral". "Trabajo" no ha tenido siempre la misma comprensión que tiene ahora; hay en el trabajo moderno una "unidad en la multiplicidad" que no existía en otros tiempos". Piensa este tratadista que no se puede encontrar una definición adecuada al concepto trabajo en todas las épocas de la historia.

---

(2) Ramy C. Kwant. Filosofía del trabajo. Pág. 122 y sig. Editorial Carlos Lohle, Buenos Aires, Argentina, 1967.

El tema del trabajo sólo lo relacionamos como elemento sustancial en la vida del hombre trabajador; actividad cuya importancia transpone las etapas de la historia e irremisiblemente se proyectará al porvenir,

El trabajo seguirá siendo la más relevante actividad productora del hombre.

Por no ser el propósito de este estudio, deliberadamente nos apartamos de todas las demás acepciones que el concepto trabajo puede tener no sólo como actividad productora, sino como actividad creadora del hombre.

En consecuencia, al hablar del trabajo en este capítulo, lo estamos consignando únicamente como el medio para la producción de bienes materiales a fin de destacar su importancia, y como juicio valorativo, para ubicar al trabajador como un individuo sujeto de derecho que vive en un estado de derecho.

Siguiendo ese orden de ideas, consideramos menester el hacer referencia de los aspectos que revisiten una mayor importancia histórica en la conformación de nuestra actual legislación, estableciendo al efecto las influencias que hemos recibido a través del tiempo de otras naciones para la conformación de nuestro propio sistema jurídico laboral.

## B) El Derecho del Trabajo en Inglaterra.

Es conocido el hecho de que la Revolución Industrial se llevó a cabo primero en Inglaterra, las causas de este proceso histórico deben buscarse en la diferente posición que adoptaran los distintos Estados respecto a la política colonial, mientras que España vivía del oro y la plata de América, Inglaterra, siguiendo las ideas de los mercantilistas, se dedicó a cambiar esos metales por mercancías, preparándose para ser el teatro de la transformación industrial.

La Revolución Industrial implica un período de muy rápida evolución que avanza y se complica conforme transcurre el tiempo.

Antes de la aparición de la máquina y los nuevos inventos técnicos, la vida en las islas británicas era sencilla y apacible, con ciudades pequeñas y tranquilas, con una economía simplista regida por la producción de los talleres, una muy incipiente industria textil, y su hasta entonces tradicional actividad campesina. Privaba en el agro inglés la jerarquía de los señores y caballeros, libres-tenedores de la tierra, los arrendatarios y habitantes de chozas que respondían "adecuadamente" a las necesidades de una comunidad productora de granos y de una limitada cantidad de ganado, ambos

a satisfacer sus propias demandas. La tendencia de la so  
ciedad era aferrarse a sistemas de cultivo y relaciones  
económicas del pasado. Las personas con autoridad se opo  
nían a cualquier cambio y se apegaban inflexiblemente a  
las prácticas tradicionales llegando incluso al extremo  
de negar autorización para introducir, por ejemplo, un -  
nuevo cultivo o construir algún drenaje.

La introducción del maquinismo no pudo lle--  
varse a cabo sin vencer grandes obstáculos, en el año --  
1764, Hargreaves inventó la primera máquina, la de hilar  
que poco a poco desplazó a los trabajadores manuales, co  
mo consecuencia de este hecho los obreros aplicaron la -  
acción directa destruyendo máquinas y quemando fábricas,  
lo que motivó que en 1794 se dictara la primera ley con--  
tra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabri--  
les.

A consecuencia de estos acontecimientos, se  
desarrolló el movimiento de los Luditas, llamado así --  
probablemente del nombre de un tejedor, Nedd Ludd, el mo  
vimiento tuvo en jaque a la sociedad inglesa y motivó la  
promulgación de una nueva ley de 1812, que impuso la pe--  
na de muerte a los destructores de máquinas. Ante esta -  
situación, iniciaron los obreros ingleses la lucha por -  
obtener el reconocimiento de sus sindicatos TRADE-UNIONS,

la que terminó en 1824 con la aceptación por el Parlamento, de la libertad legal de asociación.

De igual forma la mecanización de los procedimientos industriales, proceso que se inició a partir de la utilización de la máquina de vapor, así como de los adelantos técnicos que se irían sucediendo más tarde, harán posible la formación de grandes centros fabriles y grandes usinas. Esto provoca el éxodo de los trabajadores del campo, los que empezaron a llegar a las ciudades atraídos por el esplendor de la nueva era industrial y de los sueldos iniciales. El aumento de la población obrera de las ciudades como consecuencia de este hecho, planteará en primer término graves problemas de habitación y alimentación y de envilecimiento del salario. Además, trajo como consecuencia inmediata el fenómeno de la concentración industrial, y este hecho al provocar el contacto entre grandes cantidades de trabajadores unidos por la miseria reinante, hizo posible y necesaria la organización de la clase trabajadora. Los primeros resultados de este hecho tienen lugar en este período, ya que empiezan a ser frecuentes las coaliciones y la utilización abusiva que los empleadores hacen de la fuerza de trabajo.

El 4 de febrero de 1839, se organizó en Londres la conocida Convención Cartista con 53 delegados,

sin embargo, inmediatamente surgieron las divisiones entre el partido de la Fuerza Moral, a cuyo frente estaba Laucett y el partido de la Fuerza Física, representante del ala izquierda y cuyos dirigentes eran O'Connor, --- O'Brien, Jones y Harvey. Los primeros pugnaban por una táctica moderada, educación y no fusiles, argumentando que eso requería el pueblo, en tanto los segundos, con mayor conciencia de la lucha de clases, indicaban la necesidad de una técnica revolucionaria. El primer resultado del movimiento fue la carta dirigida al parlamento -- con cerca de trescientas mil firmas, conteniendo los -- seis puntos siguientes: sufragio universal, igualdad de los distritos electorales, supresión del censo exigido -- para los candidatos al parlamento, elecciones anuales, -- voto secreto, indemnización a los miembros del parlamento.

La Burguesía y la Nobleza principiaron a hostilizar a los cartistas, obligándoles a trasladarse a -- Birmingham, en donde se sucedieron varios motines que -- fueron enérgicamente reprimidos, después de que el parlamento desechó las peticiones. En el año 1842 volvieron a reunirse los cartistas y elevaron una segunda petición al parlamento, diferente de la anterior, en que no solamente contenía un programa político, sino también un --- plan de acción social; en él se sostenía que el régimen

imperante era una legislación de clase.

Con el objeto de presionar al parlamento proclamaron los obreros el "Mes Santo", que debió consistir en una huelga general, la que fracasó, entre otras causas, por la falta de preparación de los líderes, que pertenecían como Lovett al socialismo utópico o eran partidarios de la cooperación de las clases.

Un tercer intento de los cartistas para celebrar un mitin gigante el 10 de abril de 1848, fue aniquilado por la fuerza. El movimiento obrero quedó dominado y la legislación del trabajo hubo de detenerse por muchos años.

Los hechos constitutivos de esta Revolución Industrial son puntos de partida de la evolución actual del derecho moderno. El Maestro Mario de la Cueva (3), establece "Son la revolución cartista de Inglaterra y -- las revoluciones de Francia y Alemania, las que produjeron un importante movimiento legislativo; pero fueron dominadas y, después de ellas, se consolidó, por lo menos hasta la primera guerra mundial, del dominio del capitalismo liberal", es por tanto un antecedente valioso que

---

(3) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- 2da. Edición, pág. 24. Editorial Porrúa. México, -- 1964.

estimamos no se puede dejar de señalar.

La Revolución Industrial creó, como vemos, « nuevas condiciones de las que surgirá, para regular la vida del trabajador, un derecho colectivo e industrial, llamado a sustituir al derecho individual más que a complementarlo, cuyo sujeto con el tiempo no será más el -- trabajador sino los grupos o comunidades que aquél pasará a integrar.

En este período vemos también que en el campo del derecho del trabajo lo estatutario empieza a predominar sobre lo contractual, los órganos paritarios desplazan a los hombres y las relaciones colectivas van haciendo perder toda la importancia que tuvieran en otras épocas las relaciones puramente individuales que creaba el trabajo, las cuales en realidad, nunca debieron salir, como tales, del dominio del derecho civil o comercial.

El panorama real que privaba en el período de la Revolución Industrial, y la terrible situación en que las clases obreras se desenvolvían en los centros industriales de Europa, era el siguiente: Las manufacturas mecánicas nutrían las huestes de sus operaciones con mujeres, niños y adultos a los cuales se les pagaban míseros jornales y a los que se les obligaba realizar jornadas crueles, en un ambiente insalubre. La crisis de la

sobreproducción abastecía a los centros industriales en cuantos brazos requirieran. Podía contemplarse, con el nacimiento de la moderna industria, un panorama desolador. La máquina llamada a liberar al trabajador, lo encadenaba con más vigor aún a la pobreza y a la miseria. La libertad proclamada con énfasis, era peor que la más dura de las opresiones; porque quitaban el pan y arrojaban a la desesperación a los humildes. En tanto las ciudades industriales crecían por obra de la promulgada libertad de trabajo. La máquina iba substituyendo progresivamente a mayor número de obreros y privándoles al mismo tiempo de medio de vida; esa máquina, destinada a librar de esfuerzos penosos al hombre, le traía el espectro de las primeras crisis y, conjuntamente, al hombre, la desesperación y la miseria. "Surgía, en los prolegómenos del maquinismo, el régimen del salario; y esas primeras fases tendrían, por cierto, evoluciones diversas, pero manteniendo hasta el presente iguales notas esenciales, si bien han perdido el carácter de injusto y de opresivo -- que representaron en su iniciación". (4).

En conclusión, podemos afirmar que en el aspecto económico social, la Revolución Industrial instituyó el sistema capitalista y creó al proletariado; pero -

---

(4) Enciclopedia Jurídica Omega, Tomo XV, pág. 623, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1967.

desde el punto de vista humano, no trajo al mundo la -- era de bienestar y prosperidad general que predijo la generación que la vio nacer, representando indudablemente un hecho histórico de gran importancia para la creación de un ordenamiento jurídico de índole predominantemente laboral.

### C). El Derecho del Trabajo en Francia.

Como punto medular de este inciso, referiremos a la Revolución Francesa sin profundizar en tan amplio tema, con sus complicadas etapas histórico-políticas, sólo consideraremos este aspecto social que por ende crea una influencia con el actual derecho del trabajo.

Este grande y radical movimiento de la era moderna trastocó todo el sistema de vida imperante hasta entonces en Francia; y que transponiendo sus fronteras - influyó en la de otros países.

La secuela de este proceso histórico se puede establecer en la forma siguiente:

Hasta 1789, el año de la revolución, Francia estaba gobernada por una monarquía absoluta y centralizada, su organización era terriblemente confusa y complicada.

En la composición social privaba una absurda e injusta desigualdad, aparte de los soberanos se distinguían tres clases sociales, las dos primeras eran privilegiadas, la tercera soportaba casi sola todas las cargas.

Se decía que el poder absoluto del Rey dimanaba de Dios, por lo cual no debía rendir cuentas a los hombres.

El rey gastaba a su antojo las rentas del Estado, podía declarar la guerra y hacer la paz cuando y como le pareciera; disponer a su antojo de los bienes de sus súbditos y de su libertad. Mediante una disposición llamada Real Orden, podía hacer encerrar a quien le pareciese, sin sentencia, en una prisión, que en París fue la tristemente célebre Bastilla. El rey pretendía mandar hasta en el pensamiento de sus súbditos, ningún libro ni periódico podría publicarse sin autorización oficial. La Corte Real era brillante y numerosa, se dice que la componían cerca de dieciocho mil personas. Mientras el pueblo no tenía que comer, el dispendio de la corte era ilimitado.

El rey nombraba y destituía libremente a sus ministros y no dependían más que de él. En las provincias el rey estaba representado por funcionarios llama-

dos intendentes, también con poderes casi ilimitados, es cogidos entre los burgueses, quiénes sabían que sus fortunas no dependían más que de la voluntad del rey, siendo así agentes dóciles a su autoridad.

Si bien es cierto que Francia era una monarquía centralizada, no era una monarquía unificada, pues las provincias que antaño formaban estados distintos, -- fueron anexadas unas tras otras, y seguían conservando -- sus instituciones particulares.

El régimen tributario era por demás injusto; la talla o impuesto directo, sólo lo pagaban los plebeyos, burgueses, labriegos y obreros. Los nobles y el -- clero estaban exentos.

En la composición de la sociedad francesa de entonces, el principio rector era la desigualdad.

La nobleza tenía privilegios reales, como -- exención de talla, derecho a percibir de los labriegos -- ciertos impuestos llamados derechos feudales, altos cargos en la corte y en el ejército; se dividía en gran nobleza de corte y pequeña nobleza o nobleza de provincia.

En Versalles, alrededor del rey vivía la -- gran nobleza dedicada a la ociosidad y disfrutando de un lujo injurioso. Por lo contrario los nobles de provin--

cias en general contaban con poca fortuna y en ocasiones pasaban apuros económicos. Esta situación los acercaba - más a los labradores.

La clase social llamada "estado llano" comprendía la masa de la población y de hecho se dividía a su vez en tres clases distintas: burgueses, artesanos y labriegos.

En la burguesía quedaban comprendidos los -- que no ejecutaban trabajos manuales, abogados, médicos, profesores, notarios, escribanos, empleados administrativos, comerciantes e industriales.

Los burgueses ricos con frecuencia tenían -- que facilitar al rey fuertes sumas de dinero en calidad de empréstitos. Esto como consecuencia de los dispendios, desórdenes en la hacienda pública y la amenaza permanente de la bancarrota.

La burguesía que era generalmente ilustrada, pues conocía las doctrinas de los filósofos y de los economistas, sentía deseos de una transformación política - que le permitiera vigilar e intervenir en la hacienda pública; de una reforma social que le igualara a los no--bles. Por eso fueron un factor importante en la revolución.

En el año en que se inició la revolución, -- Francia era un pueblo de labriegos, pues la industria to avía no estaba desarrollada. Los artesanos, o sea, to dos los que vivían de un oficio manual, establecidos en su mayor parte en las ciudades, estaban agrupados en cor poraciones y sometidos a reglamentos complicados. Los -- obreros eran pobres, con salarios extremadamente bajos. Aunado a esta situación, existía una enorme masa de hombres, mujeres y niños desempleados, convertidos en indigentes que deambulaban por las ciudades, sin esperanza - en el porvenir.

Como desde el año 1614 no se reunían los Estados Generales, que era una asamblea de las provincias y de sus sectores más representativos, ante los reclamos de la opinión pública, el gobierno real se vio precisado a convocarlos. Según la costumbre cada junta de electo-- res había redactado su "Cuaderno" (Cahiar), o sea el documento que contenía la exposición de sus quejas y sus - peticiones. Casi todos los cuadernos pedían una constitu-- ción en que se definieran los derechos del rey y de la na ción, que garantizase a todos los franceses la libertad de pensar y de escribir; que obligase al rey a convocar - regularmente a los Estados Generales y a no imponer con-- tribuciones sin su consentimiento. Inclusive los represen-- tantes del clero y la nobleza, pedían igualdad ante los impuestos.

Al iniciarse los trabajos de dicha organización, no había la intención de una revolución violenta, pero ante la vacilación del rey sobre el establecimiento de la Constitución, los representantes o diputados del estado llano, que era una inmensa mayoría, se declararon constituidos en Asamblea Nacional (17 de junio de 1789) la cual aprobó que no podía decretarse ningún nuevo impuesto sin su consentimiento. Este fue el primer acto revolucionario contra el poder real.

Luis XVI, hizo cerrar el recinto de la reunión; pero los diputados se reunieron en una sala de juego de pelota cercana al palacio, y juraron solemnemente no separarse hasta en tanto se estableciera la Constitución; este hecho pasó a la historia como el célebre "Juramento del Juego de la Pelota". Para entonces la mayor parte de los sacerdotes se había unido al estado llano.

El rey anuló las decisiones y ordenó se disolviera la asamblea; pero los diputados no obedecieron, manifestando que estaban reunidos por voluntad del pueblo. Ante el temor de que los soldados se unieran al estado llano, que contaba con la simpatía del pueblo, el Soberano no se atrevió a obrar y sólo se concretó a ordenar que la nobleza y el alto clero se unieran a la Asamblea Nacional. Esta tomó (9 de julio de 1789) el nombre

de Asamblea Constituyente, marcándose el fin de la monarquía absoluta.

A partir de entonces se desató la violencia, la masacre del pueblo y la toma de la fortaleza y prisión de la Bastilla (14 de julio de 1789) que se tenía por el pueblo como símbolo de la opresión. Este episodio conmovió a todo el país y en muchas ciudades se substituyeron a los funcionarios reales por municipios revolucionarios y se organizaron guardias nacionales.

El siguiente paso de la Asamblea, fue suprimir en medio de lágrimas, abrazos y aplausos, los derechos feudales, las justicias señoriales, la redención de los diezmos y tributos a los señores, la abolición de todos los privilegios, el establecimiento de la justicia gratuita y el derecho de los franceses para ser admitidos a cualquier empleo.

Como corolario de lo anterior, la Asamblea aprobó (26 de agosto de 1789) la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que sería parte medular de la Constitución. En ella se establecía: "Los hombres nacen y permanecen libres o iguales en derechos, las distinciones sociales no pueden fundarse más que por la utilidad pública. El fin de toda la asociación política es la conservación de los derechos naturales del hombre; es

tos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión",

Así mismo, se establece que el principio de toda soberanía reside en la nación. La libertad de poder hacer todo lo que no dañe a otro; todo lo que no está -- prohibido por la ley es lícito, ya que la ley es la expresión de la voluntad general de todos los ciudadanos. La garantía de que ningún hombre puede ser acusado, detenido o preso más que en los casos determinados por la -- Ley y según las formas prescritas en ella; y como uno de los derechos más valiosos del hombre la libre comunicación de sus pensamientos y de sus opiniones. Con estas medidas ya no quedaba nada del antiguo régimen social.

En el proceso de la Revolución y en particular de la Asamblea, se sucedieron otros hechos que como los anteriores, son de sobra conocidos, la redacción de la Constitución (1791) que ordenaba el nuevo régimen reposaría sobre el principio fundamental de la soberanía de la nación, y ésta delegaba sus poderes: el ejecutivo en el rey, el poder legislativo en diputados electos, y el judicial en jueces también electos.

La Asamblea Constituyente dio por terminados sus trabajos, por considerar haber cumplido su misión.

A continuación se instala la Asamblea Legislativa elegida en virtud de la Constitución.

Por su parte, la Asamblea Legislativa fue -- substituida por la Convención quien abolió el poder real y estableció la República,

En el torbellino revolucionario fueron guillotinado los reyes, así como los principales dirigentes revolucionarios de las diferentes facciones que cayeron uno a uno y millares de nobles y aristócratas.

A pesar de la radical transformación en el orden político y social, el liberalismo francés produjo resultados totalmente negativos en el derecho de asociación de los trabajadores.

En efecto, poco antes de iniciarse el proceso que desembocó en la Revolución, se aprueba el edicto de Turgot (12 de marzo de 1776), llamado así en honor de su creador, ministro de Luis XVI. Aún cuando este documento es el antecedente que marca el fin del sistema corporativo, tiene un elemento renovador y de avance en un sistema hasta entonces estático; afirma que el derecho del hombre al trabajo es la primera y más sagrada de las propiedades. Condena severamente a las corporaciones, -- por ser instituciones que no permitían vivir al pobre de

su trabajo, pues los obreros debían hacer enormes gastos para adquirir el derecho a trabajar; por retardar el progreso en las artes y la industria. El edicto decretaba la libertad de trabajar, de ejercer dentro de Francia -- cualquier especie de comercio, profesión o arte, e inclusive desempeñar varios oficios.

Quince años más tarde, ya en pleno período revolucionario, la Asamblea Constituyente (14 de junio de 1791) aprobó la Ley de Chapelier, llamada así por haberla propuesto un consejero del mismo nombre. Con el propósito de proteger la libertad del individuo, bien fuese trabajador o patrón, en lugar de actualizarlas con una reglamentación adecuada a las necesidades de la época, esta ley eliminaba toda clase de corporaciones del mismo oficio o profesión y llevaba al extremo de prohibir la reunión de los ciudadanos del mismo estado social. Los obreros y compañeros de cualquier oficio no podían reglamentar sus actividades, para defensa de sus intereses comunes, suprimiéndose así el derecho de asociación.

"La Ley de Chapelier es el documento base para el estudio de la lucha por la libertad y el derecho de coalición y se le puede definir como la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores; difícilmente se encuentra en la historia otro -

documento en el que se declare en forma tan viva el propósito estatal de imponer una doctrina económica y de impedir cualquier acto que pudiera estorbar su desarrollo. En la Ley de Chapelier, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al servicio de la clase social que la profesaba y defendía; todo acto que intentara turbar el nuevo orden sería un crimen a los principios del Estado. De nada sirvió la protesta de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse unos a otros, pues la burguesía contestó que el Estado ayudaría a los necesitados mediante obras especiales de beneficencia. La Ley de Chapelier -- prohibió todas las instituciones del derecho colectivo -- del trabajo: el artículo cuarto declaró ilícita la coalicción encaminada a la fijación de condiciones generales -- de trabajo, por lo que la huelga devino en un acto ilícito; y el artículo segundo prohibió la asociación profesio--nal". (5)

Aún más en las leyes dictadas al inicio del Imperio Napoleónico, se prohibió radicalmente la coalición y la huelga, llegándose inclusive a considerar delito toda actitud de los trabajadores tendientes a esos fines,

---

(5) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II, pág. 241.

La Revolución Francesa cerró un capítulo en la historia de la humanidad e inició otro con profundos cambios, basada en la libertad del hombre, no obstante - el trabajador en aras de esa mal entendida libertad, perdió la suya y su condición se tornó más angustiosa.

D) El Derecho del Trabajo en Alemania.

Sobre este aspecto haremos mención de la importancia y trascendencia de la Revolución Alemana, cuyos pasajes de alguna forma constituyeron bases para establecer el actual sistema normativo laboral.

Las burguesías prusiana y austriaca, amedrentadas por las exigencias de los obreros franceses, no intentaron apoyarse en las clases trabajadoras para alcanzar el cambio de régimen político. Después de los levantamientos de Berlín y Viena y de las promesas gubernamentales de formular una constitución, retornaron las castas reinantes a dominar la situación, sin otras concesiones que la liberación de los campesinos, de la servidumbre y el derecho electoral en favor de las clases acomodadas. Poco fue lo que se hizo en materia de trabajo; al grado de que ni siquiera se plantearon las reivindicaciones -- obreras, lo que se explica por la tardía evolución del pueblo alemán en materia industrial y por la supervivencia del régimen feudal.

De esta forma la burguesía logró imponer los principios de la Ley de Chapelier en Alemania, y al principio la segunda mitad del siglo XIX, Inglaterra había llegado a la cúspide de su poder político y económico. En cambio, el resto de los estados continentales de Europa se habían apenas repuesto de las guerras y revoluciones de la primera mitad de ese siglo y estaban en espera de nuevas guerras, consecuencia inevitable de los conflictos de intereses políticos y primordialmente económicos. Esta incertidumbre continental, unida a la extensión cada vez mayor del imperio colonial inglés, permitió a este pueblo ser el principal abastecedor de los mercados de Europa. Sin embargo, al iniciarse esa segunda mitad del siglo, comenzó el desarrollo de la industria germana, y si bien la inglesa la aventajaba, los técnicos alemanes ofrecieron tan notables adelantos, que pronto pudo su industria entrar en franca competencia. DURAND y JAUSAUD han entendido brillantemente el problema del derecho del trabajo. El progreso industrial produjo en Alemania un intenso movimiento obrero, es el mismo fenómeno que se produjo en Inglaterra que condujo a la guerra cartista.

Los trabajadores alemanes se movieron al impulso de las ideas de Fernando Lassalle y especialmente del manifiesto comunista, al grado de que en ningún --

otro pueblo de Europa adquirió tanta fuerza el socialismo.

Alemania vivía una increíble contradicción, por un lado un progreso industrial incomparable y por otro un gran movimiento socialista, lo que constituyó un gran peligro para el adelantado industrial, puesto que la creciente efervescencia social amenazaba terminar con la paz social y detener mediante huelgas y movimientos obreros el trabajo normal de las fábricas.

El llamado "Canciller de Hierro" Bismarck, se propuso hacer de Alemania una primera potencia en el mundo, su obra tiene una importancia extraordinaria en la vida y desarrollo del derecho del trabajo, es el primer cambio en la actitud del Estado frente a los problemas económico-sociales, al capitalismo liberal Bismarck propuso el intervencionismo de Estado, en una doble dimensión: Protección a la industria en la competencia con los productos extranjeros e intervención en los conflictos internos. Esta intervención es por un lado un intento para contener el movimiento obrero, la unión de los trabajadores y el pensamiento socialista y por otra parte, la intervención estatal, fue un gran esfuerzo para mejorar las condiciones y el nivel de vida de los propios trabajadores.

A partir del año 1864, se dio a conocer en Alemania el Manifiesto Comunista y su influencia se dejó sentir en todos los sectores obreros e industriales.

En los años posteriores, aparece Lassalle -- quien a través de mítines, conferencias e impresos, reemprendió la crítica del régimen capitalista. Este importante personaje formuló nuevamente la llamada "Ley de -- Bronce de los Salarios", teoría que produjo enorme impresión al surgir la crisis sufrida en Europa y particularmente en Inglaterra.

El Maestro Mario de la Cueva, refiere en su obra Derecho Mexicano del Trabajo que "En mayo de 1863 - se celebró en Leipzig, el congreso obrero, convocado -- por Lassalle, que dio como fruto, la formación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes y la siguiente declaración de principios: con el nombre de Asociación - General de Trabajadores Alemanes, los abajo firmantes -- fundan en los Estados Confederados Alemanes una asociación, que partiendo de la convicción de que solamente el sufragio universal y directo puede asegurar una representación adecuada y segura de los intereses sociales de la clase alemana, así como la eliminación de los antagonismos de clase, se asigna como fin actuar por la vía pacífica y legal y conquistar, particularmente, a la opinión

pública, para conseguir el establecimiento del sufragio universal, igual y directo", (6)

En nuestro concepto, ésta declaración de -- principios tenía un matiz más político que social, como resultado de la importancia de este movimiento Bismarck, decidió entablar negociaciones con Lassalle, pretendiendo orientar el movimiento obrero a la formación de un partido nacionalista que garantizara el progreso de la industria, sin embargo, esta idea no fue admitida por Lassalle, por lo que dichas negociaciones fueron en realidad infructuosas.

El 28 de septiembre de 1864, se realizó en la capital inglesa, la primera sesión de la internacional, durante ese tiempo se llevó a cabo una lucha entre los Marxistas, contando con Liebknecht y Babel, los partidarios del socialismo francés, los lassalleanos y Bakunin. Esta disputa se dio en medio de la desconfianza que Marx y Engels sentían por las ideologías de Lassalle, haciendo imposible su ingreso a la Asociación General de Trabajadores Alemanes. En el año 1869, organizaron el -- Congreso de Eisenbach y el partido obrero social demócrata

---

(6) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo, -- pág. 37, Tomo I, Octava Edición, Edit. Porrúa, México, 1964.

ta, que formuló el programa denominado simplemente de -- Eisenbach: "I El partido obrero socialdemócrata persigue el establecimiento del estado popular libre. II. El partido obrero social demócrata se compromete a defender -- con todas sus fuerzas los principios siguientes: 1o. Las actuales condiciones políticas y sociales son injustas - en el más alto grado; convienen, en consecuencia, combatir las con la mayor energía. 2o. La lucha por la emancipación de las clases laborantes no es una lucha con vistas a privilegios y monopolios, sino una lucha por la -- igualdad de derechos y deberes y por la superación de toda dominación de clase, 3o. La dependencia económica -- respecto del capitalismo constituye para el trabajador - la base de la servidumbre en todas sus formas y socialdemocracia se propone dar a cada trabajador el producto integro de su trabajo mediante la abolición del modo actual de producción (salario) y la organización del trabajo sobre una base cooperativa. 4o. La libertad política es la condición más indispensable para la emancipación - económica de las clases laborantes. La cuestión social es inseparable, por lo tanto, de la cuestión política, - estando ligada la solución de la primera a la de la segunda y no siendo posible más que un Estado Democrático. 5o. Considerando que la emancipación política y económica de la clase obrera sólo es posible si ésta comprende

la lucha de una manera solidaria y unida, el partido obrero socialdemócrata se dota de una organización uniforme; pero deja a todos y cada uno en libertad de ejercer su influencia en bien de la comunidad. 6o. Considerando que la emancipación del trabajo no es ni un problema local ni nacional, sino un problema social que abarca a todos los países civilizados, el partido obrero socialdemócrata declara ser y en la medida que las leyes de -- asociaciones lo permiten, una rama de la asociación internacional de trabajadores y que persigue el mismo fin que ésta. III. Entre las reivindicaciones más urgentes del partido obrero socialdemócrata, que deben ser objeto de una agitación más viva, hay que citar las siguientes:

1. Sufragio universal, directo y secreto, concedido a todos los hombres de veinte años para las elecciones al -- parlamento, Landtag, asambleas provinciales y municipales y demás cuerpos representativos. Los representantes elegidos recibirán los emolumentos necesarios.
- 2o. Legislación directa, es decir, atribución del pueblo para proponer y rechazar leyes.
- 3o. Supresión de todos los privilegios de clase, propiedad, nacimiento y culto.
- 4o. Substitución del ejército permanente por una milicia popular.
- 5o. Separación de la Iglesia y del Estado y separación de la escuela y la Iglesia.
- 6o. Instrucción obligatoria en las escuelas populares e instrucción gratuita

en todos los establecimientos de instrucción pública, 7o. Independencia de los tribunales, creación del jurado y de jurisdicciones profesionales para cada rama industrial, procedimiento público y verbal gratuito de la justicia. 8o. Derogación de todas las leyes sobre prensa, derecho de reunión y coalición, introducción de la jornada de trabajo normal, limitación del trabajo de las mujeres, prohibición del trabajo de los niños. 9o. Supresión de los impuestos indirectos, impuesto directo, único y progresivo sobre la renta y las herencias. 10o. Apoyo por el estudio al movimiento cooperativo; créditos especiales otorgados por el Estado a las asociaciones de producción, con ciertas garantías democráticas". (7)

Las tendencias que prevalecían en Alemania, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, conllevan a la consecuencia de que en el país, dichas organizaciones provocaron una agitación considerable, basada en el movimiento e ideología socialista y representaban por su desarrollo un grave peligro para la industria, en tal virtud el Canciller Bismarck en un intento de detener la inminente amenaza social, expidió el 21 de junio de 1969 un ordenamiento denominado GEWERBEORNUNG, en donde se -

---

(7) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. -- Pág. 38, Tomo I, Octava Edición, Edit. Porrúa, México, 1964.

recogía y ampliaban los lineamientos dictados hasta esa fecha por el Estado alemán, conteniendo normas laborales que cabe señalar eran bastante completas,

Esta Ley estaba inspirada en la concepción individualista del derecho, contemplando a su vez el principio del intervencionismo del Estado, política ampliamente practicada en Alemania en esa época, en defensa de la industria, así como en favor de la clase trabajadora, entre los aspectos más importantes que contenía, estimamos menester hacer hincapié en los siguientes:

"La fijación de las condiciones que deben regir entre patronos y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, depende del libre acuerdo de las partes".

"Quedan derogadas las disposiciones que impongan penas a los patronos y trabajadores que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de las labores o despido de los trabajadores, procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios".

Respecto al primer precepto es de mencionarse que las partes encontraban limitaciones en sus acuerdos de voluntades en cuanto a normas relativas al trabajo.

jo de mujeres y niños, vigilancia obligatoria de las empresas, normas de protección de la salud y vida de los trabajadores. El segundo precepto se considera como el antecedente directo de la ideología que sobre el particular implantó Napoleón III en Francia; destacando primordialmente el hecho de que los trabajadores podían suspender sus labores sin incurrir en delito alguno y sin sanción, lo que es equivalente a declarar la huelga en forma totalmente lícita, constituyéndose en una facultad no sancionada por las leyes penales, sin embargo, si por -- las leyes civiles, por la ruptura o incumplimiento de -- los contratos al suspender el trabajo estipulado en los mismos.

A pesar de los adelantos mencionados, aún se encontraban lejos del actual derecho del trabajo; Bismarck instauró la protección del trabajador en forma exclusivamente individual señalando un límite a la explotación de que podía ser objeto; pero bajo ninguna circunstancia admitió el elemento colectivo al no reconocer el interés profesional ni la existencia de sindicatos.

Por el año de 1875, los marxistas Knecht y Babel en fusión con los lassalleanos formularon un importante documento denominado "Programa de Gotha", en donde uno de los puntos sustanciales era el reconocimiento ili

mitado del derecho de coalición, con la consigna en el sentido de que sin derecho de coalición no es posible la formación de fuertes organismos obreros y sin éstos, la clase trabajadora no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos, constituyéndose por tanto numerosas asociaciones profesionales.

Para contrarrestar la evidente agitación, -- Bismarck obtuvo el 21 de octubre de 1878 la ley denominada Antisocialista, por virtud de la cual quedaron exterminados los sindicatos socialdemócratas, sin embargo, el mencionado canciller, preocupado por considerar que las masas trabajadoras no podían permanecer indiferentes y tranquilas ante los hechos, creó la parte más importante de su obra, "El Seguro Social" punto culminante de su política intervencionista, el 17 de noviembre de 1881, en mensaje enviado a la clase trabajadora se estableció: -- "El interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro. A los obreros importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que puedan presentárseles, cuando, sin culpa, se ven impedidos de trabajar".

En los años de 1883, 1884 y 1889, fueron --- creados los seguros de enfermedad, accidentes, vejez e invalidez respectivamente. Bismarck se anotó con esta -

gran idea, uno de sus mayores triunfos, constituyendo un gran beneficio para los trabajadores de la época e instituyendo una serie de grandes antecedentes que han servido de principios generales para la legislación laboral de nuestros días, teniendo un gran mérito el haber contrarrestado en esta forma las tendencias puramente socialistas de la clase obrera, adoptando medidas en favor de la misma.

Con la llegada al trono de Guillermo II, --- cuando en 1889, estalló la gran huelga de mineros con --- cien mil hombres, el canciller Bismarck conforme a su política intentó oponerse al movimiento obrero y al socialismo; pero se encontró con que el emperador expresó su intención de gobernar con el pueblo, lo que a fin de --- cuentas trajo como consecuencia la dimisión del --- ciller en marzo de 1890.

En ese mismo año el Kaiser publicó un decreto convocando a un Congreso Internacional de Derecho Industrial y anunciando las bases de una nueva legislación. Dicho congreso llegó a unas cuantas recomendaciones, como lo son descanso semanal, fijación de la jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas de talleres y fábricas, protección más eficaz de mujeres y niños y consejos de vigilancia integrados por ---

trabajadores. Posteriormente se emitió la ley de 1890, - que creó una jurisdicción especial para dar solución a - los conflictos individuales de trabajo.

La constitución de Weimar, sobrevino con posterioridad y se constituyó en la obra jurídica de mayor importancia de la primera postguerra mundial, en ella -- quedaron plasmados los principales ideales de una democracia social y las aspiraciones de los trabajadores, -- sin embargo, los tremendos errores de los dirigentes de la socialdemocracia, produjeron un rotundo fracaso del - régimen. Con la llegada de Adolfo Hitler al poder, muurió la constitución de Weimar. Sin embargo, su fuerza y contenido social era tan grande que algunas de sus insti tuciones reviven en la segunda postguerra mundial, prin cipalmente influyendo en las constituciones europeas y - en el derecho de la República Francesa, que a su vez tie ne gran repercusión en nuestro sistema jurídico.

Para concluir este segmento del presente es tudio, podemos establecer en resumen que Alemania creó - una política económico-social, con intervencionismo de - Estado que se originó con una idea de proteger al capi- tal nacional y su defensa frente al capital inglés, desa rrollándose en el marco de una nueva idea de justicia so cial, buscando mejorar las condiciones de vida de la cla

se trabajadora, hecho que fue conocido como "Política So  
cial". Dentro de este nuevo orden de ideas, caracteristi  
co de la legislación de Bismarck, nos encontramos, ya no  
con una concesión graciosa de la burguesía, sino con un  
nuevo estatuto jurídico, cuyo fundamento son las necesi-  
dades sociales y un sentido predominantemente humano de  
la justicia.

## CAPITULO II

### EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

#### A) El Derecho de Organización de los Trabajadores,

Como un organismo social viviente, cada pueblo encauza su propia evolución. No siempre su desarrollo es normal y progresivo, generalmente tiene que apelar a formas drásticas para salir de la inercia y atraso en que circunstancias históricas lo colocan; este es el caso de nuestro país, que necesitó recurrir a medios v lentos para lograr esa transformación.

La lucha de los trabajadores por organizarse ha sido tenaz y en ocasiones dolorosa. El trabajador individualmente suele estar en condiciones de inferioridad; en cambio organizados, sus fuerzas se nivelan a la de -- los patrones, estando así en aptitud de reclamar, con m jores posibilidades, más razonables condiciones de trabajo, salario y seguridad.

El hombre como ser gregario tiene la innata necesidad de asociarse, sobre todo si se trata de personas que pertenecen a la misma clase, al mismo oficio y -- sus intereses son comunes. Cuando en estos casos hay -- prohibiciones derivadas de una ley injusta, por lo gene-

ral sus efectos son negativos, pues las organizaciones - se tornan secretas o clandestinas, y su actividad, que -- obligadamente es al margen de la ley, se considera delictiva, Si el Estado asume una postura represiva y los trabajadores una actitud violenta, deviene un rompimiento - de la paz social,

Para fundamentar el derecho de organización de los trabajadores, Guillermo Cabanellas afirma: "El origen de la libertad de asociación profesional parece - encontrarse en la libertad de trabajo y de industria, ya que la libertad sin la asociación, sería incompleta, desprovista de sentido. El trabajador aislado queda a merced del más fuerte; y su libertad, por más que se proclame enfáticamente, resulta nula, incierta, falsa. El individualismo obrero frente a la coalición natural de fuerzas, de medios, de relaciones del capital, no constituiría otra cosa que la negociación de toda libertad... Pero a la libertad de asociación no se llega sino después de varias etapas que sirven de antecedente obligado. La primera de ellas se concreta en la supresión de los delitos de coalición y de huelga; y desapareciendo las antiguas trabas legales se llega no sólo a la libertad de -- huelga y a la libertad de asociación, sino a un concepto amplio, seguro y concreto de libertad general; una segunda etapa coloca a los sindicatos profesionales sobre un

mismo pie de igualdad que otras asociaciones de fin no -  
lucrativo y se garantiza por los poderes p**u**blicos una li  
bertad general de asociaci**o**n siempre que su ejercicio no  
sea contrario a las leyes. Consagrado al principio jur**i**-  
dico de la libertad de asociaci**o**n, su realizaci**o**n se en-  
cuentra en el derecho que se aplica a las organizaciones,  
no para cercenar aquella libertad sino para hacerla m**á**s  
efectiva y mejor lograda". (8)

Por lo que hace a los trabajadores mexicanos,  
su lucha para organizarse por largo tiempo fue clandesti  
na y su situaci**o**n de absoluta discriminaci**o**n.

Si nos remontamos a la época colonial vere--  
mos que en los llamados gremios, como en todas sus instit  
tuciones, al principio s**ó**lo tuvieron acceso los criollos,  
y fue mucho tiempo despu**e**s cuando fueron admitidos los -  
mestizos, pero a los ind**í**genas nunca se les dio esa posici  
bilidad.

El primer gremio de que se tiene noticia fue  
el organizado en la Ciudad M**é**xico en 1524 como consecuenci

---

(8) Guillermo Cabanellas.- Derecho Sindical Corporativo,  
Págs. 143 y 144, Edit. Bibliográfica, Argentina, --  
Buenos Aires. 1959.

cia de la Ordenanza de Herreros emitida por el Cabildo - (9), Pero como ya hemos apuntado, al igual que los otros que funcionaron en el Virreinato, este gremio no surge - como expresión de la voluntad autónoma de los trabajadores, sino como una concesión oficiosa del gobierno de la ciudad.

No obstante hubo intentos en que algunos trabajadores se agruparon esporádicamente para reclamar sus derechos, como es el caso de la primera huelga de que -- también se tiene noticia en la América Hispana (4 de julio de 1582) cuando "al maestro de capilla, el reccionero, los cantores y ocho menestriales de la Catedral Metropolitana acordaron abandonar colectivamente su trabajo como protesta por lo reducido de sus salarios y para presionar de este modo en favor de un aumento". (10)

Como consecuencia de la filosofía liberal, - que también tuvo gran influencia en México, una vez consumada la independencia desaparecieron los gremios.

La primera organización que surge es la llamada Sociedad de Artesanos (1850) en la Ciudad de Guada-

---

(9) Jorge Basurto, - El Proletariado Industrial en México, Pág. 58. Edit. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de México, México, 1975.

(10) Ibid. Pág. 94.

lajara, apoyada en una circular expedida por el gobierno (1846), que autorizaba a los ciudadanos a organizarse -- con fines no contrarios a la ley,

En el año de 1853 un escaso grupo de trabajadores sombreroeros, que de 33 aumentó en sólo un mes a -- 120, funda en la Ciudad de México la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos".

B) Etapa de la Tolerancia del Movimiento Obrero Mexicano.

Es en el Congreso Constituyente de 1857 cuando el derecho de asociación se reconoce plenamente, dándole el rango de precepto constitucional al establecer - en su artículo 9o.: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero sólo los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país". (11)

Con esta disposición constitucional, queda - establecido legalmente el derecho de asociación; sin embargo, tal derecho no siempre fue respetado, como veremos más adelante, sobre todo cuando surgen los auténticos candidatos. Sin embargo, fue la base para que surgie

---

(11) Alfonso López Aparicio, - El Movimiento Obrero en México. Pág. 89. Edit. Jus. México 1958.

ra una corriente con el propósito de establecer asociaciones obreras con tendencia mutualista.

La formación profesional de los antiguos -- maestros y oficiales de los gremios, que pasaron a formar parte, ya como trabajadores, en las primeras organizaciones obreras de México, influyó mucho en el sentido mutualista que se les imprimió. Por eso se afirma que tales asociaciones sólo eran de ayuda mutua, de beneficencia para sus miembros.

Así surgieron, entre otros, en 1866, "La Sociedad Fraternal", que funcionaba a manera de sociedad secreta con un número fijo de doce miembros a semejanza de las asociaciones de compañeros medievales. En el año de 1868 la "Sociedad Mutua del Ramo de Carpintería", la "Asociación de Tipógrafos Mexicanos", la "Unión de Tejedores de Miraflores", las sociedades mutualistas de las fábricas de "San Ildefonso", "La Colmena", "La Abeja" y "La Fama Montañesa". Esta última confronta un importante movimiento de huelga que origina la creación de la "Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan". El mismo fenómeno después de una huelga en la fábrica "La Colmena" en que los obreros constituyen la "Unión de Resistencia de Tejedores del Valle de México".

Algunas asociaciones mutualistas como las -

mencionadas, casi siempre textiles, en ocasiones actuaban como verdaderos sindicatos, llegando inclusive a ejercitar la huelga. Las asociaciones más importantes de esa época son las formadas por los trabajadores mineros y los ferrocarrileros, que en 1874 fundan una asociación llamada Unión y Concordia.

"La idea mutualista pronto se extiende a la provincia; la década de los setenta ve un importante movimiento asociacionista, posiblemente el de mayor envergadura del siglo pasado, en opinión de López de Aparicio: "Por todas las regiones del país brotaron sociedades, hermandadas, fraternidades, asociaciones, ligas, etc., como resultado de la formidable campaña de prensa obrerista en favor de la asociación". (12)

Con el transcurso del tiempo, los trabajadores llegaron al convencimiento de que las asociaciones mutualistas no eran las idóneas para desarrollar su lucha exitosamente y pensaron en formar sociedades cooperativas. Así surgen en el año de 1874 la Sociedad de Artesanos Católicos de Morelia, la Cooperativa Textil Poblana, etc.

---

(12) Jorge Basurto, Ob. cit, Pág. 62.

Afirma Basurto que estas nuevas sociedades - cooperativas ya estaban orientadas a propósitos combativos. En sus periódicos se empezaron a publicar ideas sobre el derecho de huelga, como forma de presión; pero al igual que las asociaciones mutualistas, las cooperativas no eran los instrumentos eficaces para la defensa del -- proletariado. Por lo tanto este sistema fracasó como -- ara de lucha de los trabajadores.

El empeño de los dirigentes obreros por organizarse, continúa afanosamente; después de varios fracasos, el 16 de septiembre de 1872, surge el primer Círculo de Obreros de México, agrupando a diez asociaciones y en que se avisó un cierto sentido clasista, pues su propósito no sólo es la defensa de los trabajadores en forma individual, ni en particular de cada agrupación miembro, sino de toda la clase trabajadora. En los estatutos del Círculo se establece que por los medios legales se - debe mejorar la situación de la clase obrera, en su condición social, moral y económica; protegerla de los abusos de los patrones y maestros de talleres; aliviar en - sus necesidades a los obreros; proteger a la industria; difundir entre la clase proletaria sus derechos y obligaciones sociales y establecer cuantos círculos fueran necesarios en la República.

El Círculo es acogido entusiastamente por -- los obreros y para 1875 cuenta con veintiocho sucursales en la República y cerca de ocho mil asociados. Con posterioridad esta organización adopta el nombre de Gran Círculo de Obreros de México, quien "lanzò una convocatoria a sus agrupaciones filiales y a todos los obreros del -- país, para la celebración del Primer Congreso Obrero Permanente, que inició sus labores en la ciudad de México - el domingo 6 de marzo de 1876, teniendo como lema: "Mi - libertad y mi derecho". Con entusiasmo sin límites se de sarrollan los trabajos de aquella asamblea, primera en - su género en la historia de las luchas sociales de Méxi- co". (13)

En el manifiesto que al efecto elaboró el -- Congreso se señalaban entre otros propósitos de benefi-- cio obrero: Impartir instrucción a los obreros y educa-- ción obligatoria para sus hijos; establecimiento de ta-- lleres con independencia de los patrones, para que el - obrero no carezca de trabajo, a fin de "ponerlo a cubier to de la miseria, auxiliarlo en sus enfermedades, ampa-- rarlo en sus desgracias y alejarlo de la posibilidad de que sea deudor porque el hombre avasalla muchas veces el decoro personal"; garantías políticas y sociales; liber-

---

(13) Ibid, Pág. 110.

tad para el ejercicio electoral y de culto; igualdad en el pago del impuesto y en la prestación del servicio militar, "nombramiento de procuradores generales de los obreros, encargados de gestionar y promover ante las autoridades federales y de los estados, todo aquello que pudiera ser provechoso o necesario para los mismos; fijación del tipo de salarios en todos los estados de la República según lo requirieran las circunstancias de la localidad y el ramo de que se trate o sea la valorización del trabajo por los mismos trabajadores con el propio derecho que los capitalistas tienen para poner precio a los objetos que forman su capital; "la variación de salario cuando las necesidades del obrero lo exigieran, pues así como los patrones pueden subir el precio de su mercancía, los trabajadores tienen el mismo derecho de subir el precio de su trabajo". Se habla también de darle atención preferente al importante asunto de las huelgas.

Se advierte en este programa principios de contenido social de interés general para el proletariado, sobre todo en cuanto al establecimiento de salario remunerador y la posibilidad de establecer un equilibrio entre los factores de la producción.

El Gran Círculo de Obreros de México, convertido en un organismo importante por el número de sus afi

liados, interviene en los asuntos electorales del país - desde la elección (1876) de Sebastián Lerdo de Tejada para la Presidencia de la República. Se dice que su alianza con el porfirismo se produce desde 1881 al apoyar al general Porfirio Díaz para gobernador del Estado de Oaxaca, apoyo que también le otorgaron para obtener la Presidencia de la República y sus sucesivas reelecciones.

La participación en asuntos políticos del -- Círculo de Obreros, lo convirtió en un organismo oficialista, propiciando enfrentamiento entre sus dirigentes, lo que trajo el debilitamiento de la agrupación. El gobierno del general Díaz fue complaciente con el Círculo en cuanto conservó su espíritu mutualista y cooperativista, por considerar que sólo eran manifestaciones inofensivas de asociaciones para reclamar mejores condiciones económicas. Pero cuando el Círculo, influenciado por -- las corrientes antiliberales y socialistas, se orientó hacia otros propósitos, con franca tendencia combativa, reclamando un cambio radical en la estructura social, inclusive la supresión de la propiedad privada en las empresas extranjeras, el gobierno porfirista se tornó represivo frente al movimiento obrero. "Obstaculizó en -- 1880 al Primer Congreso Obrero Permanente hasta lograr su desaparición; persiguió con encono a los principales líderes del movimiento obrero y los propagandistas de --

las nuevas doctrinas, Los periódicos y publicaciones socialistas, o simplemente antiliberales, fueron clausurados, las asociaciones obreras fueron ahogadas y las disposiciones del artículo 925 del Código Penal", (14) se aplicaron sin límite a todo intento de lucha obrera para obtener, aun pacíficamente, condiciones favorables de trabajo. "El régimen del general Díaz se había ligado in disolublemente a la empresa capitalista". (15)

Como consecuencia de esa política el movimiento obrero organizado, con el transcurso del tiempo - va perdiendo fuerza, hasta desaparecer.

Cerradas las posibilidades de ejercitar su derecho dentro de los cauces legales, los trabajadores se organizaron clandestinamente en sociedades secretas; así surgieron las que se denominaron "Hermanos Rojos", - "Germinal", "Regeneración", de tendencia anarquista; el Partido Liberal Mexicano; la "Unión Liberal Humanidad" y

---

(14) Este artículo sancionaba con ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 100 pesos, "a los que -- formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo", "Si no se penaba directamente la asociación, sí prohibíanse sus fines: los de luchar por el mejoramiento económico de sus miembros", Roberto Amorós G, Derecho de Clase, Pág. 211, Edit, S/N, México, 1940.

(15) Alfonso López Aparicio. Ob. Cit. Pág. 113.

el "Club Liberal de Cananea", el "Gran Círculo de Obre-  
ros Libres de Orizaba", la "Gran Liga de Trabajadores Fe-  
rrocarrileros", entre otras. (16)

Es importante consignar que ante el sistema de injusticia impuesto a la clase trabajadora del mundo, la iglesia católica no soslayó su responsabilidad como orientadora, en la parte que le corresponde, en el delicado problema concerniente a la justicia social.

C) Encíclica Rerum Novarum.

El 15 de mayo de 1891 el Papa León XIII emite la primera encíclica de contenido social denominada "Rerum Novarum". La doctrina social que sostiene se fundamenta en los principios cristianos de justicia, caridad y fraternidad. Crítica a los poseedores de las riquezas materiales, que en su afán de lucro se olvidaron del bienestar de los trabajadores, negándoles todo derecho.

Al ocuparse de la condición de los obreros afirma que "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre los hombros de la multitud innumerable de proletariados un yugo que difiere poco del esclavo".

---

(16) Varios datos que se consignan en este capítulo fueron tomados de Jorge Basurto, quien a su vez cita a numerosos autores, y de López Aparicio. Obs. Cits.

Si bien defiende la legitimidad de la justicia social, denuncia al socialismo como solución falsa de los problemas de los trabajadores, pues al tener una orientación subversiva pugna con la justicia y empeora la situación obrera. Defiende la propiedad privada por ser conforme a la naturaleza; no acepta la intervención del Estado en la vida familiar. No obstante que acepta la necesidad de las desigualdades, como inherentes a la condición humana, se opone a la lucha de clases como solución recomendando su unión y concordia pues... para acabar con esa lucha y hasta para cortar las raíces misma de ella, tiene la religión cristiana una fuerza admirable y múltiple. Y en primer lugar, el conjunto de las enseñanzas de la religión, de que es intérprete y depositaria la Iglesia, puede mucho para componer entre sí y unir a los ricos y a los proletarios, porque a ambos enseña sus mutuos deberes, y en especial los que dimanar de la justicia. De estos deberes los que tocan al proletario y obrero son: poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado; no perjudicar en manera alguna al capital, ni hacer violencia personal a sus años . . . . . Los ricos y los patronos recuerdan, que no deben tener a los obreros por esclavos; que deben en ellos respetar la dignidad de la persona y la nobleza que a esa persona añade lo que se -

llama carácter de cristiano. Qué si se tiene en cuenta la razón natural y la filosofía cristiana, no es vergonzoso para el hombre ni le rebaja el ejercer un oficio -- por salario, pues le habilita el tal oficio para poder -- honradamente sustentar su vida. Que lo verdaderamente -- vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres, como si no fuesen más que cosas para sacar provecho de ellos, y no estimarlos en más de lo que den de sí sus músculos y sus fuerzas . . . . Y por ésto, es deber de sus amos: dar al obrero tiempo y modo para que pueda cumplir con sus -- deberes religiosos; . . . . en manera alguna estorbarle el que atienda a su familia y al cuidado de ahorrar. Así -- mismo no imponerle más trabajo del que sus fuerzas puedan soportar, ni tal clase de trabajo que no lo sufran -- su sexo y su edad".

"Pero entre los principales deberes de los -- amos, el primero es dar a cada uno lo justo. Sabido es que para fijar conforme a justicia el límite de salario, muchas cosas se han de tener en consideración; pero en -- general deben recordar los ricos y los amos que oprimir en provecho propio a los indigentes y menesterosos, y ex -- plotar la pobreza ajena para mayores lucros, es contra -- todo derecho divino y humano" . . . [17]

---

[17] Rerum Novarum,- Págs. 23 y 24. Edit. Paulinas, Méxi  
co. (1961).

Como se ve en la encíclica toca entre otros muchos puntos, los de una jornada humana, salario justo, protección al trabajador de acuerdo con su edad y sexo, y hasta la participación en las utilidades cuando señala "dar lo que sobra después de satisfacer la propia necesidad y al propio decoro".

La "Rerum Novarum" acepta el derecho de asociación, al afirmar: "Porque el derecho de formar tales sociedades privadas es derecho natural al hombre, y la sociedad civil ha sido instituida para defender, no para aniquilar el derecho natural: y si prohibiera a los ciudadanos hacer entre sí estas asociaciones, se contradiría así misma, porque lo mismo ella que las sociedades privadas nacen de este único principio, a saber: que son los hombres por naturaleza sociables..." (18)

Con profundo sentido humanitario la encíclica contiene esta interrogante "¿No es verdad que la obediencia a estas leyes, bastaría ella sola a quitar la fuerza a esta contienda y acabar con sus causas?. Pero la iglesia enseñada y guiada por Jesucristo, aspira a algo más grande; es decir, ordena algo que es más perfecto y pretende con ello juntar en unión íntima y amistad una clase con otra". (19)

---

(18) Ibid. Pág. 49

(19) Ibid. Pág. 24

Como consecuencia de esta encíclica, en México se organizaron varios congresos con el propósito de estudiar la cuestión social y en particular la situación de los trabajadores. Los más importantes fueron los de Puebla en 1903, Guadalajara en 1906 y Oaxaca en 1909. - (20).

La Encíclica fue motivo de gran controversia, tanto entre algunos sectores del propio clero, como de la clase poseedora de los medios de producción. Por lo que hace al gobierno de Porfirio Díaz, simplemente la toleró con indiferencia.

El esfuerzo de la Iglesia Católica no tuvo repercusiones tangibles que modificaran las injusticias sociales de la época, pues si bien es cierto que no sólo contenía un mensaje, sino una exigencia para corregir -- errores, también lo es que no contaba con medios coercitivos para hacerla respetar, si podía obrar en este sentido pues se apartaría de su misión fundamental.

A principios del presente siglo la situación en el país se tornó insoportable, pues la injusticia imperante había colocado a la casi totalidad del pueblo de México en condiciones de extrema miseria y opresión.

D) Etapa del Reconocimiento del Movimiento Obrero Mexicano.

Es innegable que durante el gobierno del general Porfirio Díaz el avance económico del país fue extraordinario, pues sin tener vías de comunicación, y de ser casi exclusivamente agrícola, con una incipiente industria cercana a la artesanal, se aumentó el potencial industrial en forma considerable hasta convertirlo en un Estado económicamente fuerte.

Al respecto Silva Herzog afirma: "Hubo progreso económico, pero no desarrollo económico, que es diferente. Progresar o marchar hacia adelante. Se progresa si se construye una nueva vía férrea, si se establece una industria textil o si se termina un nuevo camino para automóviles; pero eso no es desarrollo; porque el desarrollo consiste en el estrecho maridaje de la eficiencia económica con la justicia social. La una y la otra son inseparables". (21)

En efecto, para lograr este desarrollo el gobierno otorgó exageradas facilidades y concesiones privilegiadas a las empresas extranjeras, lo que favoreció el surgimiento de grandes monopolios: compañías mineras, pe

---

(21) Jesús Silva Herzog, - Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo I, Pág. 49, 7a. Edic. Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1973.

troleras, textiles, ferrocarriles, etc., que por la tolerancia del gobierno se apoderaron de inmensas propiedades urbanas y rurales.

Como medio de perpetuarse en el poder, el régimen porfirista propició la total anulación del civismo, al manipular la función electoral, pues ésta no era ejercida libremente por los ciudadanos.

La autonomía del poder judicial se había perdido, ya que estaba supeditado a los lineamientos dictados por los gobiernos de la Federación y los Estados, según el caso.

Pero el más lacerante problema, era el acaparamiento de tierras, ya que sesenta y dos millones de hectáreas del territorio nacional estaban en poder de unas cuantas compañías colonizadoras "Tan enorme adjudicación de tierras, . . . . . se hallaba distribuída de la siguiente manera: en la Baja California estaban concesionadas once y medio millones de hectáreas a cuatro personas; en Chihuahua catorce y medio millones a siete concesionarios; en Chiapas a un solo concesionario trescientas mil hectáreas; en Oaxaca se adjudicaron a cuatro concesionarios tres millones doscientas mil hectáreas; en Tabasco setecientas cincuenta mil hectáreas a una sola persona; en los Estados de Tamaulipas, Coahuila y Nuevo

León se entregaron a un solo propietario cinco millones de hectáreas y en Durango, a dos concesionarios, muy cerca de dos millones. Es decir, de los doscientos millones de hectáreas de que consta el territorio nacional, muy cerca de la cuarta parte era poseída por extranjeros y algunos mexicanos", (22)

Estos latifundios surgen debido al despojo de las tierras pertenecientes a las comunidades rurales y propician el establecimiento del oprobioso régimen de la hacienda. Se caracteriza este sistema por los jornales miserables que se pagaban en buena parte con vales en lugar de moneda de curso legal, la jornada inhumana de trabajo, las tiendas de raya propiedad del mismo hacendado, las deudas de los jornaleros que al morir las heredaban sus hijos, y sobre todo el maltrato humillante al peón acasillado.

"El latifundio ha sido siempre y en todas partes negación de progreso, llaga social y explotación de millones de parias por unos cuantos privilegiados". (23).

---

(22) Emilio Portes Gil, - Autobiografía de la Revolución Mexicana, Págs, 81 y 82, Edit. Instituto Mexicano de Cultura, México, 1964.

(23) Jesús Silva Herzog, Ob. Cit, Pág. 27.

La condición de los obreros de la ciudad no era menos lastimosa que la de los trabajadores del campo. La jornada de trabajo era también excesiva; siempre la señalaba a su arbitrio el patrón; el exiguo salario no alcanzaba a cubrir las más urgentes necesidades de la familia proletaria; insalubridad en las fábricas que ofendían a la dignidad humana; no existía protección por riesgos del trabajo, nulo el derecho de huelga. En resumen, ninguna garantía para los trabajadores de la ciudad. Si surgía un movimiento de protesta, se reprimía violentamente, llegando a ocasiones matanzas entre los trabajadores.

Este terrible sistema, significado por la negación absoluta de todas las libertades para los humildes, propició la organización de grupos y partidos políticos de oposición radical, no sólo de trabajadores y campesinos, sino de ciudadanos de todos los estratos sociales, hasta desembocar en la revolución iniciada en 1910,

E) El Partido Liberal Mexicano,

El grupo más significativo y radical fue el Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto y programa doctrinal, principalmente en el aspecto laboral, repercutió

en forma definitiva en nuestra legislación, por que fue perseguido despiadadamente por el gobierno, obligando a sus dirigentes a expatriarse en los Estados Unidos.

En el mes de abril de 1906, la Junta Organizadora del Partido Liberal, hizo circular un documento - entre todas las asociaciones liberales y grupos obreros del país, para que enviasen sus puntos de vista relacionados con las cuestiones políticas, sociales, culturales, etc.; pero sobre todo lo concerniente a la miseria que sufrían los trabajadores del campo y la ciudad. Los datos recopilados servirían para elaborar el manifiesto y el programa del Partido.

Con fecha 10. de julio de 1906, desde la ciudad de San Luis Missouri, del vecino país del norte, en donde se encontraban exiliados sus dirigentes, el Partido Liberal Mexicano lanza su manifiesto y programa, en donde hace un análisis exhaustivo de las condiciones en que se encontraba el país, tanto desde el punto de vista político, económico, como social.

En el capítulo denominado Capital y Trabajo se afirma lo siguiente:

"21, Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción si--

guiente: de \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1,00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- 22, Reglamentación del servicio doméstico y - del trabajo a domicilio.
- 23, Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- 24, Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- 25, Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores -- condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de -- los operarios,
- 26, Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los -- trabajadores, cuando la naturaleza del -- trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios,

27. Obligar a los patrones, a pagar indemnización por accidentes del trabajo,
28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos,
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano -

que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros,

33. Hacer obligatorio el descanso dominical". (24)

A pesar de que este manifiesto fue combatido en la época de su publicación como disolvente y atentario de la estructura social y jurídica del país, si se analiza detenidamente se verá que no contenía cambios -- tan radicales como los que proclamaba, por ejemplo, la tesis socialista, Esencialmente se respetaba el derecho de propiedad privada. No se analiza el derecho de huelga ni el derecho de sindicalización de los trabajadores.

Al efecto el maestro de Buen dice: En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el -- punto de vista social, una tendencia burguesa radical, -- ésto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar me mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos en favor de los trabajadores". - (25)

---

(24) Luis Araiza, - Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II, Págs. 89 y 90, 2o. Edic. Edit. Casa - del Obrero Mundial. Mexico 1975.

(25) Néstor de Buen. Ob. Cit. Pág. 24.

De todas formas la historia ha colocado al -  
referido manifiesto como el "patrimonio ideológico de la  
Revolución", el documento político y de contenido social  
más importante pre-revolucionario; tan es así que sus --  
postulados pasaron a formar parte de la Constitución de  
1917 y en forma particular del artículo 123 que aún nos  
rige.

### CAPITULO III

#### PRINCIPALES ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO Y SU RE- CONOCIMIENTO COMO DERECHO CONSTITUCIONAL.

##### A) La Huelga de Cananea.

Antes de la huelga de Cananea se desarrolló un hecho lamentable que es conveniente consignar: La Compañía Francesa Minera "El Boleo", que operaba en Baja California, contrató a un grupo de trabajadores en el Can-tón de Tepic, que pertenecía al Estado de Jalisco, esti-pulándose buenos salarios para esa época y convenientes condiciones de trabajo. Ya estando en Baja California la empresa, no solamente no pagó el salario convenido, sino que rebajó el reducido jornal que entregaba a los mine-ros. Estos se negaron a trabajar, actitud que en aque-lla época se consideraba como motín. El jefe político, - por órdenes de la empresa, embarcó a los trabajadores -- con sus familias rumbo a Guaymas, en donde a petición de la propia empresa, las autoridades detuvieron y encarce-laron a los mineros. Al no probarse los cargos que en -su contra se formularon, fueron liberados. Estos infeli-ces trabajadores, desarraigados de sus lugares de origen, vivieron por algún tiempo de la caridad pública,

"La empresa, se conservó impune a la demanda que bien pudieron presentar los trabajadores, pero que ni siquiera pensaron hacerlo, demanda que hubiera tenido por base el incumplimiento del contrato de trabajo por parte de "El Boleo". Eran los tiempos en que el operario, el obrero, el trabajador, no tenían ninguna garantía legal frente a los patrones". (26)

CANANEA.- Un mes antes de que se expidiera el manifiesto del Partido Liberal, se desarrollaron los trágicos acontecimientos que desembocaron en la huelga de Cananea. 1o, de junio de 1906.

En ese lugar del Estado de Sonora operaba la Compañía Minera Cananea Consolidate Copper Company, propiedad de norteamericanos, cuyos obreros, los de nacionalidad mexicana desde luego, operaban en condiciones desastrosas y humillantes. A la precaria situación económica de los mineros de Cananea, se unía el trato discriminado, vejatorio y casi bestial que se les daba a los trabajadores mexicanos, pues a ellos se les destinaban los trabajos más rudos y peligrosos, su salario era muy bajo frente al de los trabajadores extranjeros a quienes se les pagaba en dólares, lo que les hacía ganar el do-

---

(26) Manuel González Ramírez.- La Huelga de Cananea. -- Pág. 20. 2a.Ed. Edit. Fondo de Cultura Económica. México. 1974.

ble, A ésto se sumó el hecho de que la compañía acordó un aumento de trabajo sin que fuesen mejorados los salarios de los mineros mexicanos. Aunada a esta situación, la rivalidad existente entre los trabajadores mexicanos y los extranjeros, norteamericanos, principalmente; las ligas que tenían algunos obreros de Cananea con la Junta Organizadora del Partido Liberal, quienes conocían la filosofía y los reclamos reivindicatorios de ésta, a través de su órgano periodístico "Regeneración" y el descontento generalizado que existía con el gobierno del país, que había propiciado la desigualdad e injusticia en forma irrestricta con las clases humildes, se conjuntaron para que precisamente en Cananea explotara violentamente la inconformidad, tanto tiempo reprimida.

Para reclamar sus derechos los trabajadores decidieron organizarse, a fin de que la empresa los tomase en cuenta. "Estos hombres sintiendo la necesidad de una lucha organizada, fueron escogiendo entre sus compañeros los más decididos, conscientes y dispuestos a una empresa que a todas luces era temeraria. Los escogidos debían ser discretos y decididos, porque iban a constituir una agrupación secreta e ilegal, ya que el Código del Estado de Sonora condenaba la organización sindical,

considerándola como "delito contra la industria", (27)

El 26 de enero de 1906, cien obreros constituyen la "Unión Liberal Humanidad". Días después en -- otro lugar de Cananea, conocido como Ronquillo, otro grupo forma el "Club Liberal de Cananea". Estas dos agrupaciones se adhirieron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano,

El 30 de mayo en una reunión efectuada en un lugar cercano a Cananea, más de doscientos obreros decidieron hacer valer sus derechos mediante el ejercicio de la huelga.

La noche del 31 de mayo los operarios y mineros de la mina "Oversight" se negaron a cubrir el turno de los trabajadores salientes. Esta determinación fue respaldada por la totalidad de los trabajadores de esa mina. Así se iniciaba la huelga; hecho insólito en aquella época.

El día 1o. de junio de 1906 los obreros presentaron a la Compañía un "Memorándum" con los siguientes puntos:

---

(27) León Díaz Contreras, - Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México, Pág. 24. 3a. Ed. Edit. Publicaciones del Depto. de Biblioteca de la Secretaría de Educación Pública, México, 1935,

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
  - a) La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).
  - b) El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos, con ocho horas de trabajo (28)
  - c) En todos los trabajos de la "Cananea -- Consolidate Copper Co.," se ocuparán -- el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las -- mismas aptitudes que los segundos.
  - d) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para -- evitar toda clase de irritación.
  - e) Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se los permitan sus aptitudes".  
(29)

No obstante que estas peticiones eran absolutamente justas, la Empresa, por medio de su abogado, las rechazó calificándolas de "absurdas".

Más de tres mil trabajadores que esperaban frente a la mina "Oversight", al enterarse de la respuesta negativa a sus peticiones, decidieron marchar en manifestación, haciéndose acompañar, muchos de ellos, por

---

(28) Los mexicanos ganaban tres pesos por doce horas de trabajo. A los norteamericanos se les pagaba en dólares, talón oro, lo que equivalía al doble en moneda nacional, y trabajaban sólo ocho horas.

(29) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. - Pág. 6. 2a. Ed. Edit. Porrúa. México. 1972.

sus familias inclusive sus pequeños hijos, lo cual demuestra que sus intenciones eran pacíficas.

Al llegar a la maderería de la Empresa, invitaron a sus compañeros que allí aún continuaban laborando, se unieran a su movimiento, lo que hicieron de inmediato saliendo de la factoría. Dos individuos de nacionalidad norteamericana que regenteaban ese departamento, al no poder detener la salida de los obreros, mojaron a manguerazos a los manifestantes, empapándolos, inclusive a las banderas que portaban. Estos sin armas respondieron a pedradas e insultos en contra de los dos extranjeros. De pronto cae muerto un obrero, por un disparo de arma de fuego, hecho por uno de los extranjeros. La muchedumbre incendió la maderería. Mueren otros dos trabajadores también por arma de fuego; los dos norteamericanos igualmente son muertos a palos y pedradas. Con posterioridad entre las cenizas de la factoría se encontraron calcinados tres cadáveres más de trabajadores.

Al llegar al Palacio Municipal, los huelguistas se enteraron que treinta norteamericanos bien armados, habían dado muerte a seis personas entre ellos un niño de sólo once años que no era de los amotinados, sino simples transeúntes,

En ese lugar los manifestantes fueron recibidos por una cerrada descarga de fusilería,

Para obtener armas con que defenderse, los obreros saquearon las casas de empeño apoderándose de los rifles, pistolas y cartuchos que encontraron. Aún cuando los obreros que en ese momento luchaban eran quinientos, sólo veinte lograron armarse. El combate fue de igual frente a los que peleaban en favor de la Compañía, que se encontraban bien armados. El saldo de ese enfrentamiento fue de ocho mexicanos muertos, así como gran número de heridos de gravedad. La historia consigna como un hecho ignominioso la muerte a tiros, por la noche, de un pacífico anciano que llegaba a su casa,

El hecho más reprobable de esos episodios lo constituye la conducta del gobernador del Estado de Sonora, quien solicitó de mutuo propio, la intervención de fuerzas armadas extranjeras para proteger los intereses de la Empresa y someter a los mexicanos. En efecto, el gobernador se apoyó, para resolver el problema en más de 300 "rangers" de Arizona, 20 rurales, 30 gendarmes del Estado de Sonora, 30 fiscales y 100 soldados nacionales, todos bien armados,

En estos hechos se desarrollaron varios combates desiguales, dándose como saldo total 2 norteamer-

ricanos y 15 mexicanos muertos, además de los muchos heridos.

"La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas", (30)

Estos cruentos episodios concluyeron el día 5 de junio cuando fueron encarcelados todos los dirigentes y gran número de obreros. Muchos de los mineros --- huelguistas acosados por el hambre volvieron al trabajo, derrotados y humillados; otros prefirieron emigrar a diversos lugares y a los Estados Unidos.

Tiempo después los dirigentes, que estuvieron en trance de ser fusilados, fueron condenados a quin ce años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulga.

Todos los periódicos del país, con excepción del oficialista "El Imperial", protestaron y reprobaron la matanza y el hecho de que fuerzas armadas extranjeras se hubiesen internado en territorio nacional. La propia Cámara de Diputados intervino; pero sólo examinó el hecho anticonstitucional del gobernador que había autoriza

do el paso de fuerzas extranjeras a territorio nacional; no se habló de la responsabilidad de la matanza de mexicanos. El gobernador salió limpio y continuó en el desempeño de sus funciones.

Con mucha verdad se afirma: "En el mineral sonorense de Cananea, como se ha dicho, se respondió con una matanza al ejercicio del derecho de petición. En Cananea quedó de manifiesto la desigualdad que implicaba haber nacido mexicano". (31)

La huelga de Cananea marca la tónica de la conducta que los trabajadores habrían de adoptar frente al régimen porfirista, que ya no sería la sumisión y resignación a situaciones injustas. Convencidos de que solamente por medio de la lucha alcanzarían su mejoramiento, su actitud futura se tornaría en violenta resistencia.

#### B) La Huelga de Río Blanco.

El segundo suceso de primordial importancia y de consecuencias aún más trágicas, es la huelga de Río Blanco, en la región de Orizaba, Estado de Veracruz,

---

(31) Manuel González Ramírez, - Ob. Cit, Pág. 34.

Los antecedentes que generaron estos hechos tienen su origen en la crisis económica por la que atravesaba la industria textil, una de las más importantes del país, propiedad de franceses, españoles y otros extranjeros, pues al aumento del costo de producción se unía la disminución o estancamiento de la demanda interna; ésto como consecuencia de la falta de recursos económicos del pueblo.

Los empresarios pretendieron remediar esta situación a costa de sus trabajadores, aumentando el trabajo y disminuyendo el salario. Cabe aclarar que la jornada acostumbrada era de 14 ó 15 horas diarias, con un salario miserable. "En las fábricas de hilados y tejidos de la región de Orizaba según un periódico enemigo del régimen, los amos pretendían obligar a los obreros a que hicieran la limpieza de la fábrica tres veces al día y, puesto que se les pagaba a destajo, ésto mermaba el tiempo disponible para su propio trabajo y, en consecuencia, sus ingresos. Así, calculaba dicha publicación, un hombre que gana 1 peso al día, se le reducía a 37 centavos ..... Esta era una manera indirecta de rebaja de salario; en otras fábricas se daba simplemente por decisión patronal y nadie tenía derecho a protestar porque se topaba con el aparato represivo del régimen". (32)

---

(32) Jorge Basurto. Ob. Cit. Pág. 123,

Los obreros textiles que ya conocían los -- principios del Partido Liberal Mexicano, constituyen en junio de 1906, un organismo que en su inicio fue secreto, denominado "Gran Círculo de Obreros Libres", el cual -- pronto tuvo sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal.

Alarmados los industriales de Puebla y Tlaxcala, ponen en vigor un reglamento fijando condiciones - de trabajo muy injustas, pues entre otros puntos se establecía que si el obrero no trabajaba la semana completa perdía el importe de los días que hubiera trabajado; la jornada de trabajo se fijaba de las 6 de la mañana a 8 - de la noche, con un descanso de 45 minutos para comer; - los obreros debían pagar por los útiles que se rompieran y las telas cuyos tejidos salieran defectuosos; se le impedía recibir visitas o huéspedes en su casas, que las - empresas les alquilaban, ésto con el propósito de evitar se reunieran grupos de obreros pertenecientes al Círculo. Prohibía leer periódicos y libros sin previa censura y - autorización de los administradores de las fábricas. Se estatuía que la sola presencia del obrero en su centro - de trabajo se entendía como aceptación del mencionado reglamento, o de los que le impusieran los administradores.

"Indignados los trabajadores del Estado de -

Puebla, a principios del mes de diciembre, abandonaron pacíficamente el trabajo solicitando la derogación del arbitrario reglamento, a lo que se negaron los empresarios. Pronto se les unieron los obreros de Tlaxcala, haciendo un total de 6, 800 huelguistas. El 6 de diciembre la huelga afectaba a 34 fábricas en los dos Estados". - (33)

Por su parte los obreros, presentaron un proyecto de reglamento formulado en el Círculo de Obreros Libres, en donde se establecía una jornada de trabajo de 6 de la mañana a 8 de la noche, con dos descansos de 45 minutos, uno para almorzar y otro para comer. La jornada de los sábados terminaría a las cinco y media de la tarde. El 15 de septiembre y 24 de diciembre sólo se trabajaría medio día. El salario debía ser pagado los sábados; prohibición a los empleados y maestros para cobrar a los trabajadores por proporcionarles trabajo. Solicitaban también no se les cobrasen los servicios médicos, la supresión de las tiendas de raya, el pago de una pensión en caso de accidente de trabajo, el pago del 25 por ciento adicional por trabajos nocturnos. En casos de tejidos defectuosos, el pago se haría a juicio de la comisión permanente de cada fábrica. Prohibición al tra-

---

(33) Ibid. Pág, 125,

bajo de menores de catorce años. Los obreros también se comprometían a mantener en buen estado la maquinaria, -- respetar a sus superiores; pero exigían que éstos no los maltratasen. Asimismo solicitaban que en cada centro de trabajo hubiese dos representantes del Círculo, para evitar cualquier desorden, e informar a la administración y a su organización, de las anomalías que surgieran.

La negativa de los industriales a esta petición fue rotunda y ante el temor de que la huelga se generalizara en la República, el Centro Industrial de Puebla ordenó (24 de diciembre) el cierre de sus fábricas - de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca, el Distrito Federal y otras partes del país. Dice Basurto que "en un principio" el cierre dejó cesantes a 22 mil trabajadores, después a 25 mil más, afectando a más de 100 mil personas dependientes de los trabajadores. Para fines de 1906 había 53 factorías paralizadas en toda la Nación, (34).

Esta medida fue tomada por los industriales con el propósito de doblegar a los obreros, pues la mayor parte de las fábricas cerradas no estaban afectadas por la huelga.

---

(34) Ibid, Págs. 128 y 129.

En tanto en la región de Orizaba, no obstante las enérgicas protestas de los obreros, el fatídico - reglamento fue fijado en las fábricas.

Ante tan grave situación, obreros e industriales solicitaron al Presidente de la República General Porfirio Díaz, interviniera como árbitro en el conflicto. Los trabajadores confiaban en que la resolución les sería favorable.

El 4 de enero de 1907 se dicta el laudo presidencial, que fue totalmente favorable a los intereses de los empresarios, en él se establecía que los obreros regresarían a trabajar el lunes 7 de enero de 1907, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hubiesen dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas. Con ésto, los trabajadores quedaban igual o en peores condiciones que antes. También señalaba el laudo que los industriales continuaría haciendo estudios para unificar las tarifas de todas las fábricas, para la igualación del salario por regiones o distritos, sobre la base del promedio de las tarifas más altas, las multas seguirían rigiendo, pero serían destinadas a las viudas y huérfanos. No se harían descuentos para pagos del médico ya que los patrones sufragarían este gasto; los obreros sólo pagarían los materiales destruidos por descuido. Los patrones revisarían

la prohibición de recibir visitas en las casas de los -- trabajadores. En caso de reclamación los obreros presentarían su queja personalmente y por escrito al adminis--trador quien dictaría resolución y "si cuando ésta se le da a conocer no quedaran satisfechos, podrán separarse - del trabajo". Al establecer que la gestión fuese "personalmente llevaba implícita la prohibición de hacerse re--presentar por alguna organización laboral". Por disposi--ción del laudo los obreros quedaban comprometidos "a no promover huelgas, y menos intempestivamente .... " "En resumen, se quitaba al obrero la posibilidad de protes--tar, dejándole solamente el recurso de abandonar el tra--bajo y morir de hambre en consecuencia". (35)

El día 6 de enero se dio a conocer el fallo a los trabajadores de Río Blanco, quienes celebraban una reunión en un teatro de la ciudad de Orizaba; fue rech--zado enérgicamente acordándose no volver al trabajo.

El día 7 de enero a las cinco y media de la maña na, fecha señalada en el laudo para reanudar las labores, se presentaron frente a la fábrica de Río Blanco unos - 500 obreros; pero en lugar de entrar a trabajar, protes--taron enérgica y violentamente. La muchedumbre encoleri

---

(35) Ibid, Pág, 132.

zada se dirige a la tienda de raya de ese lugar, la que saquean y prenden fuego. Fueron liberados los presos, - los que se unieron a los amotinados; se incendiaron también las tiendas de raya de las cercanas poblaciones de Nogales y Santa Rosa; en ese momento interviene la fuerza pública disparando contra la muchedumbre, resultando varios muertos y heridos.

Al dirigirse los obreros a la ciudad de Orizaba, para entrevistarse con las autoridades, son recibidos a balazos por las tropas llegadas de la Ciudad de México. Todo el día 7 de enero duran los combates entre cientos de soldados con armas de fuego y los obreros que contestaban con piedras,

El día 8 por la mañana frente a los escombros de la tienda de raya de Río Blanco, son fusilados el presidente y el secretario del "Gran Círculo de Obreros Libres".

La represión del ejército fue bestial. "La persecución contra los obreros continuó por varios días. Muchos de ellos fueron a refugiarse en los cerros vecinos; pero hasta allá fue la fuerza pública a perseguirlos; la oficialidad del batallón del Subsecretario de Guerra "no ha descansado noche y día y los presos están en furgones del ferrocarril", Según informaba "El Impar-

cial". En menos de 3 días fueron ejecutados más de 200 prisioneros que "atados, desfallecientes y sangrantes, - eran sacados de los carros de ferrocarril que les servían de prisión y sin someterlos siquiera a un interrogatorio sumárisimo, eran fusilados de 10 en 10". Más de -- dos mil obreros emigraron a otros lugares del país". -- Otros fueron deportados a Quintana Roo". (36)

Silva Herzog afirma que "en el diario El Imparcial" de la ciudad de México se publicó un editorial comentando los sangrientos sucesos titulado "Así se gobierna". (37)

Relacionado con el proceder de los trabajadores en las tiendas de raya el maestro de Buen dice: "Claro está que se produce, fundamentalmente, un acto de saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es totalmente explicable en la medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte, - tiene lo que más necesita". (38)

---

(36) Jorge Basurto. Ob. Cit. Pág. 136 quien a su vez cita a Armando Arzubids, Jesús Silva Herzog. Ob. Cit. Pág. 57. Tomo I, señala que fueron doscientas victimas entre muertos y heridos.

(37) Silva Herzog. Ob. Cit. Pág. 57.

(38) Néstor de Buen. Ob. Cit. Pág. 293.

Como se puede apreciar, la lucha de los trabajadores siempre se enderezó contra patrones extranjeros, porque eran éstos los propietarios de las industrias más poderosas, y los que sin consideración de ninguna -- clase. habían impuesto condiciones deplorables a los obreros mexicanos,

El progreso material y los actos de gobierno del régimen porfirista, nunca se orientaron con justicia social o respeto de los derechos que correspondían a cada sector de la población. Por lo contrario, su excesivo proteccionismo a los económicamente poderosos, lo -- apartaron de la gran masa del pueblo. Se puede afirmar que imperaba una violencia institucional, que originó un auténtico reinado del terror. Son muestra de ello los -- sucesos de Cananea y Río Blanco.

Los trágicos episodios narrados, evidencian la descomposición social prevaleciente en el país. Fueron los prolegómenos de gran conmoción social que derivó en la Revolución Mexicana,

### C) El Artículo 123 Constitucional.

Con los artículos 27 y 123 se establecen por primera vez en la historia legislativa del mundo las garantías sociales,

La Constitución de 1917 rebasó todos los modes tradicionales al estatuir normas protectoras al trabajador y regular las relaciones entre los factores de la producción.

El Maestro Baltasar Cavazos afirma: "en dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad", (39)

El artículo 123 se componía originalmente de XXX fracciones conteniendo disposiciones precisas referentes a: jornada máxima de ocho horas diarias, protección a las mujeres y menores de edad en labores nocturnas, insalubres y peligrosas (I-II-III); descanso semanal (IV); protección a las mujeres trabajadoras en estado grávido, concediendo permisos con goce de salarios -- tres meses antes y uno después del parto, más tiempo para amamantar a sus hijos en el período de lactancia (V); un salario mínimo necesario para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo jefe de familia, ade--

---

(39) Baltasar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada, Pág. 710, Edit, Jus, México, 1975.

más del derecho de participar en las utilidades de la empresa (VI); se establece el principio de que para trabajo igual debe corresponderle salario igual (VII); el salario mínimo no será susceptible de embargo, compensación o descuento (VIII); el salario mínimo y la participación de utilidades serán fijadas por comisiones especiales (IX); queda prohibido substituir por mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo, el pago del salario, éste se hará en moneda de curso legal (X); pago de salario doble por jornadas de trabajo extraordinario, -- sin que pueda exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos (XI); obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, quienes pagarán rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, asimismo establecer escuelas, enfermerías y otros servicios de la comunidad, siempre que las negociaciones emplearen más de cien trabajadores (XII); además cuando los centros de población pasen de doscientos habitantes, se reservará un espacio de terreno para mercado público, servicios municipales y centros recreativos, prohibiéndose el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y juegos de azar en los centros de trabajo (XIII); los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que sufran los trabajadores -

con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, corriendo por cuenta del patrón el pago de las indemnizaciones (XIV); igualmente el patrón cuidará del cumplimiento de las disposiciones legales sobre higiene y seguridad y tomará las medidas necesarias para prevenir accidentes (XV); la fracción (XVI) consigna que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Se instituye también el derecho de huelga (XVII), las que serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (XVIII); se autorizan los paros en las empresas, únicamente cuando el exceso de la producción no pueda mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del consejo (Junta de Conciliación y Arbitraje) (XIX).

Las fracciones (XX, XXI y XXII) hablan del establecimiento de un Consejo de Conciliación y Arbitraje formado por representantes de los obreros, patrones y gobierno, así como de la responsabilidad del patrón en caso de despido injustificado de un trabajador. Para proteger la economía del trabajador se establece que los

créditos a su favor, por salarios o indemnizaciones tendrán preferencia sobre otros que deba cubrir el patrón - (XXIII), sólo el trabajador será responsable de sus deudas con el patrón, lo que de ninguna manera le podrá exigir a sus familiares (XXIV); por medio de oficinas gubernamentales se procurará la colocación de los trabajadores (XXV); garantía de repatriación cuando a un trabajador se contrate para trabajar en el extranjero (XXVI).

La fracción (XXVII) enumera las condiciones nulas, aún cuando se estipulen en un contrato de trabajo: jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, fijación de un salario que no sea remunerador, plazo mayor de una semana para el pago del salario, que se señale un comercio o lugar de vicio para dicho pago, siempre que no -- sean empleados de dichos establecimientos; la obligación de adquirir artículos de consumo en determinados lugares, la retención del salario en concepto de multa, renunciación de los obreros a las indemnizaciones que les corresponda; serán nulas también todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho establecido a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Las fracciones (XXVIII) y (XXIX) consignan - que las leyes determinarán los bienes que constituyen el

patrimonio familiar, los que serán inalienables, asimismo se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos y por último la fracción (XXX) consigna - que serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas, con el objeto de ser adquiridas en propiedad de los trabajadores.

Con este artículo y los demás que conforman nuestra Carta Magna queda coronado el esfuerzo heroico - del pueblo mexicano, por suprimir injusticias y encontrar un justo equilibrio entre sus ideales y la realidad,

El 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que - en su tiempo fue la más avanzada y la primera en establecer las garantías sociales, en ella quedó definitivamente consagrado entre otras cosas, el derecho de huelga en favor de los trabajadores,

La Constitución de 1917, se apartó del formalismo tradicional para incorporar preceptos que han servido de base a la política social de nuestro país, de -- donde se ha derivado una moderada legislación, principalmente en el aspecto laboral, que no tuvo paralelo en la

Época en que fue promulgada, señalando nuevos rumbos tendientes al bienestar social.

Sin embargo, esta nueva Constitución, la más avanzada del mundo en su tiempo, en su principio tuvo de tractores de parte de los puritanos de la ciencia del derecho; pero sin ningún resultado. La realidad es que esta Carta Magna ha proporcionado substanciales progresos sociales, logrando contar con la voluntad y el respaldo del pueblo en tal forma que actualmente no se suscita -- ningún debate sobre la legitimidad de la misma, si bien es verdad que surge oposición a ciertas reformas y adiciones, más no al espíritu de su texto original, por lo que básicamente este Código Supremo, que ya pasó por el tamiz de la historia, continúa conservando su firme vigencia.

Con el objeto de hacer operativo el artículo 123 Constitucional, se expidió en el año de 1931 su ley reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reformada en 1970. A esta ley reformada se le denomina Nueva Ley Federal del Trabajo.

En ella se establecen las bases que garantizan la protección y aplicación de los derechos de los -- trabajadores, se define la política en materia laboral -- que se traduce en derechos de los obreros; crea institu-

ciones encargadas de ponderar el salario mínimo, buscando que no sólo sea justo, sino que esté protegido. Garantiza la organización de los sindicatos, respetando el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, en pocas palabras la plena independencia de la vida interna y externa de las organizaciones. Contiene -- normas relativas a las relaciones individuales de trabajo, a las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, protección a mujeres y menores, reglas sobre riesgos de trabajo, derecho a la contratación colectiva, reconoce plenamente el derecho de huelga; contiene un título sobre trabajos especiales; establece los tribunales jurisdiccionales para conocer de la aplicación de la ley, etc.

En suma, en este ordenamiento jurídico se encuentran disposiciones para regular las relaciones de -- trabajo con base en que el esfuerzo humano no sea un mero objeto de comercio sino un derecho y un deber sociales. La Ley Federal del Trabajo está forjada como unidad indisoluble hacia una meta: la regulación armónica y justa de las relaciones entre capital y trabajo.

El texto original del artículo 123 decía al iniciar su redacción:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, - fundadas en las necesidades de cada región, sin contra-venir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo" (40)

En cumplimiento de este mandato constitucional se expidieron leyes reglamentarias en los Estados de la República.

No fue sino hasta la Reforma Constitucional de 1921 cuando se centralizó la legislación del trabajo, quedando facultado únicamente el Congreso de la Unión para legislar en esta materia; pero en la redacción se conservó el principio imperativo y rector del original artículo 123 respetando las bases establecidas para regir de una manera general en todo contrato de trabajo,

---

(40) Félix F. Palavicini, - Historia de la Constitución - de 1917, Tomo II, Pág. 698. Edit. S/N. México. 1938.

## CAPITULO IV

### EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO EN MEXICO

#### A) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,

Por lo que se refiere al trabajo burocrático, es decir, el relativo a los trabajadores o empleados públicos que prestan sus servicios al Estado, éste no fue debatido específicamente en el Congreso Constituyente. No obstante algunos tratadistas afirman que en forma genérica si se encuentra incluido en el artículo 123 Constitucional, al hablar de que se aplicará a todo contrato de trabajo, lo que debe interpretarse en el sentido de que regirá en la prestación de cualquier trabajo subordinado. Lo cierto es que la naturaleza laboral de este vínculo no se puede negar aún cuando por mucho tiempo fue regido por reglamentos administrativos, lo que determinó en los Servidores Públicos luchar por tener su propia Ley, y en el año de 1938 se promulgó el "Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", por el General Lázaro Cárdenas, que fue un acto político a fin de proteger el derecho de estos trabajadores, estableciéndose el derecho de asociación profesional pero limitando el derecho de huelga, dicho ordenamiento tuvo una efíme-

ra vigencia, pues en el gobierno de Avila Camacho se sustituyó en 1941, y fue elevado a rango constitucional en 1960, por el entonces Presidente Adolfo López Mateos. Este estatuto fue calificado de anticonstitucional por algunos teóricos del derecho, pues argumentaban que no tenían su base o fundamento en la Constitución, siendo este el motivo por el cual el Ejecutivo Federal promoviera en el año de 1960 la reforma al artículo 123, dividiéndolo en dos apartados. El apartado "A" aplicable a los trabajadores en general y el "B" a los servidores del Estado.

El apartado "B" sigue los lineamientos generales del hoy apartado "A" del artículo 123, aún cuando restringe los derechos de los servidores públicos, sobre todo por lo que se refiere al ejercicio del derecho de huelga (Fracción X), tema que analizaremos en capítulo ex profeso.

En la actualidad las relaciones laborales de los servidores públicos con el gobierno, se rigen por la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado"; Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El añadido apartado "B" ha suscitado grandes polémicas y severas críticas por parte de algunos juris-

tas, pues se piensa que rompe la unidad de principios y justicia igualitaria que exige la aplicación de la Constitución, en nuestro concepto, esta aseveración se demuestra con la severa restricción del ejercicio del derecho de huelga consagrado en favor de los trabajadores, - lo que en consecuencia ha dado motivo a la realización de la presente investigación.

#### B) La Naturaleza Jurídica de la Función Pública.

El concepto de Administración Pública, se refiere a los órganos encargados de realizar la función administrativa del Estado. Por su parte la función pública se refiere al régimen jurídico aplicable al personal de carácter administrativo. Dicha gestión comprende la organización, funcionamiento y distribución de competencias entre los órganos del Estado, a quienes se encomienda la realización de sus fines con la utilización de los medios de que dispone. Esta organización administrativa requiere de personas físicas que asuman la calidad de funcionarios o empleados públicos que aporten su actividad intelectual o física para entender los propósitos estatales a través de determinadas prestaciones.

La función pública se puede conceptualizar como el conjunto de deberes, derechos y situaciones que

se originan entre el Estado y sus servidores.

En términos de lo dispuesto por el artículo 41 Constitucional, el Poder Ejecutivo Federal, es uno de los poderes a través de los cuales el pueblo ejerce su soberanía, la acción de éste se realiza por el Gobierno y por la Administración Pública, en la cual se desarrolla la propia función pública,

El término "burocracia" hace alusión a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. La expresión burocracia tuvo su origen en Francia en el siglo XVIII refiriéndose satíricamente a los funcionarios ennoblecidos,

La actividad material o sucesión de ocupaciones, la competencia técnica o sucesión de operaciones y técnicas y el principio directivo y ejecutivo, forman las bases en las que se apoya la actividad de la organización burocrática que tiende a la mayor satisfacción de las necesidades del Estado, unificando al efecto métodos y procedimientos. Por lo tanto podemos concluir que, la relación que se desarrolla entre el Estado y el funcionario y empleado público es una relación de derecho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado de ningún género. Los puestos públicos han sido creados respondiendo a un interés público, para satisfac-

cer necesidades públicas y en general, para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos, siendo el caso de que dicha función pública se lleva a cabo dentro del marco a que la constriñe la propia Constitución, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como los demás ordenamientos legales de aplicación supletoria, en su orden.

El Maestro Andrés Serra Rojas establece, "El derecho administrativo moderno descansa en la teoría del origen legal de la competencia de los funcionarios públicos. La justificación de toda actuación del poder público es la Ley, que es la creadora de toda la estructura administrativa y fija los caracteres y los límites de todos los órganos públicos", (41). En nuestro concepto -- compartimos la opinión del Maestro Serra Rojas, toda vez que en virtud de que en México vivimos dentro de un Estado de Derecho que regula en términos generales el desarrollo de la vida en sociedad, creando instituciones y diversos organismos que permitan el desarrollo armónico de la misma, resulta evidente el hecho de que los lineamientos y directrices que nos rigen nacen de las leyes que han sido creadas con tal objeto, incluyendo en este

---

(41) Andrés Serra Rojas.- Derecho Administrativo, Tomo I, pág. 371, Edit. Porrúa, S.A. 1977.

caso a la propia estructuración orgánica del Estado, que como tal, requiere de la creación de instancias que satisfagan las necesidades y requerimientos de la sociedad en si, así como de funcionarios que bajo una legislación bien definida, den cabal cumplimiento a las funciones -- que en dicho carácter le han sido encomendadas, haciendo uso de las atribuciones que de igual forma se le confieren.

C) Diferencias entre la relación laboral obrero-patronal y la relación que surge entre los servidores públicos y el Estado.

Partiendo del hecho de que el artículo 123 - Constitucional contiene dos apartados, es decir el "A" y el "B", se puede apreciar que el Estado en su oportunidad no quiso equiparar en forma plena las relaciones de carácter laboral de sus servidores con las demás relaciones obrero-patronales; y a efecto de estar en posibilidad de entender con una mayor facilidad las diferencias que existen entre la relación obrero-patronal y la relación que se desarrolla entre los servidores públicos y el Estado, consideramos menester el plasmar en la presente investigación la tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia que se refiere a la naturaleza jurídica del trabajo que desarrollan los servidores del Estado, regi-

dos por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, a saber:

"Aun cuando es cierto que en términos generales, existe una relación de trabajo entre el Estado y -- sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal como está previsto en nuestra ley laboral, supuesto que ésta atiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas; lo que no sucede tratándose del poder público y de sus empleados, atenta nuestra organización política y social, por que las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, si no más bien un objetivo de control para la convivencia -- de los componentes de la sociedad. Por ello no puede -- afirmarse que exista pariedad en los fenómenos jurídicos denunciados, y por lo mismo, lógicamente no puede aceptarse que la jurisprudencia sustentada en relación con -- la suspensión, tratándose de verdaderos contratos de tra bajo, haya de regir ese mismo fenómeno, cuando se trata de trabajadores al servicio del Estado". (42).

De conformidad con lo anteriormente expuesto,

---

(42) Índice de Jurisprudencia 1917-1965, 4a., Sala, Tesis Jurisprudencial número 200, pág. 187. Ediciones Mayo, 1975.

podemos afirmar que, los trabajadores al servicio del Es tado no gozan en definitiva de las prerrogativas que para los trabajadores en general consigna el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, sobre todo por lo que corresponde al ejercicio del derecho de huelga, según lo analizaremos en capítulo posterior, ya que en dicho precepto se tiende a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancia que no concurre en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.

Primordialmente en sectores de ideas radicales estuvo de moda la tesis del Estado Patrón, que a -- nuestro juicio no tiene cabida en las tradiciones democráticas de nuestro país, En países denominados de demo cracia popular o comunista, el Estado, aún en su posición política de institución transitoria, no es considerado como patrón, Sentimos que el hecho de equiparar al Estado con la empresa privada, es originar serias anomalías en nuestra vida jurídica, máxime que nuestro sistema jurídico excluye de plano dicha posibilidad, por lo - que estimamos que en este caso y como consecuencia de la propia Ley debe excluirse tal proposición.

Ahora bien, analizando los derechos y obliga ciones de los empleados encargados de llevar a cabo la -

función pública, podemos apreciar que partiendo de la premisa de que el Estado es una entidad creada para llevar a cabo los fines que exige la sociedad y que los servidores públicos son pieza fundamental en esta tarea, la relación jurídica entre el Estado y sus servidores origina obligaciones legales que aseguran por una parte el servicio público y por otra crean derechos a favor de los empleados, como una justa compensación de sus actividades. Dentro de las obligaciones ha que hacemos referencia, podemos enumerar en términos de la propia Ley de la materia las siguientes:

- I, Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II, Observar buenas costumbres dentro del servicio;
- III, Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo;
- IV, Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V, Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- VI, Asistir puntualmente a sus labores,
- VII, No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.
- VIII, Asistir a los Institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Como se aprecia, el Estado impone obligaciones imprescindibles a sus servidores, para mantener el eficaz funcionamiento de los servicios públicos, así como los demás fines que tiene encomendados, por tanto se puede concluir que el Estado fija estos deberes básicos para asegurar el desenvolvimiento de la función pública.

Asimismo, el Estado reconoce en favor de los empleados a su servicio, derechos que se refieren tanto a su posición administrativa como a su persona y las facultades que derivan de su propia investidura legal.

Los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, se encuentran reconocidos en el artículo 123, apartado "B", de la Constitución, así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en -- las demás disposiciones administrativas y reglamentos, -- siendo dichos ordenamientos los instrumentos mediante -- los cuales los trabajadores han obtenido mejores condiciones de vida y trabajo. A continuación haremos men-- ción de algunos de los derechos conferidos a favor de -- los servidores públicos con objeto de clarificar las diferencias que existen en relación a los trabajadores re gidos por el apartado "A" del artículo 123 Constitucio-- nal:

I. Derecho al cargo;

- II. Derecho al ascenso;
- III. Derecho al sueldo o salario;
- IV. Derecho a licencias, vacaciones y descansos;
- V. Derecho a la seguridad social;
- VI. Derecho al régimen de pensiones;
- VII. Derecho de asociación;
- VIII. Derecho de huelga;
- IX. Derecho a las prestaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

En términos generales, podemos establecer -- que estos derechos, son los que el trabajador tiene en relación al Estado y se consagran en su calidad de encargados de la función pública, o de personas físicas que reclaman de la estructura del gobierno los elementos necesarios para subsistir con decoro y hacer frente a sus necesidades personales y familiares y poder atender con eficiencia los servicios públicos,

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece claramente que la relación jurídico laboral se encuentra establecida entre los titulares de las diversas instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público y los trabajadores de base a su servicio, definiendo el concepto de trabajador como "toda -

persona que preste servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores", (43)

El nombramiento a que se refiere esta definición es expedido por el funcionario que tiene facultades para extenderlo de conformidad con la estructura orgánica de cada institución.

Ahora bien dentro del esquema comparativo en el que nos encontramos, pasaremos al análisis de la relación obrero-patronal regulada por la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 -- Constitucional.

El artículo cuarto de nuestra Carta Magna establece como garantía para todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícita; este precepto encierra dos posibilidades, por un lado se encuentran los patronos, es decir se confiere la libertad de establecer cualquier empresa, industria o comercio, y por otra parte, - los trabajadores, que cuentan con la libertad de ofrecer sus servicios a un patrono, comerciante o industrial. -

---

(43) Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Urbina, Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Pág. 21, Edit. Porrúa, S.A., 1988,

Sin embargo, el artículo 123 Constitucional que es por su esencia social, está integrado por un conjunto de normas que en si mismas y por su fin, tienen por objeto la dignificación, la protección y la reivindicación de la persona humana del trabajador y de la clase obrera, en tanto que ninguno de sus preceptos entraña un derecho laboral en favor del patrón o empresario, ya que los derechos del capital son derechos de las cosas, es decir, patrimoniales. Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina señala;

"Para el derecho Mexicano del Trabajo no existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores; el trabajo es una actividad esencialmente humana, y sólo éstos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. En consecuencia sólo son sujetos del derecho del trabajo:

Los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o extramuros de ésta, en cualquier actividad, subordinada o autónoma, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas y muchos más o el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil, -

en el mandato, etc," [44]

Sobre el particular es nuestro sentir, que los patronos son considerados como sujetos del Contrato de Trabajo, en cuanto a que adquieren obligaciones de carácter laboral con sus trabajadores, siendo el caso de que los patronos no pueden ser sujetos del derecho del trabajo ya que esta posibilidad atentaría en contra de las finalidades que persigue esta rama del derecho como lo son la dignificación, protección y reivindicación de la clase trabajadora, sin embargo, debemos dejar claro que los patronos son sujetos de derecho civil y mercantil, y eso debe entenderse en razón de que conforman una clase social representativa del capital, razón por la cual se les considera propietarios o capitalistas, pero sin que su calidad de clase social les otorgue derechos de clase social.

En virtud de lo anteriormente expuesto, y una vez precisados los sujetos de las relaciones laborales, consideramos necesario el establecer que de éstas nacen derechos y obligaciones, en donde las obligaciones de los patronos originan en favor de los trabajadores --

---

(44) Alberto Trueba Urbina, - Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 232, Editorial Porrúa, S.A. 1970

los derechos laborales que se consignan en la Ley, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares; así como de las obligaciones de los trabajadores nacen derechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones, razón por la cual en la ley laboral bajo el rubro de derechos y -- obligaciones de los trabajadores y patrones, sólo se estipulan, obligaciones de unos y otros.

Ahora bien, analizando los derechos y obligaciones de los trabajadores a la luz de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo que conceptua al derecho -- del trabajo que surge a raíz del artículo 123 Constitucional, como el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por el propio mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, toreros, deportistas, etc., "Y a todo a quien presta un servicio personal a otro mediante una remuneración", podemos enumerar dentro de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas que les sean aplicables,
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la

seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección -- del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, -- tiempo y lugar convenientes.
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso - fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usa-- dos y conservar en buen estado los instru-- mentos y útiles que les haya dado para el - trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- VII. Observar buenas costumbres durante servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece la -- Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos pre-

vistos en el reglamento interior y demás - normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, -- contagiosa o incurable;

- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante - las deficiencias que adviertan, a fin de - evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directamente o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo a -- los obreros, empleados, jornaleros, etc., a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones anteriormente referidas, origina la rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y - económicas que se derivan de la propia legislación fede-

ral laboral. Sin embargo, al no ser este tema una parte sustancial de nuestra investigación sólo lo referimos como parte informativa de las consecuencias que deriven por incumplimiento de las obligaciones antes mencionadas:

Los derechos consagrados a favor de los trabajadores de la producción y prestadores de servicios en general, se encuentran plasmados en el artículo 123, -- apartado "A" de la Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo, y demás ordenamientos e instrumentos rectores de la relación laboral de esta naturaleza, constituyéndose a su vez en los instrumentos a través de los cuales los trabajadores han obtenido mejores condiciones de vida y trabajo, dada la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la propia legislación laboral.

Con la finalidad de dar claridad a las diferencias que existen en cuanto a los derechos de que estos trabajadores gozan, en relación con los servidores públicos regidos por el apartado "B" del artículo 123 -- Constitucional, a continuación haremos mención de algunas de éstas, en la inteligencia de que estamos dentro de un marco de carácter comparativo:

- I. Derecho a la jornada de trabajo.
- II. Derecho a días de descanso y vacaciones.
- III. Derecho al salario.

- IV. Derecho a participar en las utilidades de las empresas,
- V. Derecho a habitaciones.
- VI. Derecho a la capacitación y adiestramiento,
- VII. Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso,
- VIII. Derecho de asociación,
- IX. Derecho de huelga.
- X. Derecho a las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo.

De manera general podemos afirmar que, estos derechos, son el resultado de una lucha de los trabajadores por garantizar la conservación de su trabajo como me dio de subsistencia de ellos y de su familia dentro de un sistema capitalista, que a la postre ha tenido como consecuencia la dignificación de su persona.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo establece claramente las bases, principios y preceptos legales bajo los cuales deben desarrollarse las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo con trato de trabajo, y los patronos, es decir las personas físicas o morales que utilizan los servicios de uno o va rios trabajadores; definiendo el concepto de trabajador

como: "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" (45), debiendo entenderse como trabajo para efecto de la ley toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio.

Ahora bien, es nuestro sentir que por lo que se refiere a la definición de trabajador contenido en la Ley Federal del Trabajo podría contener un elemento esencial que es el hecho de que el carácter de trabajador se adquiere además del trabajo que presta, mediante la remuneración que debe recibir por el mismo, sin embargo, esto queda subsanado cuando la Ley define la relación de trabajo, toda vez que establece en dicha conceptualización el estipendio.

Una vez efectuado un análisis general de las relaciones que surgen entre los servidores públicos y el Estado, así como las relaciones obrero-patronales, podemos advertir diferencias sustanciales en cuanto a diversos aspectos que se suscitan en torno a las mismas, como son las siguientes:

---

(45) Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, Pág. 26, Edit, Porrúa, S.A. 1988.

- 1.- Si bien es cierto, que ambas nacen en el artículo 123 Constitucional, también lo es, - el hecho de que se regulan por leyes reglamentarias que contienen diferencias sustanciales que derivan de la naturaleza jurídica de la relación laboral que a cada una le corresponde regular, es decir, por un lado la función pública que tiene encomendada el Estado, que se lleva a cabo a través de los servidores públicos, mediante una relación jurídico-laboral específica, que asegura la consecuencia de los fines que persigue la - sociedad y crea derechos a favor de los empleados como compensación de la labor que - realizan; por otra parte, las relaciones de producción y de manera general las relaciones laborales que además de comprender a -- los obreros, empleados, jornaleros, etc., - también comprende a los profesionistas y de manera concreta a todo contrato de trabajo.
  
- 2.- Como consecuencia de lo anterior, se establecen obligaciones a los trabajadores en - general que bajo un esquema comparativo, es factible apreciar sus diferencias y similitudes en cuanto a los rubros contenidos en este aspecto en cada una de las leyes reglamentarias; pero no se debe perder de vista que los objetivos que persiguen son distintos y por consecuencia contienen elementos que se manejan de manera específica en cada una de ellas, sin que nos corresponda pro--fundizar en su estudio ya que no es objetivo del presente trabajo.

- 3.- Asimismo, ambas leyes reglamentarias, contienen dentro de su contexto, derechos en favor de los trabajadores, que al compararse contienen diferencias y similitudes que se aprecian en su forma de enunciarse, sin embargo, para su aplicación, exigen la persecución de finalidades diferentes en razón de su objeto, lo que claramente se demuestra en la aplicación práctica de las mismas, y su esencia reguladora de cuestiones específicas, diferentes en cada una de ellas, lamentablemente su desarrollo en la presente investigación sería un desvío del objeto que nos hemos propuesto, sin embargo, en capítulo posterior y tomando este aspecto como preámbulo nos referiremos en forma amplia al ejercicio del derecho de huelga en ambos apartados.
- 4.- Finalmente, existen diferencias en cuanto a las partes que participan en la relación laboral regulada por cada apartado; por un lado la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la relación jurídico-laboral entre los Titulares de las diversas entidades, instituciones y organismos gubernamentales que tienen a su cargo funciones de servicio público y los trabajadores de base a su servicio, conceptualizan do al trabajador, como toda persona que presta servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedito o por figurar en listas de raya de los trabajadores. Por otra parte la Ley Federal

del Trabajo se refiere a la relación jurídica laboral que se desarrolla entre los trabajadores, es decir obreros, jornaleros, artesanos, toreros, deportistas, etc., en términos generales todos los prestadores de -- servicios, incluyendo profesionistas y de -- manera general los que participan en todo -- contrato de trabajo; y los patronos, o sea las personas físicas o morales que utilizan los servicios de uno o varios trabajadores, conceptualizando al trabajador, como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

## CAPITULO V

### EL DERECHO DE HUELGA EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO

#### A) Naturaleza Jurídica y Concepto Legal del Derecho de Huelga.

De igual forma que la asociación profesional, el ejercicio de la huelga, es un fenómeno de hecho al -- que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por esta vía conquistas laborales y económicas de la clase trabajadora.

En el pasado, la huelga era la suspensión -- del trabajo llevada a cabo por los obreros, como resultado de una coalición de los mismos. Su fundamento jurídico era el derecho natural del hombre a no trabajar sin -- su pleno consentimiento, pero justamente por este fundamento, la huelga era un derecho individual puesto que -- pertenecía a cada trabajador, el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales, sin embargo, la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga, ya que los -- trabajadores al suspender sus labores, tenían el propósito y la creencia de que sus compañeros harían otro tanto y aún intentaban inducirlos a seguir su ejemplo.

De todas maneras, la huelga, al efectuarse, era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de la circunstancia de que la suspensión de actividades ejecutada por cada trabajador, -- era un acto contrario al derecho, o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida. El orden jurídico expresa que los contratos y relaciones jurídicas deben cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de aquella obligación; y el propio orden jurídico decretaba las naturales consecuencias. Desde luego, la rescisión o -- terminación de cada relación jurídica; una eventual responsabilidad civil por los daños y perjuicios que causara la falta de cumplimiento a las obligaciones; y finalmente, una responsabilidad civil o penal cuando se impidiera el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa.

En todo el mundo, la huelga ha pasado por diversas etapas como lo son: represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925; no obstante la sanción; durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco,

según lo expusimos en el capítulo anterior. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el artículo 123 fracciones XVI, XVII y XVIII de la Constitución de 1917.

El Maestro Alberto Trueba Urbina indica: "La huelga, como derecho social, a la luz de la Teoría Integral no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre" (46). Al respecto consideramos que dicha concepción establece un derecho de autoprotección de los trabajadores, en razón de que el mismo se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna, exige el respeto irrestricto de su ejercicio. De igual forma este autor nos señala - "dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indis-

---

(46) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 367, Edit. Porrúa, S.A. 1970.

pensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico" (47). Esta forma de esquematisar a la huelga advierte - una aplicación exclusiva de las relaciones obrero-patronales, que bajo ninguna circunstancia encuadra dentro -- del marco del servicio público a cargo de los trabajadores del Estado, y por lo tanto la legislación burocrática le da un tratamiento de carácter específico que posteriormente analizaremos.

La naturaleza jurídica del derecho de huelga se encuentra precisamente en las fracciones XVI, XVII y XVIII de la Constitución, en donde se le reconoce como - un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su -- fundamento: anteriormente el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un de recho positivo y es la facultad legal de suspender las - labores en las empresas cuando se satisfagan los requisi titos que establecen las leyes. Sobre el particular el Maestro Mario de la Cueva consigna "La idea de la huelga como acto jurídico supone su necesaria reglamentación, pues para - que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es condición

---

(47) Alberto Trueba Urbina.- Evolución de la Huelga. Pág. 135. Ediciones Botas. 1950.

esencial que el acto reuna los requisitos de fondo y de forma previstos en la Ley. Todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada" (48). De lo antes expuesto se puede concluir que, la naturaleza jurídica del derecho de huelga en nuestro sistema jurídico se encuentra debidamente enmarcada en nuestra Carta Magna, y que por virtud de lo anterior, se ha reglamentado en las leyes laborales que comprenden las relaciones laborales a que se refieren los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, mismos que contienen características específicas para el ejercicio del derecho de huelga, atendiendo a la esencia misma de la relación laboral que a cada una le corresponde regular.

Para estar en aptitud de comprender la conceptualización legal del derecho de huelga, consideramos menester analizar los objetivos que ésta persigue; y al efecto podemos establecer que, la huelga es el derecho de suspender las labores en la empresa por la mayoría de los trabajadores con el fin de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. Durante ella las relacio-

---

(48) Mario de la Cueva, - Derecho Mexicano del Trabajo. - Pág. 768, Tomo II, Edit, Porrúa, S.A. 1964.

nes individuales de trabajo y los derechos y obligaciones que son su consecuencia, no se terminan, sino que -- quedan en suspenso. Anteriormente la huelga, implicaba el incumplimiento de cada contrato individual de trabajo, por lo que el patrón los podía dar por concluidos, además de que la mayoría huelguista no podía legalmente, impedir el trabajo de la minoría no huelguista o la continuación de las labores en la empresa. Con el reconocimiento efectuado por la Constitución, las minorías no -- huelguistas tienen prohibido reanudar las labores y ejecutar acto alguno que vaya contra el derecho de la mayoría. Por su parte, el patrón debe abstenerse de realizar actos que atenten contra el ejercicio del derecho de huelga. En tal virtud, ha quedado reconocido a nivel jurídico máximo dentro de nuestro sistema jurídico, el derecho de los trabajadores al ejercicio de la huelga, y -- por su parte debe mencionarse también que de igual forma los patrones tienen consagrado el derecho al paro, siempre y cuando en ambos casos, se lleven a cabo dentro de los límites y bajo las condiciones que la propia Constitución señala. Para el efecto debemos señalar que el paro es el derecho del patrón a suspender las labores en -- la empresa, previa aprobación de la autoridad laboral, a fin de mantener los precios de los artículos que elabora -- con un margen de utilidad, cuando el mercado se encuentra saturado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo -- 440, define a la huelga en los siguientes términos:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 92:

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

En ambas definiciones se aprecian en términos generales los mismos elementos, sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que para el ejercicio de este derecho, la huelga debe rá ser decretada en la forma y términos que dicho ordenamiento establece, a nuestro juicio resulta que este aspecto encierra precisamente el mecanismo que priva a los servidores públicos en cuanto a llevar a cabo el ejercicio del derecho de huelga, ya que al analizar las formalidades que la ley de referencia establece al efecto, -- claramente se aprecia la imposibilidad de satisfacer dichos requisitos, y en la práctica desarrollada por diversos sindicatos de entidades pertenecientes al Estado, se ha demostrado que la huelga ejercitada en términos de la

Ley, es un derecho que en definitiva no puede ser utilizado por los servidores públicos, sin embargo, no debemos perder de vista que las delicadas tareas que tiene encomendadas el Estado, exigen la implementación de medidas de esta naturaleza en beneficio de la propia sociedad en que vivimos y esta problemática es el motivo que ha dado origen a la presente investigación.

B) Objetivos del Derecho de Huelga y los Distintos Tipos de Huelga que consignan las Leyes Laborales.

Partiendo del hecho de que la huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines, que persigue en términos generales un orden jurídico justo, podemos calificarla como un instrumento de lucha al servicio de los intereses de la clase obrera, -- siendo el caso de que los objetivos que persigue se encuentran estipulados en la legislación laboral, y de conformidad con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

- 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 patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- III. Obtener de los patrones la celebración del Con

- trato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- 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.
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no establece los objetivos de la huelga, por lo tanto, y de conformidad con el principio legal de supletoriedad consignado en el artículo 11 de dicho ordenamiento, debemos regirnos en su orden por lo señalado en la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de lo anterior, esta directriz nos constríe a encuadrar a los objetivos de la huelga de los servidores públicos que laboran en las distintas dependencias estatales, dentro de las características propias de las relaciones obrero-patronales, lo que evidentemente resulta una empresa errónea en si misma y consecuentemente, consideramos que por la naturaleza del Estad

do, ésta situación debería establecerse con una perspectiva real y acorde a una reglamentación específica.

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo definen con precisión las siguientes especies de huelga:

a) Huelga Lícita.- Esta huelga se funda en las fracciones XVII y XVIII, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo servicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política, que pudieran disfrutar en la práctica del libre ejercicio de tal derecho.

b) Huelga Existente.- Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la ley será considerada existente para todos los efectos legales co-

rrespondientes, como dispone expresamente el artículo -- 929 de dicho ordenamiento laboral.

c) Huelga Inexistente.- La Ley Federal del - Trabajo declara categóricamente en su artículo 459 que - la huelga es inexistente en los siguientes casos especí- ficos:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en - el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los esta- blecidos en el artículo 450;
- III. No se cumplieron los requisitos señalados - en el artículo 920.

Consiguientemente, por ningún motivo podrá - declararse la inexistencia de la huelga por causas dis- tintas a las anteriormente especificadas,

d) Huelga Ilícita.- Las huelgas serán consi- deradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de -- los huelguistas ejerciera actos violentos con las perso- nas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos - pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo)

e) Huelga Justificada.- Es aquella cuyos mo- tivos son imputables al patrón,

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se manejan aspectos relativos a las especies de huelgas que pueden suscitarse como ejercicio de este derecho, partiendo de la base que al no contemplar todos los elementos que se consignan en la Ley Federal del Trabajo, nos vemos precisados a mencionar que la supletoriedad de la norma que debe manejarse al efecto, no es del todo precisa para el caso, sin embargo, señalaremos los tipos de huelga que se consignan en forma específica:

- I. Huelga Legal.- Es cuando se satisfacen los requisitos que la Ley señala al efecto.
- II. Huelga Ilegal.- Es cuando no se reúnen los requisitos establecidos por la Ley para el ejercicio de este derecho.
- III. Huelga Ilegal y Delictuosa.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades, o en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto.

Por lo que corresponde a los requisitos necesarios para el ejercicio del derecho de huelga, sentimos que por su importancia en la presente investigación, deben analizarse con una mayor profundidad, para lo cual consideramos necesario un inciso expreso, en el que se

diferencian las consideraciones que rigen sobre el particular, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

C) Características del Ejercicio del Derecho de Huelga - en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón solicitando todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción, al -- respecto el Maestro Mario de la Cueva señala "La huelga según hemos venido sosteniendo, es presión sobre un patrono para obligarle a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, pero únicamente puede usarse cuando el conflicto tiene carácter colectivo" (49).

En términos de lo anteriormente expuesto y - toda vez que vivimos en un Estado de Derecho, el ejercicio de la huelga se rige por el marco legal consignado en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaría del apartado "A", del artículo 123 Constitucional.

---

(49) Mario de la Cueva, - Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo II, Pág. 826, Editorial Porrúa, S.A. 1964.

En primera instancia haremos mención al período pre-huelga, que consiste simplemente en el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores,

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

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicadas en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

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

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas anteriormente, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los

requisitos antes mencionados o que sea presentado 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, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de -- Conciliación y Arbitraje. El Presidente de la Junta, an tes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a - huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la -- certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

A partir de la notificación del pliego de pe ticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni se custrar bienes del local en que se encuentren instala-- dos.

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 in-- justificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá - diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Si las partes llegan a un convenio en el con  
flicto de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje,  
previo el examen del convenio y siempre que no se viole  
ningún derecho de los trabajadores, aprobará el mismo y  
el conflicto terminará.

En caso de no llegar a ninguna solución sa-  
tisfactoria en el acto conciliatorio, las partes queda-  
rán en libertad de proceder en los términos que más con-  
vengan a sus intereses, pero en todo caso deberán suje-  
tarse a las disposiciones de la ley laboral; en la inte-  
ligencia de que los trabajadores y los patrones de la em  
presa o establecimiento afectado o terceros interesados,  
podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje,  
dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspen-  
sión del trabajo, la declaración de inexistencia de la -  
huelga.

Si no se solicita la declaración de inexis-  
tencia la huelga será considerada existente para todos -  
los efectos legales, cabe señalar que de hecho las jun-  
tas no están facultadas para declarar de oficio la ine-  
xistencia de las huelgas,

En el procedimiento de declaración de inexis  
tencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones empleados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II, La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

IV, Las pruebas se rendirán en la audiencia. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V, Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resol

verá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga,

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará para los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- b) Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento,
- c) Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento,
- d) No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Sobre el particular Alberto y Jorge Trueba - Urbina señalan "El recuento de los trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquéllos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451, correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento. En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores, pues de aceptarse originaría su calificación anticipada" (50).

Sin duda estos comentarios nos dan una panorámica más clara de las consideraciones que giran en torno al recuento, y es por ésto que estimamos importante plasmarlos en la presente investigación.

Para el caso de que la Junta declare la ine-

---

(50) Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Urbina.- Ley Federal del Trabajo. Pág. 433, Edit. Porrúa, S.A., -- 1988.

xistencia legal del estado de huelga, ésta deberá llevar a cabo lo siguiente:

I, Fijará un término de veinticuatro horas - para que regresen a su trabajo;

II, Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III, Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros;

IV, Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo,

En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se deben observar las mismas normas señaladas para la declaración de inexistencia de la huelga,

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas; cabe señalar que la declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en actos vio-

lentos, por lo tanto, no se les puede rescindir su contrato.

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Si los huelguistas se niegan a prestar los siguientes servicios:

I. En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, quienes deberán conducirse a su punto de destino, o

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debiendo continuar -- con la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento,

El patrón podrá utilizar a otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio

de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios,

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso,

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste, a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del Contrato-Ley, se deben observar los lineamientos anteriormente expuestos, con las modalidades siguientes:

I, El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía.

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas.

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades antes mencionadas, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

La huelga termina por acuerdo entre los trabajadores y patrones, previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores ni los derechos adquiridos por los mismos en contratos colectivos anteriores, al efecto la Ley establece que la huelga terminará:

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

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III, Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Dentro de la fracción XVIII de la Constitución se consigna que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. "En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Concilia---

ción y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo".

Al respecto la Ley es clara al señalar en su artículo 925, Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y -- transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Consideramos que no debe haber motivo para - que exista confusión alguna respecto a la huelga de carácter burocrático ya que ésta se rige por lineamientos específicos que analizaremos posteriormente.

Ahora bien, hemos expuesto la reglamentación general que de conformidad con la Ley debe observarse para el ejercicio del derecho de huelga dentro del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que rige las relaciones obrero-patronales, y sobre el particular podemos concluir que este mecanismo legal esta creado en forma tal que su funcionamiento se ha desarrollado y ejercitado en la práctica legal laboral, siendo un derecho que

efectivamente se ejercita por parte de la clase trabajadora de nuestro país, perfectamente plasmado para resolver un conflicto colectivo de trabajo, y éstos conflictos a su vez, son aquellos en los que entran en juego -- los intereses o derechos colectivos de los trabajadores.

Por último, nos permitimos citar un ensayo de definición de huelga propuesto por el Maestro Mario de la Cueva, que a nuestro juicio es muy completa y reúne los elementos que conforman este derecho:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores - en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de -- los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrón". (51)

Sin embargo, el ejercicio real del derecho de huelga para los trabajadores que conforman la burocracia, tiene elementos distintos que han creado un mecanismo de seguridad del Estado, el cual estudiaremos en detalle para comprender sus alcances.

D) Características del Ejercicio del Derecho de Huelga - en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Como ya hemos establecido la función pública

---

(51) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo II. Edit. Porrúa, S.A. 1964.

no sólo implica deberes, también otorga derechos a los trabajadores. Entre ellos uno de los que revisten una mayor importancia y que ha sido mayormente discutido es el derecho de huelga.

Sobre este aspecto el Maestro Andrés Serra Rojas nos dice: "La aceptación del derecho de huelga de los servidores del Estado es la consecuencia de un largo proceso de luchas sociales, que ha considerado que no deben negarse a los funcionarios y empleados públicos los mismos derechos que han conquistado los demás trabajadores. Sin embargo, no ha sido posible por la naturaleza especial y delicada de la función pública, equiparar totalmente la situación obrero-patronal a la de la administración pública". (52)

De conformidad con dicha afirmación entraremos al análisis del mecanismo legal que ha sido plasmado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el ejercicio del derecho de huelga.

Para declarar la huelga se requiere:

I. Que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del ar-

---

(52) Andrés Serra Rojas, - Derecho Administrativo. Pág. - 421, Edit, Porrúa, S.A. 1977.

Artículo 123 Constitucional.

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

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

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computando desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento,

Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,

y si transcurre el plazo de diez días antes mencionado, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen quedarán 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.

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 causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este sólo hecho, sin responsabilidad para los Titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos vio-

lentos contra las personas o las propiedades o cuando se decreten en los casos la invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto.

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

La huelga terminará:

I, Por avenencia entre las partes en conflicto;

II, Por resolución de la asamblea de los trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;

III, Por declaración de ilegalidad o inexistencia; y

IV, Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto,

Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades co-

respondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública,

La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño,

En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer

sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Después de exponer los lineamientos generales que en términos de la legislación laboral burocrática han de observarse para el ejercicio del derecho de huelga, encontramos que existen características específicas que de conformidad con la naturaleza de la función pública que tiene encomendada el Estado en beneficio de la propia sociedad, traen como consecuencia que la huelga legalmente decretada dentro del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, es decir en favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, resulte inalcanzable, ya que los requisitos que para el efecto establece la Ley, no pueden ser satisfechos en términos de la misma, hecho que es motivo del presente trabajo y consecuentemente será tratado en apartado expreso.

E) Principales Diferencias entre el Derecho de Huelga --  
Consignado en los Apartados "A" y "B" del Artículo --  
123 Constitucional.

1) En cuanto a la Ley aplicable,

-- La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del  
Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

— La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

2) En cuanto al objeto que se persigue.

— Por una parte la huelga en la relación obrero-patronal tiene como finalidades conseguir el -- equilibrio-entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión, obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participac---ción de utilidades, exigir la revisión de salarios contractuales,

La huelga en la relación entre el Estado y los servidores públicos puede ejercitarse respecto a 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, es decir jornada máxima diaria y nocturna de ocho y siete horas respectivamente, días de descanso obligatorio, vacaciones, salarios, escalafón, asociación, seguridad social, etc.

Esto representa una diferencia sustancial -- que en definitiva se constituye en el hecho de que los servidores públicos no puedan ejercitar el derecho de huelga, en razón de los motivos que dan origen a la misma en términos de la Ley Burocrática, no se configuran en la práctica o desarrollo cotidiano de las relaciones laborales.

3) En cuanto a los requisitos que se deben satisfacer

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los mencionados en el inciso anterior, para la huelga en la relación obrero-patronal;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna que para declarar la huelga se requiere,

- I, Que se ajuste a los términos del artículo 94, es decir cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consigna el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores.

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

4) En cuanto a la autoridad facultada para conocer -- del asunto,

-- Las juntas federales o locales de conciliación y arbitraje son competentes según el caso, para conocer los emplazamientos a huelga efectuados por los trabajadores en contra de los patrones, dentro de las relaciones obrero-patronales.

-- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer los emplazamientos a huelga que efectúen los trabajadores al servicio del Estado, en contra de éste,

5) En cuanto al procedimiento de huelga.

La Ley Federal del Trabajo señala:

-- El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación de pliego de peticiones dirigido por escrito al patrón, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones, expresando el objeto de la huelga y señalando el día y hora en que suspenderán las labores o el término de pre-huelga. Asimismo se presenta dicho pliego por duplicado a la Junta

de Conciliación y Arbitraje. El aviso para la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores por lo menos, y con diez días cuando se trate de servicios públicos, contando el término a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje hará llegar al patrón copia del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta. 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. Finalmente los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga en términos de la propia Ley. Si no se solicita la declaración de

inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece sobre el procedimiento de huelga:

Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente del Tribunal deberá correr traslado del emplazamiento 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. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal según se hayan satisfecho los requisitos correspondientes. Si la huelga es legal procederá el Tribunal a la conciliación de las partes siendo obligatoria la presencia de éstas en la audiencia de avenimiento. Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal y si transcurrido el plazo de diez días antes mencionado no se hubiere llegado a un entendimiento entre las par-

tes, los trabajadores podrán suspender las labores,

Como podrá apreciarse existen diferencias -- significativas en cuanto a ambos procedimientos, sin embargo, consideramos que reviste una especial importancia el hecho de que mientras en la relación obrero-patronal, si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga, ésta será considerada existente para todos los efectos legales, es decir que las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las -- huelgas; mientras que para el caso de la relación laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decide de -- oficio dentro de un término de setenta y dos horas contados desde la hora en que reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos respectivos.,

A nuestro juicio aquí se encuentra un mecanismo de seguridad del Estado que obedece a intereses -- que debemos analizar a fondo, ya que la delicada función de éste exige la continuidad de las tareas que tiene a su cargo, sin embargo, este aspecto será debidamente tratado en el capítulo posterior.

6) En cuanto a la forma en que termina la huelga

La Ley Federal del Trabajo consigna:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- 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 hubieren dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión -- que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

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

Como se aprecia dentro del esquema comparativo que hemos establecido, en la relación obrero-patronal

el patrón puede allanarse con las condiciones que señala la Ley, en cualquier tiempo, mientras que a los Titulares de las dependencias no se les confiere esta facultad, sentimos que la naturaleza de la función que desempeñan así lo exige, ya que de lo contrario podrían incurrir en una responsabilidad de carácter administrativo, lo que no puede ocurrirle a los patrones, por obvias razones. .

## CAPITULO VI

### INAPLICABILIDAD DEL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL - APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- A) Imposible satisfacción de los requisitos que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para el ejercicio del derecho de huelga.

Como hemos señalado anteriormente, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 99 que para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94; y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes - de los trabajadores de la dependencia afectada.

Respecto al primer supuesto debemos citar el contenido del artículo 94 que establece:

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.

Por su parte dicho precepto nos señala al -- efecto lo siguiente;

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes; deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

No detallaremos el Apartado "A" por no ser objeto del presente capítulo.

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

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

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

goce de salario íntegro.

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

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

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

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

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

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

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente

la única fuente de ingreso en su familia.

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos - que fije la Ley,

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue - otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.

X. Los trabajadores tendrán el derecho de -- asociarse para defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el -- cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Pú**bli**-cos, cuando se violen de manera general y sistemática -- los derechos que este artículo les consagra.

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

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

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán -- trabajos que exijan un esfuerzo considerable y -- signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del -- mismo, debiendo percibir su salario íntegro y -- conservar su empleo y sus derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraor dinarios por día de media hora cada uno, para -- alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de -- asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para re cuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

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

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

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

XIII bis, Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado,

XIV, La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Ahora bien, una vez consignados los derechos que a nivel constitucional han sido consagrados en favor de los servidores públicos, y dado que para que éstos puedan ejercitar el derecho de huelga es necesario en primera instancia que se violen de manera general y sistemática estos preceptos, procederemos a conceptuali-

zar dichas palabras a efecto de estar en posibilidad de comprender sus alcances legales.

Por lo que corresponde al concepto "general" el Maestro Juan Palomar de Miguel establece: (*Latín generalis*) "común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo.. (53)

Es decir que para que los servidores públicos de una o varias dependencias del Estado puedan satisfacer este requisito es necesario que a todos y cada uno de los mismos se les viole un derecho incluido en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En primera instancia, se podría decir que este aspecto es superable siempre y cuando se analicen los derechos anteriormente referidos para el caso específico; a saber:

Si tomamos como ejemplo lo consignado en la fracción II del multicitado Apartado "B" que nos dice -- que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro". Se tendrá que dar el hecho de que a todos los trabajadores de una dependencia del Estado se --

---

(53) Juan Palomar de Miguel.- Diccionario para Juristas. Pág. 631, Edic. Mayo, 1981.

les obligara a laborar durante siete días a la semana, - es decir que tendría que darse el supuesto de que laborarían en forma permanente para satisfacer esta hipótesis, en la inteligencia de que para el caso de que un solo -- servidor público se le permitiese el gozar de un día de descanso, el tipo legal establecido al efecto no sería - satisfecho y consecuentemente el ejercicio del derecho de huelga sería imposible,

Así también podemos tomar como ejemplo lo - estipulado en la fracción V del Apartado en cuestión que nos señala "a trabajo igual correspondería salario igual, sin tener en cuenta el sexo", para estar en posibilidad de ejercitar este derecho se tendría que dar el hecho de que a todos y cada uno de los empleados de una dependencia del Estado, que desarrollan sus labores se cubriera sus salarios en forma preferencial, obteniendo mayores - ingresos los hombres que las mujeres o viceversa, sin em bargo, si a dos o más servidores públicos de esa misma - entidad se les cubriera el salario idéntico en razón de que desarrollan el mismo trabajo, la hipótesis en cuestión ya no se daría y por lo tanto, no sería procedente el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado en este caso.

Por otra parte, refiriéndonos al concepto - "Sistemático", el Maestro Juan Palomar de Miguel estable

ce: "sistemáticamente —de modo sistemático— es decir - que sigue o se ajusta a un sistema; sistema (*Latín systema*) conjunto ordenado de principios o reglas acerca de una - materia enlazadas entre sí". (54)

Este precepto se refiere a una conducta permanente o continua, es decir que para el caso de intentar el ejercicio del derecho de huelga, además del aspecto general que ya mencionamos, también debe suscitarse - el hecho de que la violación a uno de los derechos que - consagra el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional se realice de manera permanente o continua, lo que tomando en consideración lo señalado en los ejemplos antes -- mencionados, nos demuestra que virtualmente es imposible el satisfacer en términos de la Ley los requisitos que - se consignan para el ejercicio del derecho de huelga, -- lo que nos lleva a la conclusión de que este derecho se encuentra vedado para los trabajadores que rigen su relación laboral bajo el esquema de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

Sobre el particular el Maestro Baltasar Cavazos Flores hace las siguientes reflexiones: "La fracción X del artículo 123 Constitucional, Apartado "B", --

---

(54) Juan Palomar de Miguel, - Diccionario para Juristas, Pág. 1258. Edic, Mayo. 1981.

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

Pero cabría preguntarse, ¿se habrá dado un solo caso en que se haya emplazado al Gobierno?.

Ultimamente por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general, de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía; pero, ¿a cuáles de esos servidores se les concede tal derecho?, ¿a todos? ¿a los del Poder Legislativo?, ¿a los del Poder Ejecutivo?, ¿contra el Presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?.

¿Podría concebirse una utopía mayor? ¿quien juzgará en última instancia que se han violado de manera general y sistemática los derechos que la constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos?.

En un país, como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un ful-

minante cese o una renuncia por motivos de salud. En un país militarizado, su fusilamiento.

Los trabajadores al servicio del Estado ya no quieren derechos que no puedan hacer valer, prefieren que se les fije un salario mínimo superior al mínimo general, como sucede con los trabajadores bancarios o una mayor estabilidad o inamovilidad en sus puestos. Lo demás es simple demagogia. (55)

En nuestro concepto, el Maestro Baltasar Cavazos maneja una realidad incuestionable, respecto a la problemática que se genera en torno al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, sin embargo, existen dos aspectos que vale la pena mencionar: en primer lugar el Estado al crear un mecanismo sumamente eficaz impide que a través de la vía del derecho de huelga se suspendan las labores que tiene encomendadas, ya que las mismas revisten una capital importancia y de su cumplimiento depende en gran medida la satisfacción de un sinnúmero de necesidades sociales. Pero, por otro lado, los trabajadores al servicio del Estado al intentar el ejercicio del derecho de huelga y no satisfacer los requisitos que la Ley establece

---

(55) Baltasar Cavazos Flores, - 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 318 y 319. Edit. Trillas, 1986.

ce al efecto, teniendo a su vez la presión que exige el cumplimiento de los preceptos que en su favor se plasman ya sea en la Ley, o en las Condiciones Generales de Trabajo y demás documentos similares, se ven seriamente amenazados al recibir como respuesta de un formal emplazamiento efectuando ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la notificación de que dicho emplazamiento es ilegal, lo que obliga en ocasiones a la suspensión de labores mediante el paro ilegal y toma de instalaciones; esta experiencia fue vivida en el organismo público descentralizado denominado Colegio de Postgraduados, mismo que fue creado por Decreto Presidencial de fecha 4 de enero de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de ese mismo mes y año; durante el año de 1986, a raíz de una revisión de Condiciones Generales de Trabajo, prestaciones económicas y salarios, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, acordó al efecto en los siguientes términos:

PRIMERO.- Es de declararse y se declara ilegal el emplazamiento a huelga intentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Postgraduados.

SEGUNDO.- Prevéngase a los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Postgraduados, por conducto de los promoventes de que, en ca

so de suspender sus labores, el acto será considerado como causa-justificada de cese y quedarán cesados por ese solo hecho, sin responsabilidad para el Titular los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

TERCERO.- Comuníquese la presente resolución a los interesados en los domicilios que tienen señalados en autos por los conductos que se estimen más expeditos.

CUARTO.- Notifíquese personalmente. Así lo resolvió por unanimidad de votos, el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en reunión celebrada en esta fecha. El Presidente del Tribunal, el Secretario General de Acuerdos, Doy Fé,

A fin de cuentas, la controversia se resolvió después de largas sesiones de negociaciones entre -- los representantes de la entidad como de los trabajado--res, con resultados sumamente lamentables en cuanto a la labor de investigación y servicio que dicha Institución tiene encomendados, y por su parte los trabajadores obtu--vieron la firma de las Condiciones Generales de Trabajo y demás prestaciones en su favor.

Es importante el señalar que para el caso - de que así se hubiese considerado pertinente, el Colegio

de Postgraduados se vió en la posibilidad de hacer valer el derecho que establece el artículo 105 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el -- sentido de que si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los Titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

El emplazamiento nos instala en una disyuntiva que se conforma en dos sentidos, por un lado la importancia que reviste la continuidad de los servicios públicos, por su naturaleza misma, y por que resulta en beneficio de intereses de carácter social y por ende general; por otro lado, un derecho conferido a nivel constitucional en favor de los trabajadores al servicio del Estado, que es el derecho de huelga, mismo que conforme a lo aquí expuesto resulta imposible su desarrollo dentro del marco legal en cuestión,

Consideramos que existen alternativas que - pueden dar solución a dicha problemática las cuales expondremos en punto diverso dentro del presente capítulo.

Ahora bien, incursionando dentro del campo del derecho comparado en cuanto al ejercicio del derecho de huelga de los servidores públicos, el Maestro Andrés Serra Rojas nos señala "En Suiza, la Ley Federal sobre -

el estatuto de los funcionarios prohíbe la huelga; en -- Bélgica, los agentes no pueden suspender sus funciones - sin autorización; en los Estados Unidos la ley Taft-Hartley declara ilegal una participación en la huelga; en - Inglaterra, la huelga en los servicios de agua, gas y -- electricidad es ilícita y los empleados del servicio civil están sujetos al poder disciplinario (Catherine).

En la Unión Soviética, no se permite el derecho de huelga, desde el momento en que el Estado tiene conciencia de no representar a una clase social sino a - toda la Nación, todas las categorías humanas que la componen, no puede, sin contradecirse, que sus agentes entren en huelga con ella misma, es decir, contra la Nación, (56)

Vistos los antecedentes anteriores sentimos que la rigidez de dichas legislaciones tiene su razón de ser y que obedece primordialmente a la imperante acción de garantizar legalmente el cabal cumplimiento de las necesidades sociales que el Estado tiene a su cargo.

En México, si bien es cierto que este derecho a la huelga está debidamente consagrado a la clase - trabajadora en general, existe una marcada imposibilidad

---

(56) Andrés Serra Rojas, - Derecho Administrativo. Tomo I, Pág. 422. Edit. Porrúa, S.A. 1977.

de que los trabajadores al Servicio del Estado ejerciten el derecho de huelga, ya que ésto representaría la constitución del caos social y la suspensión de la actividad sustantiva del Estado.

Alberto Trueba Urbina nos dice " hasta hoy la burocracia, a través de sus diversos sindicatos, ha logrado obtener algunos beneficios por parte del Estado; pero no ha llegado a ejercitar el derecho de huelga; mas cuando los trabajadores asalariados ejerciten el derecho de huelga con fines reivindicatorios para el cambio de las estructuras económicas y políticas, la burocracia como parte integrante de la clase obrera tendrá que luchar al lado de ésta". (57)

A nuestro juicio ésta es una interesante -- perspectiva a futuro que se encuentra enfocada a una concepción de igualdad de la clase obrera, sin embargo, y -- como ya lo expusimos anteriormente, estimamos erróneo -- equipar a los obreros con los burócratas atendiendo a la naturaleza misma de las actividades que desarrollan, y -- más bien nos inclinamos a la idea de crear alternativas en favor de los trabajadores al servicio del Estado que no impidan el desarrollo de la actividad de éste.

---

(57) Alberto Trueba Urbina, - Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 382, Edit. Porrúa, S.A. 1970.

- B) Los Principios Generales del Derecho del Trabajo y -- los requisitos necesarios para ejercitar el derecho de huelga que consigna la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del artículo 123 Constitucional con sus principios dignificadores de la persona humana del trabajador, en los que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de los mismos en favor de la clase trabajadora.

El artículo 123 de la Constitución, protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el -- campo de la producción económica, sino el trabajo en general, incluyendo el que desarrollan los trabajadores al servicio del Estado, para lo cual existe el Apartado "B" de dicho artículo; sin embargo, si analizamos los principios que devienen de este precepto constitucional encontramos que más bien se refiere en forma exclusiva a la relación laboral obrero-patronal.

El Maestro Alberto Trueba Urbina establece los principios que nacen como consecuencia del artículo 123 Constitucional de la siguiente forma: "Las normas -- del artículo 123 constituyen los siguientes principios:

- 1o. El trabajo no es mercancía ni artículo

de comercio, es actividad humana protegida y tutelada -- por el Poder Social y por el Poder Político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como -- persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.

2o. El derecho del trabajo, sustantivo y -- procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente es derecho de lucha de clase.

3o. Los trabajadores y los empresarios o patrones son iguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.

4o. Los órganos del Poder Social, Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

5o. La intervención del Estado político o -- burgués en las relaciones entre Trabajo y Capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomien-

dan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución política.

6o. El derecho del trabajo es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él: a todo aquel que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

7o. El Estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, Trabajo y Capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentaje de utilidades para los trabajadores.

8o. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9o. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

10o. Los derechos sociales de asociación --

profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción,

Tales son las fuentes ideológicas y jurídicas de nuestra teoría integral del derecho del trabajo y de la seguridad social. (58)

Vistos los aspectos que se manejan dentro de estos principios generales del derecho del trabajo, encontramos que difícilmente son de aplicación dentro de la relación laboral que se desarrolla entre el Estado y los trabajadores a su servicio, ya que la función que -- tiene encomendada el Estado no tiene objetivos de lucro como es el caso de las factorías o industrias que manejadas con intereses primordialmente económicos, difieren en cuanto a su estructura y funcionamiento con las entidades que llevan cabo la función pública, por tal motivo, es entendible el hecho de que al ser diferentes sus finalidades y objetivos, también lo es su naturaleza jurídica, por lo tanto, se le da un tratamiento específico para la aplicación y ejercicio de los derechos que a cada

---

(58) Alberto Trueba Urbina, - Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 108, Edit. Porrúa, S.A. 1970.

uno les ha sido conferidos,

Siguiendo este orden de ideas, es cuestionable la aplicación del derecho de huelga en favor de los trabajadores al servicio del Estado en los términos que se establecen en el principio señalado en el numeral 10o, máxime que como ya hemos mencionado dentro de la presente investigación, el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado en términos de la reglamentación específica que regula la aplicación del mismo, está creado en forma tal que a nuestro juicio el manejar el concepto "libre ejercicio del derecho de huelga" es una falsa apreciación de la realidad - que se vive en la aplicación práctica del derecho laboral burocrático, ya que según hemos expuesto, nunca se ha ejercitado el derecho de huelga en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta forma de pensar respecto a tal derecho, nos hace reflexionar sobre la aplicación del ámbito espacial de validez de los principios generales del derecho del trabajo que hemos consignado anteriormente. Esto es, para que se reúnan los requisitos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece para el ejercicio del derecho de huelga, es necesario como ya hemos dicho que se violen en forma general y sistemática

los derechos consignados en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores; considerando que este hecho representa un obstáculo legal insalvable para acudir mediante esa vía a la huelga, entonces, podemos apreciar con claridad que existe una limitación en cuanto a la aplicación de los principios generales -- del derecho del trabajo en este caso, en tal virtud, y a manera de conclusión, es nuestro sentir que analizando -- en esta forma la aplicación del derecho de huelga para -- los trabajadores al servicio del Estado en relación con los principios generales del derecho del trabajo, estos elementos jurídicos no son concordantes y en razón de -- tal consideración, a nuestro juicio es factible el afirmar que la creación y vigencia de los requisitos que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado para el ejercicio del derecho de huelga, es -- violatoria en términos genéricos de los principios generales del derecho del trabajo, lo que sin duda nos advierte la necesidad de que se elaboren otros mecanismos reguladores del derecho de huelga, de aplicación acorde con lo aquí expuesto.

- C) Impactos sociales, económicos y políticos, como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Consideramos que después de tener una panorámica de los pormenores que se requieren para el ejercicio del derecho de huelga en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, es fácilmente comprensible que existe un mecanismo de seguridad creado por el propio Estado para garantizar el cumplimiento de las importantes labores que tiene a su cargo, así como la continuidad en el desarrollo de las mismas.

El comprender las razones que están al respaldo de esta particularidad de nuestro sistema jurídico, nos lleva a la pregunta de ¿qué es en si el Estado y para qué existe?

El Maestro Andrés Serra Rojas nos dice: "La actividad del Estado se origina en el conjunto de operaciones, tareas o facultades para actuar; jurídicas, materiales y técnicas, que le corresponden como persona jurídica de derecho público y que realiza por medio de sus órganos" (59)

El Estado por lo tanto, es una obra colectiva creada para ordenar y servir a la sociedad, es decir a todos los que integran ésta, procurando mantener el equilibrio y la armonía de la vida social.

---

(59) Andrés Serra Rojas, - Derecho Administrativo. Pág. - 19, Edit. Porrúa, S.A. 1977,

Dentro del campo jurídico-político, encontramos que el Estado es el ordenamiento total, en un determinado territorio y regulado por fines que son el resultado de un proceso histórico.

La actividad del Estado, es decir, lo que el Estado debe hacer, se puede definir como el conjunto de normas que crean órganos, fijan su funcionamiento y los fines que deben alcanzar.

La existencia lógica del Estado se precisa por los fines o propósitos que una sociedad organizada le ha venido señalando de acuerdo con su propia naturaleza.

El Estado tiene un doble carácter, es decir, de gobierno y administración, concreta sus fines en sus órganos jurídicos que forman una estructura especial, y son los funcionarios y empleados públicos, así como los particulares, los que desarrollan la actividad del Estado encaminada a satisfacer las necesidades generales.

Ahora bien, que ocurriría si se suscitase el hecho de que la satisfacción de las necesidades generales que tiene encomendadas el Estado se viera suspendida por el ejercicio del derecho de huelga llevado a cabo por los trabajadores a su servicio. Sin duda encontramos

aquí una razón que justifique en cierta medida la existencia de un mecanismo de seguridad que evite que mediante esta vía se origine el caos social, económico y político.

Sin embargo, adentrándonos en el terreno de la especulación, resulta interesante el análisis de una situación de esta naturaleza, sobre todo si partimos de la base que el derecho es una disciplina de carácter eminentemente social.

1) Impactos sociales:

La sociedad, es una agrupación natural de personas que constituyen una unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir mediante la mutua cooperación, todos o algunos de los fines de la vida.

Partiendo de este hecho, debemos señalar -- que de conformidad con los elementos que conforman al Estado, es decir, población, territorio y gobierno, estamos haciendo mención a la parte que se refiere a la población, ya que ésta constituye en sí misma a la sociedad, el Estado y la sociedad interactiva entre sí, y se puede decir que la existencia de uno exige la existencia del otro.

El Estado ejerce una función rectora de la vida social; pero la sociedad es la que finalmente imprime sus propias modalidades a las instituciones en general.

Si mediante el ejercicio del derecho de huelga de trabajadores al servicio del Estado, que tengan a su cargo el desarrollo de los servicios de carácter social, el impacto inmediato que este hecho ocasionaría, se podría visualizar dentro de la sociedad, entre otros en el rubro de los servicios de acción sanitaria y asistencia social, así como la ayuda social en general que desarrolla el Estado.

Ahora bien, dentro de los servicios que otorga el Estado de carácter social, se encuentran un sinnúmero de los mismos; pero a manera de simplificación, podríamos señalar que la sociedad en general se ve ría totalmente al margen de los servicios públicos en general y consecuentemente el impacto social que esta situación generaría, se puede describir en términos muy generales como una situación caótica y de retroceso del desarrollo social alcanzado hasta nuestros días en todos los ámbitos de la vida civilizada en comunidad, y si consideramos que el ser humano es un ente social por esencia, estaremos ante un planteamiento, que de llevarse a

cabo, implicaría un atentado en contra de nuestra propia naturaleza.

## 2) Impactos económicos:

El aspecto económico como sabemos, es una de los que tiene una mayor importancia en relación al funcionamiento general del Estado a través de su calidad de administrador público, la intervención del Estado en la vida económica nacional, es fundamental, toda vez que de su desarrollo y funcionamiento depende la estabilidad del propio régimen patrimonial y financiero del mismo y consecuentemente de la sociedad como parte de éste.

Al respecto el Maestro Ernesto Flores Zavala establece:

"Desde que surge la vida en colectividad, surge también el imperativo de atender a necesidades de tipo colectivo, que para ser satisfechas requieren gastos que deben ser cubiertos, no por un individuo en particular, sino por la colaboración de todos los miembros de la colectividad; y mientras mayor desarrollo va adquiriendo la solidaridad social, el fenómeno financiero público se presenta cada vez con mayor intensidad, a tal grado, que en múltiples ocasiones, provoca violentas crisis sociales el desequilibrio de las finanzas públicas -

y la repercusión que tal desequilibrio tiene en el sistema económico de una sociedad". (60)

De dicha afirmación, podemos señalar, que - el Estado es el encargado de cumplir con la función administrativa de la sociedad, que a su vez es la función encaminada a regular la actividad concreta y titular del Estado, bajo el orden jurídico. La Ley debe ser ejecutada particularizando su aplicación.

En sentido objetivo, el Estado es el promotor del desarrollo económico y social del país.

Bajo este esquema, podemos afirmar que, el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, que tengan a su cargo el cumplimiento de las funciones económicas del Estado, como son las finanzas públicas en general o la aplicación y funcionamiento de los mecanismos y entidades encargadas de satisfacer las necesidades financieras del Estado, derivadas de los gastos que exige su organización y funcionamiento, traería consecuencias sumamente graves, ya que el Estado quedaría impedido para cumplir con sus atribuciones y por lo tanto, el impacto social y económico sería derivado en forma directa hacia la estabilidad

---

(60) Ernesto Flores Zavala, - Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas, Pág. 3. Edit. Porrúa, S.A. 1978.

económica del país.

Debemos recordar que uno de los objetivos del ser humano en lo individual, es el vivir con la satisfacción plena de sus necesidades, siendo el caso de que al interrumpir esta directriz, el resultado se traslada a la colectividad, lo que a su vez, conlleva al desequilibrio económico de la sociedad, máxime si tomamos en cuenta que el gobierno realiza funciones de tipo económica, tales como creación y modelación de instituciones, mantenimiento, empleo de recursos naturales, distribución del ingreso, emisión y control monetario, control de las fluctuaciones económicas, ocupación, inversiones y otras más, por lo tanto, la conducta que desarrolle -- puede estimular o desalentar el crecimiento del país.

### 3) Impactos políticos:

Si partimos de la base de que la política es el arte de gobernar al pueblo y darle las leyes necesarias para mantener la seguridad y tranquilidad públicas, conservando el orden y las buenas costumbres; podemos establecer que la eficiencia de la actividad del Estado depende de una buena estrategia para administrar -- los recursos que forman parte de su patrimonio.

El gobierno dicta las políticas a seguir y

se puede decir que es la cabeza pensante, mientras que la administración pública es el brazo ejecutante de dichos lineamientos, por lo tanto, la eficiencia no es el fruto de la improvisación sino de la aplicación de las técnicas ideadas para conseguirla.

La Administración Pública Federal es una organización que forma parte de la actividad del Estado. Depende directamente del Poder Ejecutivo Federal y se caracteriza por un conjunto de órganos centralizados y descentralizados y, por excepción, descentralizados, que tienen a su cargo atender legalmente las imprescindibles necesidades públicas, organizadas en servicios administrativos generales o en la forma de servicios públicos.

El Maestro Andrés Serra Rojas se refiere a la administración pública en la siguiente forma:

"La administración pública es una entidad constituida por los diversos órganos del Poder Ejecutivo Federal, que tienen por finalidad realizar las tareas sociales, permanentes y eficaces de interés general, que la constitución y las leyes administrativas señalan al Estado para dar satisfacción a las necesidades generales de una nación", (61)

---

(61) Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo, Tomo I. Pág. 79, Edit. Porrúa, S.A. 1977.

Cabe señalar que en nuestro sistema jurídico, la administración pública, no puede ser una nave sin rumbo fijo, en la que cada gobernante hace lo que quiere, imponiendo su voluntad o su capricho con detrimento del desarrollo nacional. El gobernante debe elaborar, discutir programas y planes, coordinar todos los elementos de que dispone para una mayor productividad, y sobre todo - al manejo de una técnica eficiente que le permita la formulación de una decisión administrativa favorable al interés general.

Una vez expuesto lo anterior, es interesante el señalar los impactos de carácter político que se originarían como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, Aunque no debemos perder de vista que solamente se trata de una incursión dentro del campo especulativo.

La cuestión es simple, poniendo como punto de partida una huelga en la que participaran los tres -- Poderes de la Unión, es decir el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial; sencillamente, entraríamos a una situación de anarquía, motivada por el ejercicio de un derecho de huelga, que a fin de cuentas, no podría resolverse en virtud de que no existiría quien se encargara de juzgar en última instancia si fueron violados o no en --

forma general y sistemática los derechos consagrados en favor de los trabajadores al servicio del Estado, en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En otras palabras podemos asegurar que de llevarse a cabo la hipotética situación anteriormente mencionada, el poder político conceptualizado como tal, no podría ejercitarse en virtud de que su depositario estaría utilizando un derecho de naturaleza constitucional.

Finalmente, a manera de conclusión, podemos ver que nuestra vida en general está altamente politizada, nuestras ciudades son redes de política. El agua -- que bebemos, el aire que respiramos, la seguridad de las calles, la dignidad de los pobres, la salud de los ancianos, la educación de los jóvenes y la esperanza de los grupos minoritarios, están ligados a las decisiones políticas tomadas en el Palacio Municipal, en la capital del Estado o país.

- D) Posible alternativa para ejercitar el derecho de huelga sin motivar el caos social, ni paralizar la actividad sustantiva del Estado.

Después del análisis minucioso que hemos -- realizado con motivo de la presente investigación, consideramos menester el aportar de alguna forma una solución

que tienda a establecer bases para el desarrollo del derecho laboral mexicano en relación con el libre ejercicio del derecho de huelga que consagra nuestra Carta Magna en favor de los trabajadores al servicio del Estado.

Para el efecto, resulta interesante tomar como similitud, la práctica que desarrollan los integrantes de la clase laborante del Japón, conocida como "las bandas rojas del descontento".

Su funcionamiento obedece a una ideosincronía milenaria que en los países occidentales es difícil de comprender; a saber:

Las huelgas en el Japón funcionan en la forma que de manera breve nos permitiremos exponer a continuación.

Cuando los trabajadores japoneses se encuentran inconformes por alguna circunstancia que gire en torno de la relación laboral, manifiestan su descontento utilizando bandas de color rojo brillante en la cabeza.

Dichas bandas significan que los trabajadores están en huelga y ésta es la forma utilizada por ellos para notificarlo al patrón.

En primera instancia tal actitud nos parece

una situación totalmente contradictoria en relación con la definición de huelga que hemos venido manejando, es - decir la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores; y nos parecerá más con - tradictoria aún cuando sepamos la forma en que la reali- - zan.

Además de demostrar su descontento con el - uso de las bandas rojas en cuestión, los trabajadores ja - poneses son todavía más drásticos y toman medidas como - llegar a sus labores quince minutos más temprano de la - hora normal de inicio de sus actividades, se agrupan e - interpretan canciones en las que hablan de su desconten- - to hacia la empresa.

Asimismo, los trabajadores japoneses mues- - tran su inconformidad en el trabajo, desarrollando su la - bor con una mayor intensidad y con más esmero para que no exista duda respecto a su descontento.

Por su parte, la forma de pensar de los pa- - tronos es de igual manera diferente al sentir occidental.

En primera instancia y al apreciar el des- - contento de los trabajadores que utilizan las bandas ro- - jas en la cabeza, existe una perturbación tal en los pa- - tronos que de manera inmediata buscan la forma de nego- - ciar las quejas de los trabajadores.

Resulta realmente preocupante para los patronos japoneses oír las canciones mediante las cuales los trabajadores manifiestan sus inconformidades, ya que para ellos representa que no han actuado correctamente hacia sus trabajadores. De hecho las canciones revisten una mayor importancia todavía que las bandas rojas, ya que son para ellos más hirientes.

Mientras mejor desarrollan sus labores los trabajadores, es mayor la presión para los patronos y la administración y más ansiosos se sienten de llegar a un acuerdo.

Cuando la huelga ocurre, la administración de las empresas celebran juntas de examen de conciencia, con la finalidad de encontrar lo que se ha hecho mal.

En el Japón es sumamente vergonzoso para los patronos que los trabajadores de su empresa se declaran en huelga.

Esta forma de entender la relación laboral y el derecho de huelga por parte, tanto de los trabajadores, como de los patronos, representa una forma de ver dichos aspectos de manera totalmente diferente y se basa en la importancia que reviste el trabajo para el pueblo Japonés en general.

Cabe señalar que esta política, ha traído - como consecuencia, que los japoneses vayan a la vanguardia del mundo en productividad, por consiguiente su efectividad esta más que probada.

Sin embargo, nuestra propuesta no es tan - idealista como para considerar que la fórmula japonesa - se introduzca a nuestro sistema jurídico; sino que tenemos un punto de partida que se basa precisamente en que no es necesario el dejar de laborar para ejercitar el de recho de huelga.

Sabemos que la actividad sustantiva que desarrolla el Estado en beneficio inmediato de la sociedad, no es una labor que pueda suspenderse, de hecho, estamos plenamente convencidos de que del funcionamiento eficaz del Estado depende en gran medida el bienestar social, - ya que de conformidad con lo expuesto en la presente investigación, hemos establecido las consecuencias de gravedad irreversible que representaría el hecho de que el Estado fuera paralizado por el ejercicio del derecho de huelga, llevado a cabo por los trabajadores a su servicio.

Pero además, debemos tomar en cuenta que -- los trabajadores al servicio del Estado, tienen consagrado en su favor el ejercicio del derecho de huelga en el

Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, cuando con sideren que les ha sido violado alguno de los derechos - que ese mismo precepto de nuestra Carta Fundamental les ha otorgado, para lo cual deben satisfacer los requisi- tos que al efecto señala la ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta- do, hecho que como ya hemos mencionado, resulta de igual forma imposible en razón de que dichos requisitos han si do establecidos de manera tal que resulta vedada su sa- tisfacción y como consecuencia el ejercicio del dere- cho de huelga por parte de los Trabajadores al Servicio del Estado jamás se ha utilizado en nuestro sistema jurí- dico, no obstante que se encuentra consignado en el ni- vel máximo del mismo.

Ante la doble imposibilidad que hemos ex- - puesto, a continuación nos permitiremos sugerir linea- mientos generales que posiblemente podrían en un momento dado servir como base para dar solución a este problema jurídico administrativo.

En primer lugar, sugeriríamos por supuesto, una modificación sustancial a los capítulos III y IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta- do, a través del proceso legislativo, en los siguientes términos:

Artículo 92.- Huelga es el acto jurídico mediante el cual una coalición de trabajadores exige la -- restitución de uno o varios derechos que les han sido -- consagrados decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 93.- Declaración de huelga es la -- manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia, de reclamar la restitución -- de uno o varios derechos, de acuerdo con los requisitos que establece la Ley, si el Titular de la misma no accede a sus demandas.

Artículo 94.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen los derechos que consagran el Apartado "B" del artículo 123 -- Constitucional.

Artículo 95.- La huelga no suspende los --- efectos de los nombramientos de los trabajadores, ni las obligaciones que nacen del mismo.

Artículo 96.- La huelga deberá limitarse a la manifestación de inconformidad de los trabajadores a los titulares de las dependencias, a través de la vía legal correspondiente.

Artículo 97.- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98.- En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan.

Artículo 99.- Para declarar una huelga se requiere: I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Artículo 100.- Para llevar a cabo el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente 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.

Artículo 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, decidirá dentro de un término de se ta nta y dos horas, computados desde la hora en que se re ci ba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. - Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Artículo 102.- 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 100, no se hubiere lle ga do a un entendimiento entre las partes, entonces la controversia se desahogará en los términos establecidos en los artículos 125, 126 y 127 de la presente Ley.

Artículo 103.- Derogado.

Artículo 104.- 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 causa justificada de cese y dicta-

rá las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Artículo 105.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, se tendrá por perdido este derecho en perjuicio de los trabajadores.

Artículo 106.- La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas -- ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Artículo 107.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que solicitan.

Artículo 108.- La huelga terminará: I. Por avenencia entre las partes en conflicto; II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros; III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia y IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes, y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Artículo 109.- Derogado.

Una vez efectuadas las modificaciones anteriores expuestas estaríamos ante una nueva fórmula para el ejercicio del derecho de huelga de los Trabajadores - al Servicio del Estado, que seguramente es perfectible, pero que a nuestro juicio representa una alternativa viable para que dicho derecho se ejercite en favor de este sector de la clase trabajadora, sin motivar el caos social, ni paralizar la fundamental actividad sustantiva - del Estado.

## CONCLUSIONES

1.- El hombre desde su etapa primitiva, procuró formar núcleos y alianzas para la defensa de su vida y de sus intereses. La necesidad de asociarse se va haciendo más imperiosa con el transcurso del tiempo, a medida que el hombre pasó de ser un productor sólo de satisfactores para él y su familia y se convierte, con el advenimiento de la máquina, en obrero asalariado, sujeto a explotación por parte de quienes detentan la propiedad de los medios de producción. Es en la época de la Revolución Industrial cuando empieza la tenaz lucha de los trabajadores por formar asociaciones legalmente reconocidas y como consecuencia, la consagración del derecho de huelga en su favor, han de transcurrir varios años para que este derecho finalmente sea reconocido.

2.- El derecho laboral mexicano nace como consecuencia de una gran conmoción social, la Revolución de 1910 a 1917. El Congreso constituyente de 1917, recoge todas las inquietudes del pueblo y les da forma jurídica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El legislador constituyente, rompe la concepción liberal prevaleciente hasta entonces y da cabida -- junto a los derechos tradicionales del individuo, a las garantías sociales, estableciendo entre otras, la obliga

ción de la sociedad de otorgar a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que puedan garantizar su vida, su salud y un decoroso ámbito de bienestar para él y su familia.

3.- Es en el artículo 123 Constitucional, - donde se consagran todos los derechos de los trabajadores, y precisamente en la fracción X del Apartado "B", - ha quedado establecido el derecho de los trabajadores al servicio del Estado para asociarse y recurrir al ejercicio de la huelga,

4.- Del artículo 123 se derivan una serie de disposiciones jurídicas que regulan detalladamente to dos los aspectos de las relaciones de trabajo.

Este mandamiento constitucional aplicado co rrectamente, viene a ser un eficaz instrumento para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad de nuestro país, pues al elevar a rango constitucional y con el carácter de garantías sociales, normas esenciales de protección al trabajo, procura armonizar los factores de la producción. En estos conceptos de equidad, debe sustentarse la filosofía social del país; pero sin perder de vista el principio de que el derecho al trabajo es el derecho del hombre a la existencia,

5.- A la luz de la Ley Federal del Trabajo en vigor, los elementos esenciales que intervienen en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, se llevan a cabo en forma tal, que podemos establecer, que su funcionamiento en términos generales es óptimo; mientras que de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de huelga se encuentra conferido en favor de los trabajadores a nivel constitucional; pero en la práctica laboral cotidiana está realmente limitado hasta el grado de nulificarlo, en razón de los requisitos que se han de satisfacer al efecto.

6.- El mecanismo creado por el Estado para el no ejercicio del derecho de huelga, obedece a factores fundamentales del equilibrio social que exige la vida en comunidad que por naturaleza desarrolla el hombre en general, ya que no es factible el suspender la actividad sustantiva del Estado, que se constituye en la prestación de una serie de servicios públicos que en su mayoría resultan de primordial importancia para el desarrollo armónico de la vida social del país.

7.- El ejercicio del derecho de huelga, por parte de los trabajadores al servicio del Estado en las condiciones que actualmente prevalecen en nuestro siste-

ma jurídico daría motivo al caos social así como al irreversible ingreso a una situación utópica, en razón de la falta de servidores de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, máxime que al ser trabajadores al servicio del Estado, están en facultad de suspender sus labores en razón del ejercicio del derecho de huelga que tienen conferido.

8.- La consagración de un derecho a nivel constitucional, exige una reglamentación específica para su ejercicio, sin embargo, al análisis de la misma, nos encontramos que en realidad existen situaciones como la huelga, que dentro del marco de la legislación laboral -burocrática no se pueden aplicar por virtud de sus consecuencias sociales,

9.- La calidad de trabajador tiene consideraciones específicas, si se trata de la relación laboral obrero-patronal o de la relación laboral que se desarrolla entre el Estado y los trabajadores a su servicio, de tal suerte que si partimos de esa premisa, resulta erroneo equiparar al Estado con el patrón; bajo este esquema, el tratamiento que se da al ejercicio del derecho de ---huelga es diferente, y en razón de que dicho derecho está severamente limitado para los trabajadores al servicio del Estado, se debe evitar su comparativo con la re-

glamentación que señala el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y su ley reglamentaria y consecuentemente, dar un tratamiento que bajo una nueva legislación -- funcione óptimamente, sin perjuicio de las actividades encomendadas al Estado.

10.- La suspensión de labores, es un concepto que conforme a nuestra ideosincrasia y a nuestra legislación laboral representa una relación directa con la huelga, sin embargo, partiendo del hecho de que el derecho es dinámico, es sumamente factible modificar este aspecto.

11.- La importancia que reviste para la sociedad la continuidad de las labores que tiene encomendadas el Estado, debe tomarse en cuenta, para la búsqueda de soluciones a la problemática jurídica que implica el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado.

12.- De conformidad con la actividad van-guardista con que se ha caracterizado el Poder Legislativo de México, es altamente factible solucionar en breve la problemática que gira en torno al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, sin que para ello se requiera una sangrienta lucha social o algo por el estilo, ya que como lo hemos propues-

to en la presente investigación, existen mecanismos que se pueden utilizar para implementar el derecho de huelga en favor de los trabajadores al servicio del Estado, sin que para ello sea necesaria la suspensión de las labores que desarrollan los mismos. Es cuestión simplemente de cambiar la conceptualización legal que se tiene de la -- huelga, sin que los resultados y objetivos de fondo que ésta persigue, sean modificados.

## BIBLIOGRAFIA

- AMORES ROBERTO, Derecho de Clase. Editorial S/N, México 1940.
- ARAIZA LUIS, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo II, Editorial Casa del Obrero Mundial, México 1975.
- BASURTO JORGE, El Proletariado Industrial en México, Editorial Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México 1975.
- CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Sindical Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1986.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal del Trabajo - Tematizada, Editorial Jus, México 1975.
- DE BUEN NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial - Porrúa, S.A., México 1974.
- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I y II, Editorial Porrúa, S.A., México 1964.
- DIAZ CONTRERAS LEON, Cananea primer brote del Sindicalismo en México, Editorial publicaciones del departamento de bibliotecas de la Secretaría de Educación Pública, México 1935.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEGA, TOMO XV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina 1967.
- FLORES ZAVALA ERNESTO, Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas, Editorial Porrúa, S.A., México --- 1978.
- GONZALEZ RAMIREZ MANUEL, La Huelga en Cananea, Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1974.
- INDICE DE JURISPRUDENCIA, 1917-1965, 4ta. Sala, Ediciones Mayo, México 1975.

- KWANT RANY C., Filosofía del Trabajo, Editorial Carlos -  
Lohle, Buenos Aires, Argentina 1967,
- LOPEZ APARICIO ALFONSO, El Movimiento Obrero en México,  
Editorial Jus, México 1958,
- PALAVICINI FELIX F., Historia de la Constitución de 1917,  
Editorial S/N, México 1938.
- PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Diccionario para Juristas, Edi--  
ciones Mayo, México 1981.
- PORTES GIL EMILIO, Autobiografía de la Revolución Mexica  
na, Editorial Instituto Mexicano de Cultura,  
México, 1964.
- SERRA ROJAS ANDRES, Derecho Administrativo, Tomo I y II,  
Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- SILVA HERZOG JESUS, Breve Historia de la Revolución Mexi  
cana, Tomo I, Editorial Fondo de Cultura -  
Económica, México 1973.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, Evolución de la Huelga, Ediciones  
Botas, México 1950.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Edito  
rial Porrúa, S.A., México 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE, Legislación Federal del --  
Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México --  
1988.