

Nº. cuenta 8156214-7



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES ACATLAN



REFLEXIONES EN TORNO A ALGUNOS  
PUNTOS DEL DERECHO BUROCRATICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LIC. EN DERECHO

PRESENTA

CONCEPCION GARCIA PALMEROS

M-0031054



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

Quiero dedicarles este trabajo, con mis mejores sentimientos:

A El;  
A mis papás;  
A mis hermanos, Rossie y Toño;  
A papá y a mamá;  
A Luis;  
A Raúl y a Reynis;  
A mis amigos;  
A mis maestros;  
A mis sinodales;  
A la Universidad Nacional Autónoma de México;  
A mi Escuela Nacional de Estudios Profesionales,  
Plantel Acatlán;  
A todas las personas, dentro y fuera de la escuela,  
que tuvieron que ver con mi llegada a esta etapa;  
Pero, sobre todo, a mis pequeñas ilusiones.

Por lo que han hecho por mí,

MUCHAS GRACIAS.

Connie.

## INDICE.

INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I.- ESTUDIO COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	9
1.- DERECHOS INDIVIDUALES.....	10
A).- La relación de Trabajo.....	11
2.- DERECHOS COLECTIVOS.....	16
A).- Contrato Colectivo de Trabajo.....	19
B).- Derecho de Huelga.....	25
C).- Derecho Sindical.....	32
CAPITULO II.- ANALISIS FILOSOFICO.....	36
1.- EL TRABAJO DEL HOMBRE.....	38
A).- ¿Qué es el trabajo del hombre?.....	38
CAPITULO III.- ANALISIS SOCIOLOGICO.....	53
1.- ESTRUCTURA SOCIAL.....	55
A).- Clases Sociales.....	60
B).- Estamento.....	70
C).- El Trabajo Burocrático.....	76
CAPITULO IV.- ANALISIS POLITICO.....	79
1.- PODER POLITICO Y TRABAJO BUROCRATICO....	81

M 0031054

A).- Poder Político.....	81
B).- Relación Dialéctica entre el Poder Político y el Trabajo Burocrático...	87
 CAPITULO V.- ANALISIS HISTORICO. ANTECEDENTES HIS TORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY BU ROCRATICA.....	90
1.- MOVIMIENTOS OBREROS.....	91
A).- Movimientos pre-revolucionarios.....	92
B).- Movimientos post-revolucionarios....	97
C).- Cuerpos Legislativos.....	104
2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL APARTADO B).....	115
 CONCLUSIONES.....	118
 BIBLIOGRAFIA.....	122

## INTRODUCCION

El presente trabajo lleva por título 'Reflexiones - en torno a algunos puntos del Derecho Burocrático'.

El tema de que se trata creemos que es de importancia actual en virtud de que se refiere a un factor de trascendencia tanto económica como social en la estructura social y aún en los sistemas políticos de los Estados modernos.

Sin embargo, no obstante esa destacada importancia, hay una divergencia notable en nuestra legislación actual en lo que respecta al trabajador en general y al -- trabajador burócrata. En efecto, la protección tutelar, tanto constitucional como reglamentaria, es mucho más amplia en tratándose del primero que de el segundo y esto ocurre en toda la sistemática de la legislación, tanto en la relación individual de trabajo como en las relaciones colectivas.

De estas diferencias en perjuicio del trabajador burócrata nos ocupamos al hacer el análisis dogmático de ambas leyes y, desde luego, nos preguntamos sobre los mo

tivos o razones por las cuales el trabajador burócrata no mereció el ser tratado en sus relaciones laborales en los términos de la Ley Federal del Trabajo, sino que, -- por el contrario, se restringen todos estos derechos en la ley que actualmente les corresponde, o sea, el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que rige, según su Artículo 1º, entre los titulares y los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión Nacional de Tarifas de Electricidad y Gas; Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Ahora bien, los análisis, tanto filosófico como sociológico, político e histórico, llevan como propósito, justamente, el tratar de saber el porqué de estas diferencias y, por consiguiente, el porqué de tal diferente tratamiento legislativo.

La hipótesis fundamental de esta tesis es la de que no existen diferencias ningunas entre el trabajador en general y el trabajador que presta servicios al Estado, por lo menos es lo que intentamos revelar en los análisis a que anteriormente se hace mención. Si lo logramos,

que lo haremos, al no existir estas diferencias no tiene por que existir una legislación específica para el trabajador burócrata, restrictiva de los derechos que como trabajador le corresponden, ya que el trabajo, no importa a quien se preste, es el mismo, su naturaleza no resulta afectada por quien encarne la figura patronal sino que lo esencial y marco consecuente de toda legislación debe ser el trabajo del hombre y, en este caso, del trabajador burócrata, por tanto, no habiendo ninguna razón para un diferente tratamiento y menos para una restricción de sus derechos, debe suprimirse el Apartado B) aludido y, desde luego, la ley que lo reglamenta también, porponiéndose que, en todo caso, al trabajador burócrata se le incluya en un Capítulo de la Ley Federal del Trabajo, tal como se encuentran algunos otros trabajos especiales como el ferrocarrilero, el naviero, el deportista, el de transportes, etcétera.

## CAPITULO I

ESTUDIO COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

1.- DERECHOS INDIVIDUALES:

A).- LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.- DERECHOS COLECTIVOS:

A).- CONTRATO COLECTIVO

B).- DERECHO DE HUELGA

C).- DERECHO SINDICAL

ESTUDIO COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este estudio comparativo tiene como finalidad la de exponer las diferencias existentes entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, la Ley Burocrática, en cuatro puntos esenciales y perfectamente definidos que son, en cuanto a los derechos individuales, la Relación de Traba

jo y, por lo que se refiere a los derechos colectivos, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Derecho de Huelga y el Derecho Sindical.

No por lo anterior se crea que éstas son las únicas diferencias que presentan estas dos leyes, puede y debe haber más, pero nosotros sólo nos constreñiremos al estudio de las ya mencionadas para, a través de ellas, poder apoyar nuestro objetivo, el cual es la desaparición del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución General de la República, así como de su respectiva ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues nos parece muy injusta la manera en que se ha reglamentado, hasta a la fecha, trabajo burocrático.

## 1.- DERECHOS INDIVIDUALES.

Antes de pasar a estudiar el punto relativo a los derechos individuales, la relación de trabajo, conviene que demos las definiciones que algunos tratadistas dan del Derecho Individual del Trabajo.

Cabanellas dice que es "el que se circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso de las existentes o posibles entre un sólo trabajador y su patrono". (1)

De la Cueva dice que "el Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las ba

---

(1) Cfr. Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 26.

ses generales que deben regu<sup>l</sup>ar las prestaciones indiv  
duales de servicios a efecto de asegurar a los trabajado  
res la vida, la salud y un nivel decoroso de vida". (2)

Néstor de Buen define al Derecho Individual del Trabajo como "el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado". (3)

Una vez definido el Derecho Individaul del Trabajo, pasaremos a hacer el análisis comparativo sobre la relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Es  
tado, reglamentaria del Apartado B) del mismo Artículo, haciendo mención también de lo que los autores opinan respecto al tema que se esté estudiando.

#### A).- LA RELACION DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, respecto de la relación de trabajo, en su artículo 20 dispone:

"Se entiende por relación de trabajo, cu  
quiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

---

(2) Cfr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, To  
mo 1, Editorial Porrúa, México, 1961, p. 436.

(3) Néstor de Buen, op. cit., supra, nota núm. 1, p. 27.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es áquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Este artículo en un principio establece, al definir los en párrafos separados, una diferencia entre la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo.

Pensamos que esta dualidad de definiciones tiene su origen en el arraigo que el término Contrato tiene ya que viene desde los tiempos en que lo relacionado con el trabajo estaba regulado por el Derecho Civil. Después, al evolucionar el Derecho del Trabajo, éste deja de formar parte del Derecho Civil y con ello del Derecho Privado para convertirse en una rama del Derecho Social, es entonces cuando nace la Teoría Relacionista en oposición a la contractualista, pues se teme que al denominarse Contrato de Trabajo pueda, de alguna manera, equipararse a un contrato civil, por ello se dice que es una relación, pues es independiente del acuerdo de voluntades, característico de los contratos civiles.

Definitivamente pensamos que ni se puede ni se debe comparar al Contrato Individual de Trabajo con ningún contrato civil, puesto que en este último los derechos y obligaciones son producto únicamente del acuerdo de voluntades, pudiéndose entonces pactar libremente y sin ninguna limitación, mientras que en el Contrato Indivi

dual de trabajo no se puede pactar nada que vaya contra las normas sociales mínimas plasmadas en la Ley. No importa lo que disponga el contrato ni importa que el trabajador lo acepte, ya que en caso de que en algún momento sean violados los derechos del trabajador, en ese momento se aplicará la Ley Federal del Trabajo la cual, inclusive, en su Artículo 5 prevee una serie de estipulaciones que no producen efectos legales, esto es, son nulas de pleno derecho y se entienden substituídas por la ley o por las normas supletorias, ya que la finalidad de esta disposición es proteger la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.

En cuanto a este problema, nosotros preferimos adherirnos a la opinión del Maestro Trueba Urbina en el sentido de que la relación de trabajo deriva del Contrato Individual de Trabajo ya que la incorporación de un trabajador a una empresa necesariamente requiere del consentimiento del patrón.

Nos apegamos también al criterio del Maestro en lo que respecta a que la relación no se opone al contrato ya que en toda relación de trabajo se aplicará forzosa mente el Derecho Objetivo Social consignado en la legislación de trabajo, así, lo que se establezca en el contrato queda supeditado a lo que disponga la ley.

Creemos que una ventaja que representa el hecho de poder celebrar un Contrato Individual de Trabajo es que en él se pueden pactar prestaciones superiores a las que concede el trabajador la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya

citado textualmente, en su último párrafo, señala que la Relación de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo producen los mismos efectos, es decir, en ambos se protegerán los intereses del trabajador, aunque cabe aclarar que no es la simple celebración de dicho contrato la que produce estos efectos, pues según de la Cueva:

"Los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar el servicio".

(4)

El Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Esta norma beneficia al trabajador ya que sin necesidad de un contrato por escrito, él está protegido por las disposiciones de la Ley, pues es imputable al patrón la falta de esta formalidad, según el Artículo 26 de la misma Ley.

Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al

---

(4) Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota núm 2, p. 455.

Servicio del Estado dice, en su Artículo 2, que:

"Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Los trabajadores de base son los no incluidos en la lista de trabajadores de confianza que da la misma ley en el Artículo 5 y tienen el carácter de inamovibles.

El Artículo 3 de la misma ley da la definición de trabajador diciendo que: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 8, define al trabajador diciendo que es "Toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como se puede ver, mientras que en la Ley Federal del Trabajo la calidad de trabajador depende solamente de la prestación efectiva del servicio, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, depende de un acto administrativo, esto es, de la expedición del nombramiento dada por el funcionario facultado para hacerlo o por la inclusión, en su caso, en la lista de raya de trabajadores temporales para obra determinada o

por tiempo fijo, o sea, que sí no se ha cumplido con esta formalidad, aunque el trabajador ya se encuentre realizando, de manera efectiva, su trabajo no puede ejercitar sus derechos puesto que no se le considera trabajador, según la definición que ya mencionamos y que se encuentra plasmada en la misma ley.

## 2.- DERECHOS COLECTIVOS.

Guillermo Cabanellas define al Derecho Colectivo del Trabajo diciendo que es:

"Aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores o de patrones en relación o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses". (5)

Néstor de Buen lo define señalando que es: "el capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases". (6)

Mario de la Cueva explica al Derecho Colectivo del Trabajo en dos conceptos, en el primero dice que:

---

(5) Cfr. Euquerio Guerrero, Relaciones Laborales, Editorial Porrúa, Mexico, 1971, p. 38.

(6) Néstor de Buen, op. vit., supra, nota núm 1, p. 464.

"Es la envoltura del Derecho Protector de las mujeres y de los menores y de la Previsión Social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un Derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad". (7)

Ya como definición estructurada dice que:

"Es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". (8)

De la Cueva afirma que el Derecho Colectivo es un derecho de la clase trabajadora frente a la clase empresarial; de Buen se opone a esta opinión pues, en su concepto, es un derecho que crea instrumentos de equilibrio para ambas clases. Esto lo apoya al explicar los fines del Derecho Colectivo, que son tres:

- 1.- El reconocimiento a los organismos de representación clasista;
- 2.- El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas; y,

---

(7) Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota núm. 2, p. 217.

(8) Idem, p. 226.

3.- El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

Estos tres fines quedan expresados en las tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo en México:

1.- El Sindicalismo;

2.- La Contratación Colectiva; y,

3.- El Derecho de Huelga.

Pero frente a éstas se regulan otras instituciones compensatorias:

Al sindicalismo obrero se contraponen el sindicalismo patronal; al Contrato Colectivo, el Reglamento Interior de Trabajo; y, al Derecho a Huelga la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Si bien es cierto que los medios de defensa de los patrones son más débiles que los de los trabajadores, no hay que olvidar la función protectora de la Ley que considera que se deben de dar medios mucho más fuertes para la clase trabajadora, pues es la que está económicamente desposeída, mientras que la clase patronal tiene los medios de producción, esto es, es una clase económicamente más, mucho más poderosa.

## A).- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo dice, respecto al Contrato Colectivo, qué es:

El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Al igual que en el Contrato Individual, en el Contrato Colectivo de Trabajo se discute su denominación.

Se llama Contrato porque nació en el Siglo XIX y en aquel entonces la doctrina civil afirmaba que las únicas fuentes de obligaciones eran el contrato y la ley; se denomina colectivo ya que de el lado de los trabajadores participa una colectividad:

Pues bien, ni es un contrato, en stricto sensu, ya que no hay acuerdo de voluntades libre e ilimitado ni es exactamente colectivo, ya que del lado del patrón pueden ser uno o varios patrones.

A pesar de que ha habido varios intentos para dar una denominación más adecuada, la Ley prefiere seguirle llamando Contrato Colectivo por ser esta la más conocida entre trabajadores, patrones y tribunales.

El fin último del Contrato Colectivo de Trabajo es el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de

los obreros y, por ello, conduce a una mayor solidaridad entre la clase trabajadora.

Es una institución necesaria en nuestro Derecho del Trabajo ya que éste es un derecho nuevo, en plena evolución, se transforma día con día y por esto la Ley no puede seguir los cambios de las condiciones económicas, pero el Contrato Colectivo si puede seguir estos cambios en los pueblos, pues, al tener plena validez y obligatoriedad, es un instrumento eficaz de actualización.

Por ser una institución reciente, este Contrato Colectivo aún tiene muchos puntos oscuros y, así, existe una polémica por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de este contrato.

De la Cueva afirma que se trata de una institución de Derecho Público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan. El poder público lo define como la potestad de imponerse autoritariamente a los hombres, esto es, no corresponde exclusivamente a los Estados sino que lo pueden ejercer otros organismos como las asociaciones profesionales.

Lo considera también como una fuente autónoma de Derecho objetivo diciendo que es una nueva forma de advenimiento a la vida jurídica de normas imperativas para los hombres, lo caracteriza argumentando que es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que repre

sentan un interés jurídicamente protegible.

Por último afirma que es la expresión de un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener condiciones más favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos en vigor dentro de las propias empresas. (9)

En oposición a la cuestión de la naturaleza jurídica, tanto de Buen como Trueba Urbina coinciden en que no es una institución de Derecho Público ni tampoco creen que sea de Derecho Privado y por lo tanto no es materia de ninguna de estas disciplinas.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un acto jurídico de Derecho Social, dice Trueba Urbina que solamente puede explicarse como parte de esta disciplina, mientras que Néstor de Buen afirma que no es exclusivamente de ella, aunque no aclara de cual otra podría ser.

En cuanto a sí es o no es un Derecho de clase, los tres autores mencionados coinciden en que sí lo es, pero Trueba Urbina sostiene que como tal, es un instrumento de lucha de la clase obrera que se impuso por la fuerza que adquirieron tanto la asociación profesional de los trabajadores como la institución de la huelga y su objeto es el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la obtención de graduales reivindicaciones sociales.

---

(9) Idem, p.p. 612-625.

Néstor de Buen, en el otro extremo, afirma que hay que dejar de lado la idea de la lucha de clases, que la característica más importante del Contrato Colectivo de Trabajo es su función equilibradora entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, porque donde hay equilibrio hay paz social y la paz social es benéfica para la colectividad.

Euquerio Guerrero opina que:

"El contrato colectivo de trabajo es en donde se agrupan un conjunto de normas que regulan la vida en común dentro de una empresa, por ésto no es exclusivamente la ley impuesta al grupo, sino un medio muy valioso para que los empresarios, con la debida comprensión de los trabajadores, estructuren un instrumento extraordinario para administrar las empresa adecuadamente". (10)

Nosotros pensamos que efectivamente el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho de clase y un instrumento de la lucha de clases ya que fué obtenida a través de la larga batalla que los obreros han sostenido y aún sostienen para ser respetados por el patrón y así lograr un nivel de vida humano.

Mediante el Contrato Colectivo los trabajadores, agrupados en sindicatos ya que ésto es necesario para que no se manejen intereses personales sino que prevalez

---

(10) Euquerio Guerrero, op. cit., supra, nota núm. 5, p. 230.

can los de la comunidad, han logrado cada vez mejores condiciones de trabajo ya que la ley prohíbe expresamente que se estipulen condiciones menos favorables al trabajador que las contenidas en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia y en los Contratos Colectivos vigentes en la empresa o establecimiento. (11)

Para evitar abusos por parte del patrón, la Ley lo obliga a celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo cuando el sindicato se lo solicite, autorizando al trabajador a ir a la huelga en caso de que el patrón se niegue a celebrarlo o a firmarlo. (12)

Se aclara la obligación de celebrarlo por escrito, bajo pena de nulidad, así como la de que cada parte conserve una copia y otra se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o en la Local de Conciliación y a partir de ese momento surte efectos, salvo que las partes pacten una fecha distinta. (13)

Se especifican las estipulaciones que debe contener el Contrato Colectivo, pero se hace especial énfasis en la determinación de los salarios sin la cual el convenio no surte efectos de Contrato Colectivo. (14)

Se establece que los Contratos Colectivos son revi-

---

(11) Cfr. Ley Federal del Trabajo, Artículo 394.

(12) Idem, Artículo 387.

(13) Idem, Artículo 390.

(14) Idem, Artículo 393.

sables cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y se dan las bases para la solicitud de revisión y para la revisión misma. (15)

Se protege al Contrato Colectivo dando en la Ley las únicas causas de terminación de éste. (16)

Por lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cabe señalar que no encontramos ninguna disposición relativa a este punto ya que si bien regula una cuestión denominada Condiciones Generales de Trabajo, las cuales se fijan por el titular de la dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste se revisarán cada tres años, a éstas no las podemos considerar equiparables al Contrato Colectivo. (17)

Creemos que estas Condiciones Generales de Trabajo en realidad corresponden a lo que en la Ley Federal del Trabajo se reglamenta bajo el nombre de Reglamento Interior de Trabajo. Con esto vemos que los trabajadores burocratas no disponen de las ventajas y beneficios de la institución de que hemos venido hablando en el desarrollo de este punto.

Consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, un derecho que no

---

(15) Idem, Artículo 398 y 399.

(16) Idem, Artículo 401.

(17) Cfr. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 87.

les fué dado, como ninguno de los que ahora gozan, de una manera gratuita y por ello también debiera gozar de él el sector burocrático ya que sí bien no se vieron incluidos en la lucha para obtenerlo, forman parte también de la clase trabajadora.

## B).- EL DERECHO DE HUELGA.

El Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la Huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La Ley dispone que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. (18)

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos, debe limitarse solo a la suspensión del trabajo y es legalmente existente si persigue:

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de el capital;
- 2.- Obtener de la parte patronal la celebración del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley;
- 3.- Exigir las revisiones de éstos;
- 4.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o

---

(18) Ley Federal del Trabajo, Artículo 441.

del Contrato-Ley en donde hayan sido violados;

5.- Exigir que se cumpla con las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

6.- Apoyar una huelga cuyo objeto sea alguno de los anteriormente enumerados; y,

7.- Exigir la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria establecidos en los Contratos Colectivos y en los Contratos-Ley. (19)

La huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores dependan del gobierno. (20)

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo que dure y la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. (21)

El derecho de huelga es un derecho conseguido por los trabajadores a través del tiempo y, en muchas ocasiones, a costa de su vida.

La huelga, la laboral por supuesto pues hay de varias clases, es un medio para realizar la búsqueda de un

---

(19) Idem, Artículos 442 y 444.

(20) Idem, Artículo 445.

(21) Idem, Artículos 447 y 451.

orden jurídico justo. Su fin inmediato es presionar al patrón para que acceda a la creación de un orden laboral justo, su fin mediato es acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar al régimen capitalista

La huelga es entonces un instrumento de la lucha de clases, denota un ambiente capitalista y una finalidad que es que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión de las labores, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

Esta institución es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos -- hasta obtener la satisfacción de sus demandas, según la exposición de motivos de la Ley de 1970.

Es un derecho colectivo, esto es, no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora, o sea, su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo.

Los trabajadores de todo el mundo han recurrido a la huelga en defensa de sus derechos y en lucha permanente por obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas para el proletariado.

"la huelga como derecho social tiene una función proteccionista de los trabajadores, pero también es reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma --

pueda obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.  
(22)

Todo lo anteriormente expuesto se resume en que la huelga es un mecanismo de defensa de los trabajadores, a través de ella es que logran presionar al patrón para que les otorgue cada vez mejores condiciones de trabajo, las que se traducen en una mejor posición económica, política y social para la clase trabajadora.

Una vez estudiada la manera en que se reglamenta la huelga en la Ley Federal del Trabajo, veamos que dice respecto a este tema la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Artículo 92 de esta Ley explica a la Huelga diciendo que: "Es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece".

Hasta aquí en cuanto a las definiciones, no se establece gran diferencia.

En ambas leyes la huelga debe ser fruto de la voluntad de la mayoría y los trabajadores pueden hacer uso de este derecho, en la Ley Federal del Trabajo abarcando a

---

(22) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1975, p. 37.

una o varias empresas o establecimientos y en la Ley Burocrática, en una o varias dependencias.

En ambas leyes la huelga sólo debe limitarse a la suspensión del trabajo y en ninguna de las dos se permite a los huelguistas que ejecuten actos violentos contra personas o propiedades.

El aviso de la suspensión de labores debe hacerse, según la Ley Federal del Trabajo, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días en el caso de los servicios públicos. En la Ley Burocrática el plazo es de diez días en todo caso y en ambas situaciones, de no respetarse los términos, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

Podríamos seguir considerando otros puntos de diferencia y coincidencia entre estas leyes pero todo esto pierde importancia al encontrarnos con un punto en el que debemos centrar toda nuestra atención y éste es la disposición contenida en el Artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

"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".

Creemos necesario, aún a riesgo de resultar repeti-

tivos, transcribir textualmente el Artículo de la Ley Federal del Trabajo en el que se expresan los objetivos de la huelga.

Artículo 450.- La huelga deberá tener tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por ob-

jeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Esta transcripción fué necesaria para podernos así dar cuenta cabal de la amplitud con que es tratada la huelga en la Ley Federal del Trabajo, mientras que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que los trabajadores puedan hacer uso del derecho de huelga se requiere que se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados en el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; el concepto 'general' creemos que se refiere a que se violen todas las disposiciones del Apartado B) y el vocablo 'sistemáticamente' interpretamos que se refiere a que estas violaciones de ben ser al diario y en todo momento.

Para poder clarificar esta disposición de la ley, intentamos consultar a algunos autores para saber como interpretaban ellos este artículo y conocer su opinión respecto a la huelga burocrática, así supimos que, de entre los que tratamos de estudiar, Trueba Urbina es el único tratadista de derecho que menciona específicamente en su libro a la huelga burocrática y en el Capítulo así denominado nos encontramos con una transcripción de la fracción X del Apartado B) del 123 Constitucional y con otra del Capítulo relativo a la huelga en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y finaliza este Capítulo del libro con el siguiente comentario:

"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, más 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" (33)

Se menciona esto como si fuera posible que existiera una huelga de burócratas pero a nosotros sólo nos queda preguntarnos ¿llegará el día en que se violen todas y cada una de las disposiciones del Apartado B) de manera sistemática, esto es, a cada momento y todos los días para que así puedan verse reunidos todos los requisitos que menciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que los trabajadores tengan la posibilidad de ejercitar el derecho de huelga?

### C).- EL DERECHO SINDICAL.

El Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al Sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

"El Derecho Sindical es la rama del Dere-

---

(33) Alberto Trueba Urbina, op. cit., supra, nota núm 22, p. 382.

cho del Trabajo que estudia la constitución, funcionamiento y extinción de la Asociación -- Profesional, sus deberes y derechos ante los empleadores, los trabajadores y el Estado y el contenido de la función social que cumplen".

(34)

El derecho a la sindicación es un derecho colectivo, un derecho de clase y junto a él existe un derecho de afiliación sindical, que es individual pero que siempre estará supeditado al interés colectivo.

Es un derecho colectivo porque para la constitución de un sindicato se exige que concurren, por lo menos, -- veinte trabajadores en servicio activo, para el caso de que sea sindicato de trabajadores; y, tres patrones, por lo menos, en el caso del sindicato patronal. (35) o sea, es imposible ejercer individualmente el derecho de constituir un sindicato.

Uno de los fines esenciales del sindicato es la celebración del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley y la huelga es su arma fundamental.

El Derecho Sindical, por ser parte muy importante del Derecho Social, no va destinado al hombre considerado individualmente, sino a la clase social, sólo los hombres que pertenezcan a ella encajan en sus disposiciones, esto es, en la medida en que el hombre, en cuanto perte-

---

(34) Euquerio Guerrero, op. cit., supra, nota núm 10, p. 96.

(35) Ley Federal del Trabajo, Artículo 364.

nece a una clase social, puede acceder al sindicalismo, su individualidad resulta secundaria y, en caso de un -- conflicto entre el interés colectivo y el individual, -- siempre prevalecerá el colectivo, es ésta la razón de la cláusula de exclusión, la que en un principio fué usada como instrumento contra los militantes más activos en su lucha contra los empresarios, por lo que el legislador de 1970 impuso la obligación de que la expulsión fuera a probada por la mayoría de las dos terceras partes del to tal de los miembros del sindicato ys sólo se decretará por las causas consignadas en los estatutos. Esta cláusula de exclusión funciona no sólo para el caso de expulsión, sino también para que el patrón separe de su trabajo a los miembros del sindicato que renuncien a él.

Del análisis de las dos leyes que nos ocupan y respecto a la sindicación se desprenden las siguientes dife rencias:

La Ley Federal del Trabajo nos habla de cinco tipos de sindicatos, que son: gremiales; de empresa; industria les, nacionales de industria y de oficios varios. (36)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo contempla un tipo de sindicato sin denominar lo, pero al que podríamos equiparar con el de empresa.

En la Ley Federal del Trabajo se contempla que pueden existir, dentro de una empresa o establecimiento, va

---

(36) Idem, Artículo 360.

rios sindicatos; (37), en la Ley Burocrática se establece que en cada dependencia sólo habrá un sindicato. (38).

La Ley Federal del Trabajo no establece prohibición para renunciar al sindicato, si bien puede establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, (39) pero en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece que sólo se puede dejar de formar parte del sindicato por expulsión. (40)

En cuanto a la reelección y la cláusula de exclusión, la Ley Federal del Trabajo permite la existencia de ambas y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado las prohíbe.

Un punto que encontramos, muy importante, es la disposición contenida en el Artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el que se dice que los sindicatos solo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado que es la única central reconocida por el Estado. A mayor abundamiento, el Artículo 79 de la misma Ley, en el que se consignan las prohibiciones a los sindicatos, menciona la imposibilidad de éstos de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

---

(37) Idem, Artículo 388.

(38) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 68.

(39) Ley Federal del Trabajo, Artículo 451.

(40) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 69.

## CAPITULO II

### ANALISIS FILOSOFICO:

#### 1.- EL TRABAJO DEL HOMBRE:

##### A).- ¿QUÉ ES EL TRABAJO DEL HOMBRE?

### ANALISIS FILOSOFICO.

En el capítulo anterior se hizo un análisis dogmático de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual abarcó cuatro puntos concretos, que son:

- 1.- La Relación de Trabajo;
- 2.- El Contrato Colectivo de Trabajo;
- 3.- El Derecho de Huelga; y,
- 4.- El Derecho Sindical.

La finalidad de este estudio comparativo era la de poder conocer las diferencias existentes entre ambas leyes por lo que respecta a la reglamentación de los cuatro puntos mencionados, pero una vez conocidas estas incongruencias, surge inevitablemente la pregunta: ¿Por qué estas distinciones?

Para responder a esta pregunta no nos sirve el método dogmático puesto que:

"Parte del supuesto de que el derecho para conocerlo hay que describirlo, y la descripción sólo se hace a base de partir de las categorías conceptuales utilizadas por el legislador....Las ideas que apoyan la metodología dogmática son claras, se trata de hacer del derecho una ciencia, pero se pretende y se tiene como modelo para su construcción el de las Ciencias Naturales. Se procede en el conocimiento del derecho, como si se tratara de un objeto de naturaleza reificante, es decir, como si fuera una cosa, una 'res' que permite interpretarlo con leyes y principios universales que a su vez pueden también expresarse axiomáticamente". (1)

Así, la dogmática parte de la idea de que el Derecho Positivo es completo, coherente y preciso, en resumen, una verdad innegable.

El método dogmático nos fué útil para conocer la Ley, sus disposiciones, su forma de reglamentar el trabajo, pero no es operante cuando de lo que se trata es de explicarnos el porqué de las incongruencias de las leyes, es por ello que tendremos que recurrir a un análisis

---

(1) Cfr. Raúl Hernández Vega, Ensayos Jurídico-Filosóficos, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1984, p.p. 155-156.

sis filosófico, el cual quizá tampoco nos dará respuestas claras pero sí nos ayudará a tener una visión más nítida del problema que ahora nos ocupa, ya que aquí estudiaremos el ser del trabajo.

## 1.- EL TRABAJO DEL HOMBRE.

En esta parte de nuestro estudio intentaremos explicar lo relativo al trabajo del hombre desde el punto de vista de una disciplina denominada Filosofía del Trabajo la cual es, por cierto, un tema casi nuevo y, por ello, muy pocos autores se ocupan de él, pese a que es una parte muy importante de la filosofía moderna y contemporánea.

El trabajo es una actividad del hombre, a través de ella se ha ido creando poco a poco el mundo, tal como lo conocemos, es por eso que en nuestro siguiente inciso nos ocuparemos del ser del trabajo.

Pretendemos, a través de este modesto estudio, descubrir si todo el trabajo es igual o si hay diferencias dependiendo del tipo de actividad o, dicho de otra forma más simple, ¿Es distinto, en esencia, el trabajo de un ingeniero civil que construye puentes y carreteras al de la persona encargada de recolectar la basura en cada casa y llevarla a un tiradero?

### A).- ¿QUE ES EL TRABAJO DEL HOMBRE?

En esta sección estudiaremos ontológicamente al trabajo, es decir, estudiaremos al ser del trabajo, su esencia, contemplada independientemente de factores como pue

den ser el grado de dificultad que éste implique, el ni vel de preparación que para realizarlo se requiera o la cantidad de dinero que se perciba como remuneración.

Pero, para poder estudiarlo, lo primero es situar al trabajo del hombre, para ello, siguiéndolo a Hernández Vega, diremos que existen tres tipos de mundos:

"Hay un mundo de objetos naturales, esto es, el mundo de la naturaleza como tal, estos objetos el hombre no los produce, pero los usa, los maneja y, hasta cierto grado, los modifica;

Hay otro mundo de objetos que el hombre produce a través de su actividad, este es el mun do de los objetos culturales, una vez produci dos tienen su propia autonomía y no forman par te esencial del hombre mismo, si bien le son menos ajenos que los objetos naturales. Estos objetos son las cosas en general;

Hay otro más que ya no es distante y que carece de ajenidad, está situado en un capa más profunda y se denomina objeto para efectos de su conocimiento. Este mundo es el del hacer del hombre, de su actividad, de su acción, ese hacer significa la mediación entre el hombre y el mundo natural. Ese actuar distinto al obje to producido tiene su propia naturaleza, no hay frontera entre el hombre y su actuar". (2)

---

(2) Idem, p. 198.

La capacidad mediadora entre el mundo humano y el natural es el trabajo, el hombre se libera, a través de su actividad, de la naturaleza, la usa y la modifica para crear un mundo humano en el cual pueda gozar de comodidades.

A través del trabajo el ser humano creó las herramientas y máquinas y preparó los materiales con los que trabaja.

A través del trabajo creó también las casas en las que vive, los transportes en los que viaja, la ropa que viste, los caminos que lo comunican con otros lugares, las bombas con las que mata a otros hombres para ganar las guerras y con ello obtener el poder, las medicinas con las que cura sus enfermedades, en fin, todo el mundo civilizado, el mundo humano, y el trabajo no sólo produjo este mundo humano, también lo mantiene.

Claro que no todo es color de rosa, no todo es libertad del hombre, cierto es que el trabajo libera al hombre de la naturaleza, pero también es cierto que le restringe su libertad, el ritmo de vida actual hace que las horas libres y las de descanso se vean afectadas por el trabajo, ya que éste es quien las determina.

Puede ser cierto que la necesidad del esfuerzo físico que el trabajo requiere haya disminuído gracias a la actualización del mundo humano, sin embargo, el esfuerzo psíquico, en un mundo lleno de presiones de todo tipo, ha aumentado.

Así, el trabajo nos hace libres pero al mismo tiem-

po el trabajo limita nuestra libertad.

Somos libres porque hemos creado un mundo humano en el que podemos realizar nuestras posibilidades, pero el precio de esa libertad es la pérdida de nuestra libertad. Nos vuelve libres el crear un mundo de comodidades, nos esclaviza el mantenerlo, cuanto más progresamos más comprometidos estamos en el trabajo. Todo esto es producto de lo que el hombre quiso hacer con su mundo.

Algunos filósofos griegos consideraban el trabajo como indigno del hombre, el ocio era algo muy estimado, pero, a pesar de que no era un ocio pernicioso, es más, de hecho no era un ocio ya que la pequeña élite de hombres libres se dedicaban al ejercicio del cuerpo y de la inteligencia, este sistema era profundamente antisocial ya que para que pudiera existir ese pequeño grupo dedicado al 'ocio' se requería de la esclavitud de la mayoría.

En nuestro actual sistema de vida no podemos aceptar una libertad de pocos basada en la esclavitud de muchos, por eso es que estamos fuertemente comprometidos con el trabajo.

Como podemos ver, existe una relación de interdependencia entre el mundo humano y el hombre, se necesitan mutuamente ya que sin el trabajo del hombre el mundo humano iría desapareciendo frente al mundo natural que terminaría por invadirlo y el hombre necesita trabajar porque ya creó un mundo humano, ya se acostumbró a vivir en él y de acuerdo a él y si éste desapareciera, el hombre no podría sobrevivir en un mundo primitivo y es que sólo nos sentimos cómodos en un mundo humanizado.

Hoy en día casi todas las actividades del hombre se denominan trabajo.

"Todos los fines que se puedan perseguir coherente y concientemente dan lugar al trabajo; cualquiera actividad que emprenda el hombre, seria y racionalmente, es trabajo...Existen varias especializaciones de una actividad categoríalmente una: El Trabajo". (3)

Para determinar que es trabajo, algunos socialistas opinan que trabajo es sólo la actividad manual, esto es, lo que implica sólo un esfuerzo físico que tiene un resultado fuera de la acción misma. Así, sólo trabaja quien pasa la vida en actos que de otra forma no realizaría y los cumple sólo para conseguir un fin fuera de sí, como es, por ejemplo, el salario.

En vista de lo anterior podemos ver que la actividad intelectual no es considerada por estas personas como un trabajo, puesto que no hay un marcado esfuerzo físico, no se sufre en él sino que, al contrario, se hace por un gusto, es una actividad que, ejercitada por sí misma, en vista del placer que procura, tiene en sí su principio y su fin, o sea, tiene en sí misma la satisfacción.

De esto se desprende que la característica del trabajo es la pena, lo penoso del esfuerzo físico, el des

---

(3) Cfr. Felice Battaglia, Filosofía del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955, p. 176.

gaste del organismo.

Según Llovera, lo penoso del trabajo estriba en que el hombre preferiría no tener que trabajar ya que es por naturaleza perezoso y considera que el descanso es mucho más grato y placentero, quizá ésto tenga cierto fondo de verdad pero, en tal caso, tan penoso sería el trabajo físico como el intelectual ya que ninguno de los dos permite al hombre estar dedicado de lleno a la holgazanería y, por otro lado, creemos que a la larga produce más pena el no hacer nada que el tener que hacer algo.

Son dos los razonamientos que tenemos para oponernos a esto de que la pena es la característica fundamental del trabajo:

El primero es el de que el trabajo no implica necesariamente el sufrimiento ya que infinidad de personas encuentran en su actividad un medio para auto-realizarse, superarse económica y socialmente y lograr una madurez en su personalidad, todo lo cual se traduce en placer al ver que son capaces de influir positivamente en su contexto a través de su quehacer, amén de la satisfacción individual que da el hacer algo bien.

Nuestro segundo criterio de oposición se basa en la imposibilidad existente para decir que en determinada labor hay solamente un esfuerzo físico o uno intelectual. En cualquier actividad humana que analicemos en su profundo significado, siempre encontraremos íntimamente contenidas y relacionadas la intelectualidad y la manualidad. El ebanista, por ejemplo, realiza una actividad preponderantemente manual, pero ésto no quiere decir que al

trabajar no esté empleando una técnica, es el intelecto lo que le permite superar la resistencia de la materia opuesta. En el otro extremo, por intelectual que sea un trabajo necesariamente conlleva un desgaste físico, que, aunque es mucho menor, no por ello deja de existir y también produce cansancio; al pensar se tensan los músculos de la cara; al escribir se ejercitan la mano y el brazo; al esculpir, la mano soporta el peso de los instrumentos que se emplean para ello; al pintar se realiza una serie enorme de movimientos que, en muchas ocasiones, comprometen todo el cuerpo.

Podríamos seguir poniendo muchos ejemplos con los que se demostraría que ni trabajar implica sufrir ni tampoco es una actividad puramente manual, pero pensamos que con lo dicho es suficiente para la comprensión de lo que ya anteriormente expusimos: Todas las actividades son únicamente especies de un mismo género: El trabajo.

Para poder denominarse trabajo, la actividad no debe permanecer aislada, debe exteriorizarse ya que sólo cobra su total plenitud en el momento en que se extiende a una comunidad. El hombre siente a través de su trabajo al 'Nosotros', no se siente dependiente ni dominado sino libre, no sólo trabaja para sí, su trabajo es mediador entre la naturaleza y el mundo humano y, por ello, trasciende a la colectividad.

El hombre, a través de su actividad, ayuda a la creación y mantenimiento de un mundo cada vez mejor, un mundo cada vez más cómodo, en donde la fatiga que produce el trabajo se pueda disminuir hasta llegar a su mínima expresión. Así, se siente, de alguna manera, hacedor

del orden existente ya que, no importa que tan humilde o elevado sea su trabajo, él sabe que a través de su hacer está colaborando de una manera importante al mejoramiento de las condiciones del mundo, sabe que en cualquier mecanismo hasta la más pequeña pieza coopera en su funcionamiento y él se considera, con toda razón, una pieza valiosa dentro del complicado engranaje de la sociedad.

Todo esto hace del trabajo una actividad ético-social, el hombre sabe que tiene el deber moral, para con él mismo y para con la colectividad, de trabajar.

Por todo ésto, el trabajo ya no se considera una actividad indigna. El trabajo constituye un 'objeto' que va adherido al hombre, el ser, en tanto humano, es trabajo, hombre y trabajo son categorías que se transforman en una sola unidad indivisible pero la actividad de éste, aún la más individualizada, no es creación propiamente de uno sino de un conjunto, ninguna actividad se hace patente en el mundo natural sino a través de la comprensión de la humanidad total. El hombre, en cuanto puede decirse que lo es, es cuando comprende a ésta, está referido a su actuar, a su acción y la acción nunca se produce sola, lleva en sí y cuenta con los demás, el hombre se constituye y descubre a los demás por su actividad, ésta es la que le permite sentirlos. El sacerdote trabaja en cuanto que tiene un grupo de feligreses que lo escucha, el bolero limpia zapatos por que hay personas que van a que se los limpien, el escritor crea una novela que será leída por otras personas.

"El trabajo es la ocasión en la cual el -  
sujeto se enlaza con los demás y crea al socio,

desarrollándo, por tanto, las posturas sociales de la conciencia que dan sentido concreto a la realidad social". (4)

"Por muy diversa que sea la actividad humana, la acción del hombre traducida en trabajo es su expresión esencial, tal expresión es valiosa en tanto cuanto su actividad se ligue a su perfección, consistiendo ésta en su más constante e intensa sociabilidad, en una mejor comprensión del 'otro', (la humanidad total), - en un ser totalizado en el 'nosotros'..este hosotros' constituye un todo irreductible, una - unidad nueva que no puede ser descompuesta en la suma de sus miembros". (5)

El trabajo expresa la autenticidad del ser humano en su perspectiva esencial, que es la ético-social, ésta implica que el hombre y su actuar forman una sola unidad, también implica su libertad en cuanto 'ser para sí', pero también implica su responsabilidad moral y social, su actitud traducida en acciones no se puede desprender de este éticismo social.

El trabajo, en todas sus categorías, crea inmediatamente un criterio moral en relación con los deberes.

El trabajo mira al orden moral y al ético. El hombre llega a sujeto moral merced al empeño creador de sí

---

(4) Idem, p. 259.

(5) Raúl Hernández Vega, op. cit., supra, nota núm 1, p. 220.

mismo y de su mundo, es responsable y libre gracias al trabajo, tanto en los aspectos individuales como en los más ampliamente sociales.

Por ésto el trabajo es un deber, de tal manera que el hombre se valora según él, pero no es sólo un deber moral, también es un deber social, se debe de laborar no sólo para nosotros mismos, para nuestras necesidades y para nuestra propia elevación, sino también para los demás, incluso porque seremos en la medida que seamos para los demás.

El proceso de trabajo tiene lugar en el ámbito social ya que los hombres no sólo conviven sino que cooperan, lo hacen con miras a producir bienes, ya sea para el logro de un fin económico o de uno moral. Cada cual aporta lo que es y lo que tiene, dando lugar a una distribución del trabajo en un resultado colectivo.

Es de extrañar que hasta ahora no hayamos podido dar una definición del Trabajo, ésto no se ha podido hacer porque el trabajo no tiene una naturaleza eterna, necesaria e inmutable ya que ha sido creado por el hombre a través de la historia.

Esta creación no se logró de una vez y para siempre sino que es un proceso que camina junto con la humanidad. Los caracteres del trabajo, por lo tanto, varían continuamente.

Ya hemos visto que el trabajo no puede identificarse estrictamente con la actividad humana en general ni tampoco con una actividad particular del hombre. A una

actividad se le llama trabajo, no en razón de su naturaleza intrínseca, sino por el hecho de estar incluida en una estructura.

El hombre de este tiempo ha concentrado en gran medida su esfuerzo creador en el mundo de el trabajo y, en consecuencia, los filósofos contemporáneos se inclinan a dar un marcado énfasis al carácter creador del trabajo. La creatividad del hombre, sin embargo, excede al mundo del trabajo ya que también es creativo en el juego y en todas las demás actividades libres que realiza, pero éstas no son trabajo porque no trascienden a la colectividad.

Trabajo significa la incorporación de la actividad del hombre en un sistema de servicios y un sistema siempre tiene caracteres regulares y establecidos. Cuanto más creadora es una actividad, más trasciende la situación de trabajo. "A la actividad humana que está casi enteramente incluida y organizada dentro de un sistema la llamamos trabajo en el sentido estricto". (6)

Pero el trabajo no es el origen de la vida humana, la actividad del hombre no se convirtió en trabajo al organizar éste su vida en sociedad. El mundo del trabajo resulta del esfuerzo creador del hombre y nuestro mundo del trabajo actual es uno de los principales signos del poder creador humano.

---

(6) Cfr. Remy C. Kwant, *Filosofía del Trabajo*, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires, 1967, p. 155.

Cabe aclarar también que si reducimos al hombre al simple papel de trabajador, su vida quedará empobrecida, la atribución de un carácter absoluto al trabajo implica la negación de cualquier otro valor fuera de él.

Aunque el trabajo en sí pueda ser rico y encerrar múltiples posibilidades de superación, el hombre, se identificará con su lugar dentro del sistema; perderá su libertad y autonomía y cuando pierda su función como trabajador, ya sea porque sea despedido o porque le haya llegado el momento de su jubilación, se encontrará como fuera de lugar dentro de su propio mundo, él que él mismo con su esfuerzo y con su actividad ayudó a mantener y a evolucionar.

Es por esto que el hombre debe de aprender a ser activo fuera de los límites de la situación laboral.

Debemos buscar y encontrar cosas que nos guste hacer sólo por el hecho de que son agradables.

El hombre moderno ha descuidado el aspecto que acabamos de mencionar ya que las presiones del mundo actual lo obligan a trabajar hasta la hora de descansar y descansar hasta la hora de trabajar sin tener tiempo para su esparcimiento, de esta manera no tiene una vida muy completa, vive de una manera muy limitada y no tiene tiempo para disfrutarse a sí mismo y esto, a corto o a largo plazo, se refleja en su trabajo, en su quehacer que se torna deficiente poniendo en peligro, en lo que a su pequeña intervención corresponde, el mundo civilizado que muchos otros antes que él y él mismo han creado ya que el mundo del trabajo, lo repetimos nuevamente, no es

el resultado de un proceso natural sino de un esfuerzo humano.

La forma del mundo del trabajo depende, por consiguiente, de la libertad humana, no una libertad absoluta porque ésta no existe, pero sí una libertad relativa de actualizarse y de actualizar su mundo del trabajo, porque con esa misma libertad lo creó, si bien es cierto que sin saber muy bien lo que estaba haciendo, pero tampoco ignorándolo en forma total, es por esta razón que debe considerársele responsable de lo que ha creado.

Otro aspecto muy importante dentro del ser del trabajo es el de la humanización de éste.

Es cierto que desde que se empezó a reglamentar la materia del trabajo en todo el mundo, se inició la humanización de esta actividad humana reduciendo las jornadas de trabajo, mejorando los salarios así como las condiciones de trabajo, etcétera, en fin dándole la calidad de ser humano al trabajador y no la de bestia que tenía.

Todos estos logros, en su momento histórico, fueron importantísimos pero hoy en día, a pesar de que ya nadie está obligado a 'remar de por fuerza en las galeras al ritmo del tambor de un capatáz', esta labor de humanización no ha terminado.

Para poder explicarnos mejor es necesario mencionar que el hombre es un ente en constante evolución, en constante progreso, no así muchos trabajos que son rutinarios y monótonos. Cuántos obreros hay, por ejemplo, que a lo largo del día, durante todos los días, aprietan

el mismo botón de una máquina infinidad de veces y, en las más de las ocasiones, sin el más mínimo reconocimiento a su labor.

No creemos que un trabajo así pueda ir a la par de la evolución que ese trabajador debiera tener; es por lo que creemos que la humanización del trabajo aún no es una tarea concluída, quizá la única forma de compensar a estos trabajadores que no pueden sentir la motivación en su trabajo sería hacerles ver cuan importante y necesario es lo que ellos hacen para la comunidad, o sea, cambiarles la satisfacción del trabajo por el reconocimiento.

En síntesis, como no pudimos dar una definición clara y universal de lo que es la esencia del trabajo, intentaremos resumir las características fundamentales de éste.

El trabajo es una actividad humana por medio de la cual el hombre mantiene el mundo que se le entregó, pero no dejándolo como está sino intentando su progreso y desarrollo, así pues, crea día con día un mundo humano, en donde las labores se llevan a cabo con más facilidad y mayor utilidad. A través del trabajo el hombre se libera del mundo natural, pero se esclaviza al mundo humano del trabajo.

Se considera trabajo al manual y al intelectual, ya que ambas características siempre aparecen mezcladas.

El trabajo del hombre es ético-social por los deberes morales y sociales que compromete.

El elemento esencial del trabajo es su exteriorización hacia la colectividad, no se toma en consideración el 'yo' sino el 'nosotros', ésto es lo que nos une a los demás, a la humanidad entera, si no tiene esta característica fundamental entonces no es trabajo, es un juego o un placer personal.

Todas las actividades que tengan trascendencia a la colectividad se consideran trabajo independientemente de como, donde y por que persona se realicen.

El hombre es su quehacer porque hombre y actuar son lo mismo, el ser del hombre es su trabajo, según Hernández Vega:

"El trabajo es la forma en que se hace patente, -el hombre- en la naturaleza, es su expresión más auténtica y es también la única manera de socialización posible, revela al hombre como 'ser acción', el hombre es su quehacer, su hacer libre y responsable y ésta es, justamente, la vértiente ética del trabajo". (7)

Una vez terminado este breve análisis filosófico, -concluimos en que sí todo trabajo es igual no hay ninguna razón para que existan dos reglamentaciones del trabajo diferentes, una para el trabajador común y corriente y otra para el trabajador burócrata.

---

(7) Raúl Hernández Vega, op. cit., supra, nota núm 1, p. 228.

## CAPITULO III

### ANALISIS SOCIOLOGICO.

#### 1.- ESTRUCTURA SOCIAL:

A).- CLASES SOCIALES

B).- ESTAMENTO

C).- EL TRABAJO BUROCRÁTICO

### ANALISIS SOCIOLOGICO.

En el capítulo anterior hicimos un análisis filosófico sobre qué es el trabajo del hombre, según la Filosofía del Trabajo, con el objeto de saber si son diferentes los tipos de trabajos que existen.

De este análisis concluimos que toda actividad humana que se exteriorice a la colectividad y que tenga como finalidad la creación y mantenimiento del mundo humano se denomina trabajo y que, por tanto, es igual ya que su finalidad es la misma.

Luego, este análisis nos confirma en la afirmación que hemos venido haciendo desde un principio, no existe

una razón, según la Filosofía del Trabajo, para que se reglamente en forma distinta la actividad laboral del trabajador común y la del trabajador burocrático.\*

En vista de que aún no encontramos la razón para que existan dos leyes distintas que regulen el trabajo, una, la Ley Federal del Trabajo que rige para el trabajador común y otra, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que rige para el trabajador burócrata, es necesario ver que dice la Sociología, que es la ciencia de las sociedades y cuya finalidad es estudiar las realidades de las entidades sociales tal cual son y no como debieran ser, se trata de especificar que es el burocratismo en su contexto social, esto creemos que sólo lo resolverá el análisis sociológico.

Este análisis quizá nos lleve a mostrar el que el trabajo burocrático no tiene por que tener una reglamentación específica, ni a nivel constitucional, (Apartado B) del Artículo 123), ni reglamentario, (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) sino que, en todo caso, debe formar un capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo, tal como lo forman el trabajo de los ferrocarrileros o el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de autotransportes, etcétera.

---

\* Hacemos la aclaración de que, para la Sociología y en sentido estricto, el trabajador burócrata es cualquier empleado de cuello blanco, independientemente de que preste servicios al Estado o a la Iniciativa Privada, por lo que aquí se tomará la acepción considerándola en su más amplio sentido, lo que queremos decir con esto es que al mencionar al burócrata siempre estaremos hablando del servidor público, concepto que también es aceptado por esta ciencia, la Sociología.

Veamos pues que nos puede mostrar el análisis sociológico, para ésto, en este capítulo estudiaremos la estructura social y su estratificación en clases sociales y en estamentos, también vamos a ocuparnos de lo que debe entenderse por clase social y lo que debe entenderse por estamento y situaremos al trabajo burocrático. Recurriremos para ello al clásico estudio de Max Weber y a los conceptos de Luis Sánchez Agesta, entre otros.

## 1.- ESTRUCTURA SOCIAL.

La noción de estructura implica la de totalidad, el principio de totalidad comprende dos afirmaciones:

La primera es que la totalidad no es la simple adición de sus elementos, se opone a la agregación ya que ésta reúne elementos independientes unos de otros y los elementos de la totalidad deben ser y son interdependientes puesto que, aparte de sus propiedades individuales, presentan caracteres comunes ya que están sometidos a las leyes que caracterizan a la totalidad.

La segunda afirmación es que la totalidad no puede ser aprehendida a partir de sus elementos aislados y es que el estudio aislado de cada uno de sus elementos no tiene significado porque no permite captar la unidad interna de la totalidad. Por ello hay que empezar por el conjunto para explicar sus elementos.

Esta noción de estructura que hemos expuesto es obra de Montesquieu y en este principio básico está el origen de la noción de estructura social.

Radcliffe-Brown, en cuanto a la estructura social, propone una noción que abarque el conjunto de los hechos sociales observados y los organice en una totalidad.

La base de la estructura social es el individuo, así, una estructura social sería un grupo de hombres que viven en sociedad, pero el hombre es un objeto real, es un ser de carne y hueso, una realidad biológica, psicológica y social y la Sociología no tiene por que aprehender el conjunto de estas características, sólo debe destacar en el hombre la realidad social, construir el hombre social a partir del hombre real.

"La noción de estructura sirve para facilitar la descripción de la realidad social ya que, al estar compuesta por un conjunto de conceptos, permite detectar en una realidad frondosa los hechos sociales, aislarlos y organizarlos. Permite establecer un inventario de esos hechos, un principio de clasificación".(1)

Cabe aclarar que la descripción no agota jamás el objeto descrito, ya que, por un lado, pone en marcha conceptos abstractos, como el papel social o el valor social y, por el otro, la descripción escoge sólo determinados hechos sociales, pero nunca da cuenta de el conjunto.

Para Sánchez Agesta la estructura social es:

---

(1) Cfr. Jean Pierre Cot y Jean Pierre Mourier, *Sociología Política*, Editorial Blume, Barcelona, 1978, p. 63.

"Una comunidad viva de hombres, entre los que existe un tejido de relaciones recíprocas que se manifiestan en grupos e instituciones y que determina que los hombres y los grupos aparezcan 'situados' en relación con los demás -- hombres y grupos (se es empresario, padre, gobernante, profesor, obrero sindicado) y que adopten formas de conducta que correspondan a esa situación que tienen en la sociedad. A estas situaciones las llamamos 'status'; a las formas de conducta que se derivan de esa situación 'roles', 'pautas' o 'expectativas de conducta'. (2)

Esta estructura social, la sociedad, es, desde luego, un tejido de grupos en los que los seres humanos se unen o para atender a sus intereses comunes o para satisfacer sus necesidades primarias, pero es también una sociedad estratificada.

La sociedad se define como:

"Una reunión mayor o menor de personas, - familias o pueblos, es una agrupación natural o pactada de personas que constituyen una unidad distinta de cada cual de sus individuos, - con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vi-

---

(2) Cfr. Luis Sánchez Agesta, Principios de Teoría Política, Editora Nacional, Madrid, 1979, p. 159.

da". (3)

La estratificación social "es la constitución de la sociedad en distintas clases o grupos jerárquicos, que supone diversos grupos de vida social y que están determinados por la profesión y la posición económica de sus componentes". (4)

La estratificación es una diferenciación de situaciones de los miembros de una sociedad que definen posiciones de superioridad o de inferioridad en razón de criterios que tienen una vigencia social valorativa, como por ejemplo, la renta que se obtiene o la estimación que se tiene de determinada profesión.

El término estratificación fué tomado de las Ciencias Naturales e indica que una sociedad está compuesta de estratos. La definición que se da en Biología de estrato es: "Cada una de las capas de un tejido orgánico que se sobreponen a otras o se extinguen por debajo de ellas". (5) De aquí que la definición que da la Sociología sea que estrato "es cada una de las clases o grupos en que se considera dividida la sociedad". (6)

El estrato, como se puede deducir de todo lo anterior, está compuesto por aquel conjunto de personas que

---

(3) Cfr. Diccionario Enciclopédico Espasa, Tomo 22, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1979, p. 483.

(4) Idem, Tomo 11, p. 148.

(5) Ibidem, p. 148.

(6) Ibidem, p. 148.

disfrutan del mismo status, siendo éste la posición o situación de unos miembros en relación con otros, como una división general de la sociedad.

La base de la estratificación es una distinción, una desigualdad de derechos y privilegios, de deberes y responsabilidades que determinan una distinta valoración social y que, en última instancia, atribuyen poder o influencia social entre los miembros de una sociedad.

Según Sánchez Agesta, existen tres tipos de estratificación:

1.- La estratificación social que se refiere a las clases sociales, ésta tiende a apoyarse en situaciones económicas, aunque también está muy ligada a factores como lo son la familia, la educación, la profesión, etcétera.

2.- La estratificación política, fundada en lo que comúnmente se llama clase política o gobernante y que está definida por la posesión del poder político.

3.- La estratificación cultural, derivada fundamentalmente de la información y del saber. Está constituida por aquellos que conocen directamente los hechos y poseen el saber técnico que les permite formar criterios que a su vez determinan corrientes de opinión pública.

(7)

---

(7) Cfr. Luis Sánchez Agesta, op. cit., supra, nota núm. 2, p. 183.

Pese a que este estudio se refiere, básicamente, a la estratificación social, hemos señalado los otros dos tipos, la estratificación política y la estratificación cultural, ya que están íntimamente relacionadas con la estructura misma de los grupos. El grupo familiar tiene una relación estrecha con la estratificación de las clases sociales; los sindicatos están vinculados a la estratificación social y política y la estratificación cultural también tiene alguna influencia en la división de las clases sociales e incide fuertemente en la opinión pública.

La sociedad está dividida en clases sociales y la estratificación de una estructura social repercute en la naturaleza y función de los grupos, por ejemplo, el matrimonio tiende a contraerse entre personas de la misma clase; en las colonias, generalmente, viven personas de la misma clase, etcétera.

#### A).- CLASES SOCIALES.

Lo primero que haremos será definir a la clase social, aunque el concepto de ésta es muy complejo.

"La clase social se puede definir, de una manera general, como un determinado agrupamiento o categoría de personas que se diferencian por condiciones diferentes y agrupan, por el mismo grado, posición social u oficios semejantes, en el interior jerárquizado de un orden económico y social por su profesión o por su fortuna... También podemos precisar el concepto de clase social en un sentido estricto que es

el más referido a la actualidad. De esta manera, clase social es un estrato social que se caracteriza por ciertos constitutivos sociales como la posición económica de las familias que la componen, o con base en la riqueza o la posesión de los medios de producción, en los modos de vivir, la estima social de sus miembros, etcétera". (8)

"Clase social es el conjunto u orden de personas de analoga cultura, posición económica, jerarquía social de profesión u oficio". (9)

Para Weber, clase social se llama:

"A la totalidad de aquellas situaciones de clase entre las cuales un intercambio personal o en la sucesión de las generaciones es fácil y suele ocurrir de un modo típico....Entendemos por 'situaciones de clase' el conjunto de probabilidades típicas de provisión de bienes, de posición externa o de destino personal que derivan, dentro de un determinado orden económico, o de la magnitud o naturaleza del poder de disposición (o de la carencia de él) sobre bienes y servicios o de las maneras de su aplicabilidad para la obtención de rentas o ingresos

---

(8) Cfr. Andrés Serra Rojas, Ciencia Política, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 373-374.

(9) José Elías Najjar, Apuntes de Cátedra de Derecho del Trabajo 1, Escuela de Derecho, ENEP Acatlán, 1983, Inédito.

sos". (10)

El concepto de clase social implica una pluralidad de individuos dotados de una cualidad especial, pero este concepto también tiene un contenido esencialmente económico que se refiere a la distinta posición que guardan los hombres en el fenómeno de la producción.

La formación de las clases sociales se da con la aparición de la propiedad privada, puesto que ésta separó a los hombres en poseedores y desposeídos y, por lo tanto, también separó sus intereses, así, los hombres se agruparon en clases para la defensa y protección de estos intereses.

Al darse distintas posiciones económicas entre los hombres apareció otro elemento de carácter político ya que la posesión de la riqueza confiere a los hombres un poder económico y social que se traduce en el ejercicio del poder público puesto que, según la doctrina socialista, el Estado es el instrumento de que se vale la clase dominante para conservar sus privilegios; esta actitud de defensa de sus intereses y de su propiedad es una actitud evidentemente política y la oposición a estos privilegios es la única vía por la que la clase marginada puede obtener el mejoramiento de su condición. Es esto lo que origina la lucha de clases.

Pero el concepto de clase social también contiene

---

(10) Max Weber, Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 242.

en sí un elemento de carácter ideológico compuesto por el conjunto de ideas morales, religiosas o jurídicas que sirven de justificación para su actitud política, así, vemos que la burguesía es, generalmente, conservadora y el proletariado es, en su inmensa mayoría, revolucionario.

Ahora bien, cabe aclarar que la clase social no es estrictamente un grupo o agrupación bien definido, cuando mucho puede clasificarse como un grupo amorfo, ya que para estar bien definido le falta la condición esencial de una comunidad de vida dotada de cohesión. La convivencia entre quienes integran la clase social no deriva de los elementos mismos que la definen, sino de un grupo mayor en que la clase está comprendida como un estrato, es to es, la clase trabajadora no convive entre sí sólo por ser la clase trabajadora sino porque tienen intereses comunes que defender ante la clase patronal o frente al Estado.

Es, por ello, una simple situación de vida individual, un status dentro del grupo que es común a un gran número de personas y que es parte de la estratificación de una comunidad, pero sin haber cohesión social entre los que están en esa misma situación.

La clase se determina básicamente por valoraciones económicas, por lo que ahora veremos el concepto de clase económica en Marx y en Weber.

La actualidad política del concepto de clase se debe a Karl Marx, quien opina que:

"Las clases son los elementos fundamentales de la estructura social y la lucha de clases, es el impulso dinámico que preside el proceso de cambio de las estructuras sociales. Las relaciones económicas vinculadas a la propiedad de los medios de producción son la estructura de base de la sociedad y sobre esta base se configuran las clases según posean o no esos medios de producción, en una división dialéctica que se opone, como burguesía y proletariado". (11)

Pese a que Marx no da una definición estructurada de la clase, podemos ver que ésta es consecuencia y causa de la apropiación de la riqueza y fundamento de la explotación de una clase por otra.

Para Weber, la clase social es:

"Una situación de vida que es común a un gran número de hombres, integrada por intereses económicos de posesión de bienes o de lucro que se establecen en las condiciones de un mercado de bienes y trabajo". (12)

La idea de un mercado entraña la de competencia a través de la que se definen las posibilidades económicas que condicionan un destino individual (situación de vida).

---

(11) Luis Sánchez Agesta, op. cit., supra, nota núm 2, p. 184.

(12) Ibidem, p. 184.

No debe pensarse que la clase se define única y exclusivamente por el factor económico objetivo, a ésta también aparecen ligados otros elementos de carácter subjetivo como la cultura, el nacimiento, las costumbres y, sobre todo, la profesión u ocupación que determinan la conciencia de clase a la que se pertenece, lo cual implica un proceso psicológico de indentificación de pensamiento común, de actitudes homogéneas del grupo de familias con las que se siente uno vinculado en plan de igualdad, principalmente por la condición económica.

La nota dominante en el concepto de clase, tal como lo interpretan la mayor parte de los autores, es la igualdad (en sentido amplio) de posición, rango o grado social, esto es, el trato mutuo, la convivencia como iguales entre quienes forman la clase.

El elemento aglutinante de las clases es el sentimiento de inter-dependencia o solidaridad de intereses.

Otros autores ven en la posesión o carencia de riqueza, o más señaladamente de capital o bienes de producción, la base para la división de las clases. Según Delbet, basándose en este criterio, las clases quedarían reducidas a dos:

- 1.- Burguesía o capitalistas; y,
- 2.- Proletariado o asalariados.

También acepta que podría haber lugar para una clase media imprecisable.

Unos más señalan como base de división, más que el

grado de riqueza, el género de los ingresos. Sobre esta base, según Gide, se pueden señalar seis clases:

1.- Productores autónomos: labradores, artesanos, tenderos, etcétera, esto es, gente que explota su capital con su propio trabajo y cuya remuneración son los honorarios;

2.- Empresarios o patrones: Son quienes sacan un provecho del trabajo ajeno;

3.- Asalariados: Son quienes viven del salario que perciben a cambio de su trabajo;

4.- Rentistas: Son quienes perciben sus ingresos a través del arriendo, alquiler, interés o dividendo;

5.- Menesterosos: Son quienes viven de limosnas; y,

6.- Empleados: Son quienes perciben un sueldo.

Sombart enumera cuatro clases sociales:

- 1.- Nobleza;
- 2.- Burguesía;
- 3.- Pequeña burguesía; y,
- 4.- Proletariado.

y menciona que cada uno de estos grupos representa un determinado esquema de economía.

Ghent, por su parte, rechaza el concepto de clase media así como la estratificación a base de la cuantía

de los ingresos y divide la masa social, por lo que toca a América, en seis clases:

1.- Proletarios, que son los obreros de la ciudad y del campo;

2.- Productores autónomos, que son los agricultores en sentido amplio;

3.- Servidores Sociales, que son los médicos, los maestros, los sacerdotes, los artistas, los escritores, los empleados públicos, etcétera.

4.- Los industriales, los comerciantes y los financieros;

5.- Rentistas, que son los capitalistas ociosos; y,

6.- Abogados, empleados privados y políticos cuya retribución son los honorarios. (13)

La división más común que se ha dado respecto a las clases sociales nos da cinco tipos de éstas:

1.- La capitalista, que se define como la integrada por las personas que poseen los medios de producción, (dinero, créditos, materias primas, talleres, maquinaria, tierras, etcétera) que permiten el proceso de crea

(13) Cfr. José M. Llovera, Tratado de Sociología, Editora Nacional, México, 1961, p.p. 85-89. Las opiniones de estos autores han sido tomadas de este libro, aunque no de manera textual.

ción de la riqueza. Esta forma parte integral de una segunda clase que es:

2.- La clase alta, integrada por personas de mayor consideración social y una situación económica privilegiada;

3.- La clase baja, que contrasta con las dos anteriores y está integrada por los más humildes, por personas que por carecer de medios económicos propios y recursos suficientes no pueden cubrir sus necesidades. Esta clase, a su vez, alimenta a otra que es la trabajadora;

4.- Clase trabajadora es aquella que tiende a equipararse con la obrera o de trabajadores manuales, es decir, son quienes desempeñan su trabajo en dependencia de otro por la remuneración que perciben en relación a su labor, esta clase forma la clase proletaria a la que la carencia de los medios de producción le obligan a considerar a la clase capitalista como a su enemigo;

Entre la clase alta y la baja se de otra que es:

5.- Clase media, que es la integrada por aquellos individuos que no tienen todo el poder económico, financiero o industrial, pero que tampoco están en situación de miseria ni venden su fuerza de trabajo. Se halla entre la clase alta y la baja y se integra normalmente por los que no basan su fuerza laboral en aspectos físicos o manuales sino en esfuerzos de orden intelectual, es decir, los empleados, profesionistas, ejecutivos, etcétera.

Esta clase media es relativamente nueva, surge en

la sociedad contemporánea.

En esta división, si bien es cierto que se atiende mucho al factor económico, también se toman en consideración otros como la profesión, la educación, etcétera.

Ahora que, atendiendo exclusivamente a la raíz económica, hay la tendencia de dividir las clases sociales en tres grupos:

1.- Los poseedores de bienes que viven de las rentas que éstos producen y contratan trabajo ajeno;

2.- Los no poseedores que viven del fruto de su trabajo; y,

3.- Una clase media que se sitúa entre estos extremos. Sus miembros participan de ambas situaciones y aparecen simultáneamente como dadores y prestadores de trabajo puesto que poseen bienes pero contratan su trabajo.

Dentro de esta clase media se distinguen varias clases medias: quienes ejercen profesiones liberales, los funcionarios, los empleados, el obrero especializado.

Es difícil señalar tajantemente a las clases sociales porque alguien puede ser considerado a la vez dentro de la clase media y de la alta ya que la división obedece a muchos factores, esto es, por su educación y cultura puede encuadrarse dentro de la clase media pero sus bienes materiales lo incluyen dentro de la clase alta.

Lo que es muy importante señalar es que dentro de

las clases sociales existe una gran movilidad, tanto vertical como horizontal, es decir, un comerciante de ropa, por ejemplo, puede dedicarse en el momento en que lo desee a vender cualquiera otra cosa, este sería el caso de movilidad horizontal ya que sigue siendo comerciante.

Ahora bien, este mismo comerciante puede resolver convertirse en fabricante de ropa y montar su propia fábrica, ésto sería una movilidad vertical porque cambiaría de clase social, en lugar de ser comerciante sería industrial.

De lo anteriormente expuesto se deduce que el individuo puede cambiar de clase social libremente y sin requerir para ello la autorización de nadie, este cambio sólo depende de su decisión, habilidad, capacidad e ingenio.

## B).- ESTAMENTOS.

El concepto de estamento viene desde la época de la Edad Media ya que éstos son las diferentes capas sociales en las que se dividió la sociedad medieval, pudiendo se señalar tres:

- 1.- Nobleza;
- 2.- Clero; y,
- 3.- Habitantes de la ciudad.

Esta división de la sociedad en estamentos correspondía a una sociedad jerárquizada a base de privilegios que procedían:

- 1:- De la sangre, en el caso de la Nobleza;

2.- Del carácter eclesiástico, en el caso del clero; y,

3.- Del hecho de ser villano, (habitantes de las villas o ciudades) en el caso de los habitantes de la ciudad.

Cada estamento era portador de un interés social de terminado que era el elemento que mantenía la unidad entre sus integrantes.

Estos intereses, por supuesto, estaban en oposición;

La nobleza y el clero, denominados estamento señorial, detentaban la propiedad y pretendían, basándose en ella, ejercer un poder ilimitado sobre todas las capas sociales.

Max Weber define al estamento de la siguiente manera:

"Estamento se llama a un conjunto de hombres que, dentro de una asociación, reclaman de un modo efectivo:

a).- Una consideración estamental exclusiva y eventualmente también

b).- un monopolio exclusivo de carácter estamental.

Los estamentos pueden originarse:

a).- Primariamente, por un modo de vida estamental propio y, en particular, dentro de lo anterior, por la naturaleza de la profesión (estamentos de modos de vida y profesionales);

b).- Secundariamente, por carisma hereditario o a través de pretensiones efectivas de prestigio, en méritos de una procedencia estamental (estamentos hereditarios);

c).- Por apropiación estamental como monopolio de poderes de mando políticos o hierocráticos (estamentos políticos o hierocráticos).

(14)

La situación estamental es una pretensión de privilegios positivos o negativos en la consideración social que se funda en el modo de vida y, por ello, en maneras formales de educación, que pueden ser empíricas o con -- una doctrina racional, y en la posesión de formas de vida correspondientes o en un prestigio hereditario o profesional.

Para Sánchez Agesta, el concepto de estamento se define en oposición al de clase. Ambos son elementos de la estructura de una unidad económico-política y esta unidad de su carácter ha determinado que sólo en una etapa relativamente reciente se halla establecido una correcta distinción entre dos conceptos que frecuentemente se confunden en la expresión política vulgar y en el pensamiento.

---

(14) Max Weber, op. cit., supra, nota núm 10, p. 246.

to teórico.

En nuestra sociedad contemporánea los estamentos subsisten como residuos de la Edad Media en ciertas organizaciones como el ejército, el clero, la burocracia, etcétera.

La distinción de estamentos es una forma diversa de estratificación social que se proyecta para superar la distinción de clases.

Las notas esenciales que hacen diferentes a la clase social y al estamento hay que descubrirlas a través de un análisis comparativo de ambas estructuras, la estamental y la de clase.

La clase social es una situación común que se une por la conciencia de clase y por la integración de ésta en sindicatos, partidos y asociaciones, pero es una agrupación amorfa. El estamento, por el contrario, constituye una verdadera comunidad, en sentido estricto, perfectamente delimitada.

Tanto la clase como el estamento son, necesariamente, parte de un grupo más amplio, pero la clase supone una división más asistemática y accidental mientras que el estamento, en oposición, una división sistemática y orgánica

La división de las clases sociales se basa, radicalmente, en un esquema de valores muy complejo, pues éstos pueden ser valores económicos como posesiones, propiedades o valores relativos a la profesión o al prestigio so

cial mientras que en el estamento los valores que apoyan este estrato no son económicos sino fundamentalmente de prestigio social, esto es, los grupos que componen los estamentos no se valoran a partir de criterios materiales sino a partir del honor que representa la actividad que realizan.

Las clases sociales tienen diferencias económicas sobre las bases de una igualdad jurídica, en los estamentos se dan diferencias jurídicas (privilegios) en razón de la diversidad de la función.

Las clases sociales no están estrictamente vinculadas a la función pública, esto es, al sistema administrativo de la comunidad política, sus funciones se despliegan en los sistemas económicos o culturales, el estamento se presenta como una unidad basada en la función pública de quienes lo integran, el que pertenece a un grupo estamentado participa muy directamente en el sistema político ya que con la información que posee apoya al sistema, de esto también que el empleado público posea un prestigio social pues la comunidad respeta el saber que supone una actividad que se desarrolla administrativamente y que tiene que ver con las decisiones políticas.

Mientras que la división de clases tiene una característica flexibilidad, esto es, una mayor movilidad tanto vertical como horizontal en la estratificación social que se expresa en la facilidad con que sus miembros pueden cambiar su situación económica e incorporarse a una clase diversa sin necesidad de seguir un orden cerradamente jerárquizado, la división estamental tiene una característica rigidez, la movilidad en el estamento es su

mamente precaria ya que se rige a base de reglas casi matemáticamente constituídas, donde no es posible ningún salto en los escalones que lo integran en un orden racionalmente establecido, donde la disciplina es un punto fundamental.

"Haciendo una síntesis de los distintos caracteres antes mencionados se puede considerar al estamento como un grupo social que se define por la cohesión orgánica que lo constituye como una comunidad diferenciada por la función pública que sus miembros cumplen en el orden político en que el estamento está integrado como una comunidad diferenciada por la función pública que lo define y de la que deriva un honor del grupo y una situación jurídica especial traducida en privilegios y derechos especiales de quienes lo integran". (15).

De esta caracterización derivan dos consecuencias:

1.- No cabe considerar al estamento como a un grupo social aislado sino como parte de un todo que necesariamente presupone por ser una fuerza de la organización que se define por la función pública que desempeña el estamento y que afecta al orden público.

2.- La estructura estamental tiene vigencia en la

---

(15) Cfr. Raúl Hernández Vega, Ensayos Jurídico-filosóficos, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1984, p.p. 202-203.

Edad Media y reaparece en nuestro tiempo como una unidad de reforma de la estructura social.

### C).- EL TRABAJO BUROCRATICO.

De todo lo anteriormente expuesto podemos deducir que el trabajador burócrata no es miembro integrante de una clase social, sino de un estamento.

Es estamentado por que su movilidad es escalafonaria, esto es, no depende de su voluntad ni esfuerzo sino de como esté organizado su estamento.

El trabajo burocrático está vinculado a la función pública, por ello tiene que ver con las decisiones políticas.

Los burócratas trabajan para el Estado, si bien es cierto que perciben una remuneración económica por la actividad que desempeñan en el aparato público, para ellos es más importante el sentimiento de honor y el prestigio social que entraña el ser un trabajador al servicio del Estado.

El burócrata es un intermediario entre el Estado y el particular ya que finalmente el Estado es un ente abstracto y el trabajador un ser corpóreo, es una persona a la que se le puede ver y tocar, el empleado de cualquier ventanilla de una oficina de gobierno es la representación concreta del Estado ante el particular.

De todo lo anteriormente tratado en nuestros dos últimos capítulos se desprende que, aparte de que la acti

vidad del hombre denominada trabajo es igual en todos sus términos, según se deduce del análisis filosófico y que, por lo tanto, no debe especificarse en otro cuerpo distinto de leyes que no sea el Apartado A) del Artículo 123 de nuestra Constitución y su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo; del presente análisis sociológico se presume que es verosímil él que el trabajo del burócrata no tiene por que ser considerado como una forma especial de la actividad laboral pues, en todo caso, sí tiene notas muy específicas o características, éstas podrían ser en beneficio del burócrata y nunca en su perjuicio.

Decimos que estas notas especiales deben ser en beneficio del burócrata porque, tal como se deriva del análisis hecho, la actividad burocrática se distingue por su afán de prestigio y honor y, en esas condiciones, no es esencialmente el aspecto económico del salario el que se destaca en tal actividad sino una perspectiva que, sin desdeñar la anterior, se estima de un valor más alto no sólo en el sentido espiritual, sino en un sentido más pragmático porque podría afirmarse que la actividad burocrática es, si se puede decir así, la cara concreta en que se expresa el poder del Estado, pues son los trabajadores burócratas los que están conectados directamente con la comunidad a quien finalmente es a la que sirven.

En esta situación, si la actividad del trabajador burócrata fuera, aparte de eficiente, respetuosa de la dignidad de aquellos que reciben el servicio, entonces nosotros creemos que se podría llevar la productividad, en sus diversas áreas de actividad, a un grado mucho más alto de rendimiento, tanto en el sector público como en la

propia comunidad.

Se debe borrar la imagen del burócrata déspota y prepotente y suplirla por la de un trato amable y eficiente que le permita a quien tiene que resolver un asunto en cualquiera oficina de la Administración Pública, hacerlo en el tiempo y manera que verdaderamente se requiera para ello, todo lo cual redundará en que las horas-hombre que ahora se desperdician en estos trámites se dedicarán al trabajo, qué es lo que verdaderamente necesita este país, pero para esto se requiere que el burócrata se sienta estimulado y la mejor manera de hacer esto es dándole los mismos derechos de que gozan los trabajadores en general.

Por todo lo anterior, el trabajador burócrata merece, si bien no una clasificación especial y mayores prestaciones que los demás sí, por lo menos, en aras de una justicia social, una situación igualitaria y, por esto, ser considerado dentro de un capítulo más en la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo están los demás trabajos especiales que hemos señalado.

## CAPITULO IV

### ANALISIS POLITICO.

#### 1.- PODER POLITICO Y TRABAJO BUROCRATICO:

##### A).- PODER POLÍTICO

##### B).- RELACIÓN DIALÉCTICA ENTRE EL PODER POLÍTICO Y EL TRABAJO BUROCRÁTICO.

### ANALISIS POLITICO.

De los capítulos anteriores hemos concluído:

Que el análisis dogmático nos dice que sí existen diferencias en la reglamentación laboral para el trabajador burócrata y para el trabajador en general, pero no nos dice el porqué de estas diferencias plasmadas en estas leyes.

Que el análisis filosófico demuestra que toda la actividad humana denominada trabajo es igual, puesto que su finalidad es la misma en todos los casos; y,

Que el análisis sociológico nos confirma que no de-

be existir una ley diferente para los trabajadores al servicio del Estado y qué, por tanto, deben quedar encuadrados en la Ley Federal del Trabajo.

En resumen, de estos tres análisis sacamos en claro que no existe ninguna razón válida y racional para que se considere de manera diferente al trabajador burócrata, regido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al trabajador común y corriente, amparado por la Ley Federal del Trabajo.

Hasta aquí podríamos considerar concluido nuestro trabajo, pues ya se han dado razonamientos bastantes y suficientes para apoyar nuestro objetivo principal, que es la desaparición del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, con ello, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero aún subsiste en nosotros la inquietud por responder a la pregunta que nació al hacer el análisis dogmático, ¿Por qué estas diferentes reglamentaciones?, esto es, ¿Por qué un trato diferente al trabajador burócrata y al trabajador común si, finalmente, ambos son trabajadores?

Porque aún existen estos cuestionamientos es que consideramos conveniente y prudente continuar con nuestro estudio hasta agotar todas las opciones que se nos ocurren.

En el presente análisis intentaremos ver qué es el poder político, a quien corresponde, como se manifiesta, etcétera.

## 1.- PODER POLITICO Y TRABAJO BUROCRATICO.

El criterio a seguir es el de vincular el poder con la incidencia en él de los grupos humanos, en este caso se trata de grupos de trabajadores, viendo que esta incidencia no está dispersa ya que tiene una cierta idea de asociación.

Pasaremos entonces, en primer término, a proporcionar algunos conceptos para así poder clarificar que es el poder político.

También, en este inciso, se vincula al trabajador burócrata, que ya sabemos que es aquel que, según la definición más generalizada, presta servicios al Estado, y la relación que puede guardar con el poder político, que también se puede llamar poder estatal o poder del sistema. Ya no se trata de un análisis puramente sociológico, o sea, de estructuras sociales, clases sociales o estamentos para determinar y encuadrar sociológicamente al trabajo burocrático, sino que ahora de lo que se trata es de estudiar que relaciones mantiene el propio trabajador con el poder, esto es, la incidencia de los grupos humanos en el poder estatal.

### A).- PODER POLITICO.

La teoría tradicional señala como tercer elemento del Estado al 'Poder del Estado'. Es indudable la importancia del poder en la política. En cualquier sistema político que domine la vida de un Estado aparece como su mejor forma de expresión el poder político, poder del Estado o poder del sistema, cuya finalidad es la organiza-

ción de la vida política.

La teoría moderna señala que el poder debe ser soberano, consecuentemente, sólo el poder del Estado es soberano; sin que se puedan aceptar otras entidades soberanas que áquellas que el propio Estado provee de soberanía.

Nuestra Constitución consagra, en el Artículo 39, el principio fundamental del Poder:

Artículo 39.- "La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar su forma de gobierno".

El poder se refiere a la autoridad que tienen los órganos del Estado en quienes el pueblo deposita el ejercicio de su soberanía, la autoridad es el poder que es respetado, reconocido y legítimo.

Autoridad y poder son dos conceptos diferentes. Autoridad es el derecho a dirigir y mandar, a ser escuchado y obedecido por los demás. El poder es la fuerza por medio de la cual puede obligarse a los demás a escuchar.

Kelsen, quién no acepta que el poder del Estado sea un elemento de éste, acepta un único concepto que es el siguiente:

"El poder del Estado a que el pueblo se

encuentra sujeto no es otra cosa que la válidez y eficacia del orden jurídico, de cuya unidad se deriva la de el territorio y la del pueblo. El poder del Estado tiene que ser la válidez y eficacia del orden jurídico nacional, sí la soberanía ha de considerarse como una cualidad de tal orden". (1)

Para Max Weber:

"Poder es la probabilidad de que un actor, dentro de una realidad social, esté en posición de realizar su propia voluntad, a pesar de las resistencias, independientemente de las bases en que resida tal probabilidad. Una asociación política coactiva con una organización permanente será llamada Estado sí, y en tanto que, su aparato administrativo logra mantener con éxito su pretensión al monopolio del uso legitimo de la fuerza física para el cumplimiento de su orden". (2)

Aquí Weber nos explica primero al poder el general diciéndonos después qué es el poder político o poder del Estado.

Sánchez Agesta define al poder diciendo que:

(1) Cfr. Andrés Serra Rojas, Ciencia Política, Editorial Porrúa, México, 1980. p. 386.

(2) Cfr. Max Weber, Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 624.

"El poder es una energía que se proyecta sobre la vida social por la obediencia que encuentra en los hombres por temor, persuasión o aceptación de una superioridad". (3)

Según Serra Rojas "en su acepción general, el poder se refiere al dominio, imperio, facultad y jurisdicción que se tiene para mandar o ejecutar una cosa". (4)

El poder político es, entonces, un poder de dominación, es un poder creado o tolerado por una sociedad para su autodefensa y es un poder irresistible. Dominar significa mandar de un modo incondicionado y poder ejercitar la coacción para que se cumplan los mandatos.

El poder es a la vez una fuerza moral y jurídica y una fuerza material. La fuerza moral lo encauza, la jurídica lo justifica y la material le permite cumplir y realizar los fines de una comunidad política, fines que siempre deben encaminarse a lograr el bien común, ya que todo poder del Estado se constituye para beneficio del pueblo.

Ahora bien, es necesario distinguir entre los dos tipos de poderes que hay: El poder político que es el que corresponde al Estado en general, es un poder total que dispone del monopolio de la coacción y se impone a todos; el otro poder, al que llamaremos poder no dominante

---

(3) Cfr. Luis Sánchez Agesta, Principios de Teoría Política, Editora Nacional, Madrid, 1979, p. 47.

(4) Andrés Serra Rojas, op. cit., supra, nota núm 1, p. 386.

te o poder social, es el que poseen las diversas entidades sociales como la familia, el sindicato, la comunidad agraria, las agrupaciones patronales, las económicas, et cetera.

Estas entidades poseen un poder social que es sólo dominante en cuanto a los miembros de la asociación y hasta así es limitado puesto que aquel a quien se pretende dominar, puede sustraerse al dominio dejándolo de formar parte de dicha asociación puesto que ésta no tiene un poder coactivo que le permita obligar al cumplimiento de sus mandatos, lo que no es fácil de hacer en caso de los mandatos del poder político, fuera de este dominio parcial interno, ese grupo social no tiene ningún otro sobre los demás miembros de la sociedad no integrantes de esa asociación.

Estos grupos humanos, poseedores del poder social, se manifiestan como grupos de presión y tienen relación con la actividad estatal ya que son los que presentan los frentes de lucha o los frentes de colaboración en la acción gubernamental, esto es, su finalidad es la de obtener privilegios a través de la presión que ejercen al Estado. Estos grupos de presión pueden ser económicos, culturales, sociales o políticos, aunque los políticos tienen una finalidad distinta, su objetivo es la obtención o el mantenimiento del poder político, esto es, lograr, en un sistema democrático como el nuestro, la colocación de su gente en los puestos de elección popular y así participar en las decisiones políticas, pues no hay que olvidar que el poder reside originariamente en el pueblo y éste lo deposita en los representantes que él mismo elige a través del voto.

La idea de poder entraña en sí la de un sujeto que manda y otro que obedece, esto aparece en todos los grupos sociales y es necesario porque en una comunidad acéfala reinaría la más total anarquía y sus integrantes se harían, en los más de los casos, justicia por propia mano, sería un mundo en el que todos pretenderían mandar y ninguno obedecer.

Existen dos formas de obtener el poder; una es de hecho y la otra de derecho.

EL poder de hecho siempre proviene de una situación anormal como una revolución o un desarreglo social.

El poder de derecho se origina y se apoya en la voluntad del grupo, en relación con su orden jurídico.

Es la sociedad la que crea el poder, lo reconoce y lo justifica, pero al mismo tiempo también crea y mantiene otros grupos sociales, los ya mencionados grupos de presión, que son los equilibradores del poder político ya que si bien no poseen éste, inciden de una manera muy importante en las decisiones políticas, las decisiones de Estado. Estos grupos son, pues, muy útiles para que el poder político sea racional y no déspota o autoritario, puesto que, si su finalidad es lograr el bien común y estos grupos forman parte de la comunidad, deben ser escuchados y atendidos en la medida que sus peticiones sean realizables y concordantes con los intereses de la mayoría de los demás miembros de la sociedad en general.

El poder del Estado, para ser legítimo y eficaz, debe apoyarse en el poder social, en las fuerzas reales de

poder de una comunidad. "Ningún poder es sólido y estable cuando se gobierna para esclavos. No hay gobiernos ni gobernantes perfectos en el mundo, pero los mejores han sido aquellos que han contado con el pueblo y han respondido a sus ambiciones". (5)

### B).- RELACION DIALECTICA ENTRE EL PODER POLITICO Y EL TRABAJO BUROCRATICO.

Al hablar de relación dialéctica estamos hablando de una contraposición de intereses, en este caso entre los intereses del Estado y los intereses de los trabajadores burócratas, la cual se explicará a continuación.

El poder político es centrípeto, concentrado, centralizador, por lo tanto, no permite, por su naturaleza misma, la dispersidad en su relación con el trabajador.

Ya se ha analizado el trabajo en general, del que participa el trabajador burocrático, este tipo de trabajo implica una libertad ético-racional en donde lo importante no es el sistema o el poder, sino que es el hombre y, en este caso, el trabajador burócrata, de tal suerte que hay una especie de contradicción entre la lógica centralista del sistema o Estado y la lógica del trabajo en general y particularmente el trabajo, en este caso, del burócrata, o sea, entre la lógica unitaria de cohesión y equilibrio del propio sistema y una lógica que mantiene el valor del trabajo y el respeto a la dignidad del hombre como trabajador burócrata.

---

(5) Idem, p. 382.

Para evitar esta contradicción y de alguna manera atenerse a la naturaleza del trabajo y no violentar la libertad del trabajador burócrata debe reconocer el propio sistema, por lo menos, paridad o igualdad en las relaciones formales jurídicas que mantiene con el trabajador burócrata, equiparándoles a lo que todos los demás trabajadores comunes y corrientes tienen en relación con los demás patrones.

En suma, el trabajador burócrata no tiene por que ser tratado en forma distinta a cualquier otro trabajador, desde el punto de vista legislativo, tan sólo por el hecho de que, se dice, presta servicios al Estado ya que en realidad, finalmente, los servicios mismos que presta el trabajador burócrata a la comunidad.

Si bien es cierto que los burócratas nunca se han organizado para constituirse en un grupo de presión, puesto que el Estado, con esa fuerza centrípeta que ya hemos mencionado, no se los permite, también es cierto que no por el hecho de que no presionen al sistema para lograr privilegios no los merecen.

Hasta ahora la burocracia nunca le ha dado problemas al Estado, pero esto no quiere decir que siempre vaya a ser así, aunque será difícil que el día que se decidan logren ejercer esta presión, con un derecho de huelga que en la práctica es nulo y con un sindicalismo mucho más mediatizado que todos los demás, logren en realidad la satisfacción de sus demandas. Pero en realidad creemos que la razón más importante para que nunca hayan protestado es que son un grupo noble que, como ya hemos mencionado, trabaja básicamente por el honor de ser un servidor

público y por el prestigio social que implica el estar dentro del aparato que toma las decisiones políticas. Pensamos que por todas estas cualidades merecen que se les de un trato igual al de todos los demás trabajadores.

## CAPITULO V

### ANALISIS HISTORICO. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY BUROCRATICA.

#### 1.- MOVIMIENTOS OBREROS:

- A).- MOVIMIENTOS PRE-REVOLUCIONARIOS
- B).- MOVIMIENTOS POST-REVOLUCIONARIOS
- C).- CUERPOS LEGISLATIVOS

#### 2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL APARTADO B).

### ANALISIS HISTORICO. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY BUROCRATICA.

En este último capítulo analizaremos la historia del movimiento obrero, aunque sólo mencionando los acontecimientos ya que por ser sucesos recientes y que aún tienen mucho impacto en la actualidad, todavía existen muchas opiniones subjetivas respecto a ellos.

Consideramos necesario este análisis porque creemos que aquí es donde podremos saber por que se dió una ley distinta para el trabajador burócrata, amén de que, para

comprender cualquiera realidad actual, es necesario conocer su proceso histórico.

## 1.- MOVIMIENTOS OBREROS.

Después de una larga dominación española y consumada la Independencia total de México, éste fué un país libre pero había quedado en pésimas condiciones económicas que se reflejaban, principalmente, en la clase trabajadora cuya posición era deplorable. De esta situación se aprovecha sobre todo la burguesía que era la clase menos afectada y, como tenían el poder económico, sometían a la clase trabajadora a arduas jornadas que oscilaban entre doce y catorce horas diarias de trabajo, tanto en las industrias como en el campo los sueldos eran de miseria y no alcanzaban ni siquiera para cubrir los gastos más indispensables ya que el patrón puede abusar cuanto quiera del trabajador porque éste no tiene ninguna garantía que le proteja de aquél.

Al aprobarse el Artículo 5° de la Constitución de 1857, queda como sigue:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su

proscripción o destierro". (1)

Después es el Código Civil de 1870 el que regula la materia laboral, éste, si bien es cierto que ya no considera al contrato de trabajo como arrendamiento y consigna algunas medidas sobre salarios, también es muy proteccionista del patrón. De todas formas la situación del trabajador sigue siendo la misma: jornadas inhumanas, salarios miserables y derechos nulos.

El liberalismo del Presidente Benito Juárez reprimió todo intento que los trabajadores pretendieran hacer para mejorar su condición.

#### A).- MOVIMIENTOS PRE-REVOLUCIONARIOS.

De entre los conflictos que se dieron antes de la Revolución, los más importantes parecen ser las huelgas de Cananea y Río Blanco, por lo que serán tratados con un poco más de presición, pero sin dejar de hacer mención de las demás manifestaciones de inconformidad.

Se tratará de seguir un orden cronológico de estos hechos para comprender mejor la evolución que fueron teniendo.

Así, vemos que el 14 de Julio de 1868 los industriales, con el objeto de lograr una rebaja en los sueldos, decretan un paro que dejó sin trabajo a novecientos tra-

---

(1) Cfr. Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974, p. 275.

bajadores de seis fábricas del Distrito Federal y Tlalpán quienes recurrieron al Presidente Juárez para la resolución de su problema siendo ignorados por él. Si bien este paro no fué promovido por los obreros, quisimos mencionarlo ya que es parte de la situación que privaba en aquel entonces en torno al obrero.

Como movimientos hechos por los obreros tenemos:

La huelga de sombrereros en 1875.

El movimiento de Pinos Altos, en Chihuahua, del 21 de enero de 1883, donde los trabajadores pedían que el salario se les pagara semanalmente y en efectivo (el pago se hacía quincenalmente y la mitad en vales contra la tienda de raya). En este clima de inconformidad se suscita una pelea entre un minero y un guardia de la empresa en la que mueren ambos. Esto excita a los trabajadores por lo que el patrón les habla desde un balcón para intentar calmarlos, pero alguien le dispara y él muere. La respuesta a esto es la intervención del Ejército que declara estado de sitio y forma un Consejo de Guerra que condena a muerte a cinco trabajadores. Según Néstor de Buen, este conflicto podría ser el antecedente de las huelgas de Cananea y Río Blanco y ponía de manifiesto la actitud del liberalismo porfirista ante el movimiento obrero.

En Cananea, Sonora, la Cananea Consolidated Copper, Co., que explotaba yacimientos de cobre, había hecho ya insostenible la situación de los mineros. Las minas eran cada vez más húmedas y profundas pero no se mejoraban la aereación artificial ni el sistema de bombeo del agua.

Los mineros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor insoportable, respirando un aire enrarecido y chapoteando en el agua durante diez horas al día a las ordenes de prepotentes jefes norteamericanos, ya que todos, hasta el más modesto, lo eran.

En 1906 la situación era insostenible y, para colmo, había un capataz sádico que insultaba y maltrataba a los mineros, éstos, dirigidos por cuatro mineros preparados y valientes, Lázaro Gutierrez de Lara, Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, lograron unirse estrechamente y pedir a la empresa la destitución de el sádico capataz, un sueldo mínimo para el obrero, jornada de trabajo de ocho horas, el derecho a que el 75% de los trabajadores fueran mexicanos, condiciones más higiénicas de trabajo, capataces con sentimientos humanos y el derecho para que los mexicanos puedan ascender según sus aptitudes. Estas peticiones constaron en un documento que el Comité de Huelga presentó a la empresa el 1 de junio de 1906.

La empresa respondió que por 'medida de precedente' no podía remover a ninguno de sus empleados y que no igualaría los salarios por que no son comparables un trabajador mexicano y uno extranjero.

Al ver rechazadas sus peticiones, los obreros iniciaron la Huelga el 1 de julio de 1906, atacando duramente al gobierno del General Díaz durante la manifestación que hicieron esa tarde y en la que invitaron a los obreros de la sección de carpintería a que se les unieran, recibiendo su aceptación, esto enfureció a los norteamericanos quienes hicieron fuego sobre los obreros, matando

a diez de ellos, ésto indigno a la masa y, sin más armas que sus puños, se lanzaron contra los asesinos, los hermanos Metcalf, y los destrozaron. La lucha se generalizó y tuvo que acudir el ejército a proteger a los norteamericanos pero los trabajadores que ya estaban enardecidos los atacaron con palos y piedras. Entonces, a petición del dueño de la Cananea, el Sr. Green, pidieron tropas a los Estados Unidos, entrando 275 rangers\* a atacar a los mexicanos, siendo substituídos después por el Ejército Mexicano, quien se encarga de la represión final el 2 de julio de 1906.

Los mineros fueron encarcelados y después colgados o fusilados. Esteban Baca, Manuel M. Dieguez y José María Ibarra, que estaban en la oficina del gerente negociando la huelga, fueron envíados a San Juan de Ulúa con una sentencia de quince años de la que los salvó la Revolución.

El movimiento de Cananea es una expresión del descontento con el porfirismo y fué uno de los grandes problemas que enfrentó Díaz. Las consecuencias de esta huelga se produjeron a la larga: dió a nuestras leyes un contenido real al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que haya un 90% de trabajadores mexicanos, respecto de los que laboren en una empresa.

En cuanto a la Huelga de Río Blanco, ésta tuvo lugar el 7 de enero de 1907. Los obreros de Río Blanco trabaja

---

\* Soldados de las fuerzas rurales de Arizona.

ban catorce horas diarias entre el estruendo de la maquinaria, respirando pelusa y el aire envenenado de las salas de tinte. Ganaban siete pesos semanales de los que pagaban dos de renta por los cuartuchos en los que tenían que vivir y, de los cinco restantes, la mitad se pagaba en vales contra la tienda de raya.

Los sucesos de Río Blanco se desarrollaron así:

Se funda el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, que se disuelve provisionalmente para reorganizarse el 1906. En septiembre del mismo año se forma el Centro Industrial Mexicano, con propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, al que se adhieren los dueños de las demás fábricas. Este es un organismo de defensa patronal que prepara un reglamento con cláusulas explotadoras y que van contra la dignidad del trabajador, como por ejemplo, la reducción de salarios, la reimplantación de la jornada de catorce horas y la prohibición de recibir visitas de cualquiera índole. Este reglamento es rechazado por los obreros textiles de toda la zona, viniendo una declaración de huelga general el 4 de diciembre en treinta fábricas.

Se somete el conflicto al arbitraje de Díaz quien dicta un laudo, el 4 de enero de 1907, en el que se favorece totalmente el interés patronal ya que ordena regresar al trabajo el día 7 de enero. Este laudo es rechazado por los obreros, los de Río Blanco se niegan a volver al trabajo y se presentan en la fábrica, pero sin entrar a laborar. Realizan un mitín frente a la tienda de raya, la que es saqueada e incendiada, tras lo cual se organiza una marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde también

son saqueadas e incendiadas las tiendas de raya.

Después de ésto, a los obreros de Río Blanco se les persigue y se les caza de la manera más sanguinaria, con motivo de este movimiento los soldados asesinaron a mucha gente, incluyéndo mujeres y niños.

Todos estos acontecimientos avivaron los ánimos ya formados con miras a la Revolución. El movimiento revolucionario se inició el 20 de noviembre de 1910 y, de alguna manera, culminó con la Constitución Mexicana promulgada él 5 de febrero de 1917, en ella se luchó por lo grar garantías y una vida digna para todo el pueblo mexicano.

## B).- MOVIMIENTOS POST-REVOLUCIONARIOS.

Tomaremos como movimientos post-revolucionarios todos los que se dieron a partir del inicio de la Revolución, del movimiento contra el porfirismo, el cual se inició a partir del Plan de San Luis del 5 de febrero de 1910, a través del cual Madero da a conocer sus metas inmediatas. Se propone la formación de un Partido Nacional Democrático, aspirándo a un gobierno de coalición en que, por lo menos al principio, siguiera en la Presidencia Díaz y en la Vicepresidencia un candidato propuesto por el Partido.

Al confirmarse el triunfo del maderismo, éste conserva la estructura del anterior régimen. Madero en seguida pone de manifiesto su ideología burguesa, reprimiéndo el movimiento obrero que intenta reagruparse en la 'Casa del Obrero'.

Después se da la usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero, Pino Suárez y del Senador Belisario Domínguez y continúa con la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de las dos Cámaras. En esta etapa se vuelve a los momentos más crueles del porfiriato y, es extraño pero, durante este régimen, el 1 de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en una manifestación obrera y una ceremonia organizada por la 'Casa del Obrero Mundial,' la muerte de los mártires de Chicago. Posteriormente, el 27 de mayo de 1914, Huerta clausura la 'Casa del Obrero Mundial' y ordena la aprehensión de varios de sus dirigentes.

Al régimen de Huerta se oponen tanto los porfiristas como los revolucionarios, los primeros porque no pueden ocupar el poder y los últimos porque no hay esperanzas de que se den las reformas sociales y económicas que el país tanto necesita.

No es, pues, de extrañar que el 26 de marzo de 1913 se suscriba el Plan de Guadalupe por Venustiano Carranza junto con sus jefes, cinco oficiales, por medio del cual se desconoce al usurpador y se pide la restauración de los poderes legales y el respeto a la Constitución. Al aprobarse el documento se otorga a Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista con la condición de que, derrocado el usurpador, se convertiría en Presidente Interno y, una vez consolidada la paz, convocaría a elecciones generales.

Para lograr este derrocamiento, Carranza organizó a las fuerzas revolucionarias en tres cuerpos de Ejército:

La división de Occidente, al mando del General Alvaro Obregón; la División del Centro, que después lo sería del Norte y que era el cuerpo del Ejército más importante quedó bajo el mando del General Francisco Villa y, por último, la División de Oriente, al mando del General Pablo González.

Fué la División del Norte la que más se destacó en las luchas. El 20 de agosto de 1914 se realiza la entrada triunfal de Carranza a la ciudad de México, acompañado de los principales Jefes del Ejército Constitucionalista.

Cabe señalar que, durante la lucha, se fué creando una rivalidad entre Villa y Carranza, para evitar enfrentamientos, Carranza se retira a Veracruz acompañado de las Divisiones de Oriente y Occidente, mientras Villa y Zapata toman la ciudad de México por lo que Carranza lanza un Manifiesto a la Nación, que se promulga el 12 de diciembre de 1914 y cuyos puntos principales se resumen en el siguiente párrafo:

"El primer jefe de la revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectúando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantiza la igualdad de los mexicanos entre sí...le gislación para mejorar la condición del peón rural; del obrero; del minero y, en general, de

las clases proletarias". (2)

Con ésto y con el decreto que sienta las bases para la futura Reforma Agraria, hecha con el propósito de su perar el Plan de Ayala de Zapata, Carranza gana muchos adeptos pues la gente siente que ya se les promete algo concreto.

En este momento Carranza ve que ha llegado la hora de revisar la Constitución de 1857 y convoca a un Congre so Constituyente para el 1 de diciembre de 1916.

Aquí haremos un breve paréntesis para señalar algu nos aspectos de la controvertida personalidad de Carran za.

"En los decretos y leyes que se expidieron durante la Revolución, vemos que aceptaba refo rmas favorables para el trabajador, pero, por otro lado, reacciona con violencia contra los representantes de la 'Casa del Obrero Mundial', quienes le ofrecen el auxilio militar de los Batallones Rojos y son rechazados al principio, pero después los acepta haciendo un pacto con ellos. (Por lo que se abandona el sindicalismo revolucionario para transformarlo en un sindi calismo mediatizado que establece las bases que permitirán, en 1918, la creación de la CROM).(3)

---

(2) Cfr. Benjamín Arredondo Muñozledo, Historia Universal Con tempóramea, Editorial Porrúa, México, 1982, p. 479.

(3) Néstor de Buen, op. cit., supra, nota núm 1, p. 219.

M-0031054

De el pacto entre el gobierno y los obreros, resulta el compromiso de aceptar la ayuda de los batallones rojos y el permiso para que los obreros establezcan Comités Revolucionarios que velarán por la organización de las agrupaciones obreras. Una vez incorporados los batallones rojos al Ejército Constitucionalista, logran el triunfo sobre Villa para ser despreciados después por Carranza.

Otro aspecto de esta paradójica personalidad de Carranza se manifiesta cuando en la huelga de 31 de julio de 1916, declarada por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, quienes suspendieron los servicios de energía eléctrica, transportes, panaderías, fábricas y otros, Carranza llama a los miembros del Comité de Huelga para insultarlos y mandarlos a la cárcel, haciendo fracasar la huelga. Acto seguido, el 1 de agosto de 1916, expidió un decreto en el que se especificaba el castigo de pena de muerte para huelguistas y todo el que tuviera que ver con una huelga en una empresa que preste servicios públicos. A los dirigentes de la huelga mencionada se les sometió a proceso y se intentó aplicarles retroactivamente este decreto, pero se les puso en libertad en vista de las conclusiones del Ministerio Público, Lic. Antonio Villalobos. Carranza anuló la sentencia y tomó represalias contra el Lic. Villalobos. A los huelguistas se les hizo Consejo de Guerra y a todos se les dejó libres a excepción del Secretario General del Sindicato Mexicano de Eléctricistas, el Sr. Ernesto Velasco, a quien se le impuso pena de muerte, conmutándosele por veinte años de prisión y finalmente se le puso en libertad dieciocho meses después, con la ayuda de Obregón. El aspecto curioso de esto es que unos meses después, al redactar

el Congreso Constituyente el Artículo 123, Venustiano Carranza reconoció el derecho a huelga. Con esta última observación concluimos nuestra pausa.

La sesión de clausura del Congreso Constituyente se efectuó el 31 de enero de 1917 y la nueva Constitución entró en vigor el 5 de febrero del mismo año. Cabe señalar que gracias a los progresistas, encabezados por Obregón, fué posible que, a pesar de Venustiano Carranza, se llegara a la formulación del Artículo 123.

Ya aprobada la Constitución, el Primer Jefe convocó a elecciones y el 1 de mayo de 1917 protestó el cargo de Presidente de la República, pero aún no había tranquilidad en el país, quedaba Emiliano Zapata como único y verdadero enemigo del régimen. Entonces Carranza, hombre de muchos recursos, planeó una trampa contra él a través de Jesús Guajardo, individuo vil y mercenario. Esta trampa culminó con el cobarde y traicionero asesinato de Zapata y su pequeña escolta en el pueblo de Chinameca, Morelos. Así, Carranza segó de golpe la vida del mejor hombre con que contó la Revolución, del hombre que tuvo una verdadera ideología de justicia, del hombre que no participó en la lucha atendiendo sólo a sus intereses personales sino que luchó por que el campesinado tuviera una vida digna. Con este vil asesinato se acabaron las austeras cualidades morales que Carranza pudiera haber tenido y, así, decidió instalarse definitivamente como el Jefe de la Revolución y decide que el próximo Presidente tiene que ser un civil, escogiendo un candidato gris, maleable y desconocido, el Sr. Ignacio Bonillas.

En octubre de 1919 se formó, a base de burócratas,

el Partido Liberal Independiente que lanzó la candidatura de Ignacio Bonillas, pero ya antes se había lanzado Obregón, apoyado por casi todo el Ejército, la mayoría del pueblo y el partido político más fuerte, el Partido Liberal Constitucionalista, a los que después se sumó para apoyarlo el Partido Laborista, que es el primer gran partido obrero que hubo en México. También, para este mismo período fué candidato Pablo González, pero el más fuerte era Obregón y Carranza, al ver que no podía contra él, salió de la ciudad, siendo asesinado el 21 de mayo de 1920. Su período fué terminado por Adolfo de la Huerta, quien logró la rendición de Villa.

Como es lógico pensar, el siguiente Presidente de la República fué Alvaro Obregón, que tomó posesión del cargo el 1 de diciembre de 1920. Fué éste un período de intenso trabajo que concluyó normalmente y el 1 de diciembre de 1924, protestó el cargo el General Plutarco Elías Calles.

Para el siguiente período, Obregón, traicionando los principios de la Revolución, decide reelegirse y sin ningún opositor, triunfa en desairadas elecciones el 1 de julio de 1928, pero unos días más tarde es asesinado. A pesar de esto, Calles se impone y logra acabar su período en paz.

Como Obregón ha muerto, se elige como Presidente Provisional a Emilio Portes Gil, quien sólo estuvo un año y tres meses en el poder, pero a pesar de lo corto de este lapso se funda en él el Partido Nacional Revolucionario, que desde un principio agrupó a los tres sectores mayoritarios del país: el de los campesinos, el de los

obreros y el de los llamados trabajadores administrativos, que incluye burócratas y profesionistas.

Para el siguiente período es Presidente el Ing. Pasual Ortíz Rubio. Durante su administración se expide la Ley Federal del Trabajo. Al venir su renuncia, su período es terminado por Abelardo Rodríguez, en esta etapa es cuando se empiezan a establecer las Escuelas 123 a que obliga la Constitución.

### C).- CUERPOS LEGISLATIVOS.

Como es lógico suponer, el Artículo 123 y su consecuente Ley reglamentaria no surgen de la noche a la mañana, existe una obra legislativa preconstitucional que comprende un período que parte de 1904, con la Ley del Estado de México de José Vicente Villada y termina en 1916 con la Ley del Estado de Coahuila de Gustavo Espinoza Mireles.

Estos cuerpos legislativos se mencionarán en forma cronológica y señalando sus puntos más importantes.

#### LEY DE JOSÉ VICENTE VILLADA DE 30 DE ABRIL DE 1904, EN EL ESTADO DE MÉXICO.

Se inspira en la Ley del Rey Leopoldo II de Bélgica, pues cuando en México se despierta el interés por este - problema, en Europa ya se le había dado gran auge.

Esta ley es importante por ser la primera con un objetivo 100% laboral en lo que respecta a la relación obrero-patronal. Se funda en la Teoría del Riesgo Objeti

vo del orden civil, que señala la obligación de responder por los daños o acontecimientos que sucedan a la cosa por parte del que la posee en arrendamiento o usufructo, pero sin considerar al trabajador como una cosa ya que aquí, por primera vez, se señalan derechos para los trabajadores en forma impositiva para el patrón.

Esta Ley define al Riesgo Profesional diciendo:

"Cuando por motivo del trabajo que se en cargue a los trabajadores asalariados o que dis fruten del sueldo a que se hace referencia en los artículos anteriores y en el 1787 del Có digo Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociaci ón que reciba sus servicios estará obligada a pagar una indemnización, sin perjuicio del salario que debiera devengarse por causa del trabajo... Se presume que el accidente sobrevini no con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.

(4)

Del análisis de este artículo encontramos que se da a las empresas y negociaciones la obligación de pagar in demnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, pero no comprendía a patrones físicos como los hacendados ya que el trabajo del campo no se considere

---

(4) Cfr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, To mo I, Editorial Porrúa, México, 1961, p. 86.

raba trabajo.

En cuanto a las indemnizaciones, pese a ser muy bajas, es una aportación muy importante. Constaban de pago de atención médica, pago del salario que percibía el trabajador, con un límite de tres meses tratándose de enfermedad profesional y hasta que se determinara que se había quedado parcial o totalmente incapacitado para el trabajo, en caso de accidente, pero podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrón durara más, y, por último, en caso de muerte, la indemnización consistía en el pago de gastos funerarios y la entrega del importe de quince días de salario para la familia del trabajador.

Los mandatos de esta ley eran imperativos y el trabajador no podía renunciar a ellos, pero dejaban de surtir efectos en el caso de que el trabajador se embriagara o no cumpliera con sus deberes.

#### LEY DE BERNARDO REYES DE 9 DE NOVIEMBRE DE 1906.

Esta es la segunda ley que regula los riesgos de trabajo, es más completa que la de Villada ya que regula -- con más precisión y da conceptos más claros.

Las características de esta ley son las siguientes:

Fija la responsabilidad para el patrón en caso de accidentes del trabajador, en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste, de acuerdo a la teoría de la responsabilidad objetiva civil. Señala algunas excepciones

como accidentes originados por causa de fuerza mayor, negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima y la intención del empleado de causar daño. Consigna que se presume el accidente de trabajo, salvo que se pruebe que la causa del mismo estaba comprendida en las excepciones. No define al accidente, pero introduce una clase de éstos producidos por materias insalubres o tóxicas, lo que quizá se pueda tomar como una noción de enfermedad profesional.

En cuanto a indemnizaciones, es muy superior a la ley de Villada. Esta consagra el pago de asistencia médica y farmacéutica con un límite de seis meses; si la incapacidad era temporal total se pagaba el 50% del salario, hasta que el trabajador pudiera volver al trabajo o con un límite máximo de dos años; si era temporal parcial, de un 20 a un 40% del salario, con un límite de año y medio; si era permanente total, se pagaba el sueldo íntegro durante dos años; y, en caso de incapacidad - permanente parcial, de un 20 a un 40% del salario durante año y medio. En caso de muerte por accidente de trabajo se pagaba el sueldo íntegro durante un plazo de diez meses a dos años, según el número de dependientes económicos y, además, el pago de los gastos del funeral.

LEY DE MANUEL M. DIEGUEZ DE 2 DE SEPTIEMBRE DE 1914,  
EN EL ESTADO DE JALISCO.

Pese a que no considera ni la asociación profesional ni el contrato colectivo de trabajo, esta ley es muy importante puesto que es la primera disposición legislativa que regula, en forma particular y con características imperativas, las relaciones obrero-patronales y da altra

bajador prestaciones mínimas dentro de la relación laboral.

Se señala en ella, para todo trabajo público o privado, un día de descanso semanal, fijando el domingo. Se señalan excepciones a esta regla y son los trabajos de servicios públicos, alimentos, periódicos, campo y otros. Establece como días de descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Fija ocho días de vacaciones al año, tanto para obreros particulares como para servidores del Estado.

Da una jornada mínima de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, quedando un hora rio de 8:00 a 19:00 horas, con dos horas de descanso al mediodía. Fija también, para el patrón, sanciones de un peso por cada persona que trabajara en los días de des canso o en los de vacaciones o por cada hora que excedie ra de la jornada. Establece la posibilidad de denuncia pública por violaciones que a esta ley se cometieran.

#### LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA DE 1 DE OCTUBRE DE 1914, EN EL ESTADO DE JALISCO.

Esta ley reglamentó los aspectos importantes del con trato individual de trabajo, la previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Da el concepto de obrero, diciendo que es aquel tra bajador minero, agrícola o industrial o de otro género, siempre que no sea administrativo.

Establece una jornada máxima de nueve horas diarias discontinúa, esto es, con dos descansos de una hora cada uno. La jornada a destajo sería de nueve horas diarias y la retribución debía corresponder al salario mínimo, cuando menos, sólo se podía aumentar la jornada si se aumentaba proporcionalmente el salario.

Establece un salario mínimo para los trabajadores en general y otro, más alto, para los mineros. Esta disposición varía según los precios de los artículos de primera necesidad. También se establece un salario mínimo para los trabajadores del campo, además de prestaciones como habitación, combustible y agua; pastos para todos los animales domésticos indispensables para la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de ganado menor; un lote de mil metros cuadrados cultivables.

Se prohíbe el trabajo de menores de nueve años, los muchachos entre nueve y doce años sólo podían tener trabajos que no obstaculizaran su desarrollo físico o su asistencia a la escuela, su salario se fijaría de acuerdo a la costumbre del lugar. Los mayores de doce y hasta dieciseis años tenían un salario mínimo de aproximadamente una tercera parte del salario mínimo para mayores. Se protegía el salario con medidas como pago en moneda de curso legal, prohibición de las tiendas de raya, pago semanal, imposibilidad de reducir los salarios superiores al mínimo, al momento de expedirse la ley.

Se protege a la familia del trabajador consagrando el derecho de la esposa, los hijos menores de doce años y las hijas célibes a que se les entregue la parte del salario suficiente para su alimentación.

Si el lugar de trabajo estaba ubicado fuera de los centros poblados, el patrón tenía obligación de ceder un terreno para destinarlo a mercado.

Se establece la obligación del patrón de pagar su salario al trabajador víctima de accidente de trabajo o enfermedad profesional. También obligaba al pago de indemnización en caso de incapacidad permanente.

Se impone la obligación al trabajador de aportar, por lo menos, el 5% de su sueldo para crear un seguro social que se reglamentará en cada municipio por la Junta respectiva y cuyos tesoreros serán designados por los obreros.

Se dispone la creación de Juntas Municipales para resolver los conflictos entre obreros y patronos, las que se integrarán por representantes de los obreros y de los patronos, designados por votación directa.

#### LEY DE CÁNDIDO AGUILAR DE 19 DE OCTUBRE DE 1914, EN EL ESTADO DE VERACRUZ.

Esta ley surge en un momento de lucha de los trabajadores por organizarse, en un momento en que las asociaciones obreras dejan de ser perseguidas y, como el gobierno constitucionalista necesita a la clase obrera, hasta son fomentadas.

Esta ley reglamenta una jornada máxima de nueve horas, con descansos para comer o continua pero sin que exceda de este límite. Impone el descanso semanal dominical y en los días de fiesta, a excepción del servicio de

trabajadores domésticos, panaderos, cocheros, papeleros y otros semejantes.

Fija un salario mínimo que se podía pagar diaria, semanal o quincenalmente, pero siempre en moneda de curso legal. Extinguió todas las deudas que el trabajador hubiera contraído hasta el momento de ser promulgada es la ley y prohibió el establecimiento de las tiendas de raya.

Señala la obligación del patrón de proporcionar a los obreros enfermos y a las víctimas de accidentes de trabajo, asistencia médica, medicinas y el pago de su sa lario por el tiempo que dure la incapacidad, así como también obliga a los dueños de establecimientos industriales o agrícolas a mantener hospitales o enfermerías con todo lo necesario para atender médicamente al obrero.

Marca la obligación para el patrón de mantener es cuelas primarias, donde no las haya, en los centros de trabajo.

Crea la Inspección del Trabajo para vigilar el cum plimiento de la Ley y crea también Tribunales de Trabajo bajo el nombre de Juntas de Administración Civil.

Fija sanciones de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días para los que violaran la ley, duplicándose éstas en caso de reincidencia,

LEY DE AGUSTÍN MILLÁN DE 6 DE OCTUBRE DE 1915, EN EL ESTADO DE VERACRUZ.

Esta es la primera ley del Estado sobre asociaciones profesionales.

Define a la asociación profesional como: "toda con vención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su ac tividad con un fin distinto al de distribuirse utilidades". (5) Estas pueden constituirse libremente. Define también al sindicato y de él dice:

"Llamase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces a desarrollar su intelectualidad, a - enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en ejercicio de su - profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

(6)

Estos sindicatos son los intermediarios entre obreros y capitalistas.

Se les da personalidad jurídica a las asociaciones

---

(5) Idem, p. 103.

(6) Ibidem, p. 103.

y se les limita el derecho de adquirir inmuebles a los que estrictamente necesiten para realizar reuniones y para oficinas, éstos deben registrarse en las Juntas de Administración Civil. Se les autoriza a formar Federaciones de sindicatos.

Se establece una sanción consistente en una multa de cincuenta a doscientos pesos, duplicándose en caso de reincidencia, para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

LEY DE SALVADOR ALVARADO DE 14 DE MAYO DE 1915, EN EL ESTADO DE YUCATÁN.

Salvador Alvarado se distingue por su obra legislativa ya que expidió las leyes conocidas como las 'Cinco Hermanas' en las materias: agraria, hacendaria, catastral, del municipio libre y del trabajo. Esta ley de trabajos importante por que crea en forma tripartita los Consejos de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, o sea, ya -- crea un órgano jurisdiccional. Estas Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje tenían dos facultades: fomentar la creación de normas y la aplicación de éstas.

Hay Consejos Municipales de Conciliación que se integran en cada Distrito del Estado y los representantes de ambas partes nombran a un tercero, para así constituir un Tribunal tripartita; si no se ponían de acuerdo para nombrar al tercero, lo nombraba el Estado. El Tribunal de Arbitraje se constituía de la misma manera, ambos funcionaban en cada distrito municipal y la Ley aconsejaba que se creara un Consejo de Conciliación para cada tipo de actividad, pero sólo debía haber un Tribunal de Ar

bitraje. Esta ley crea también el Departamento de Trabajo.

Reconoce la existencia de las asociaciones profesionales (sindicatos) es sus dos formas: asociación individual, con un número mínimo de diez miembros de la misma industria y del mismo distrito industrial y la otra, que son los sindicatos industriales.

Consagra los convenios individuales que son los contratos que celebraban el sindicato o asociación profesional con una asociación de patrones o con un patrón para establecer las condiciones que deben regir en la prestación del servicio y cuyo objetivo era evitar conflictos.

Reconoce el Derecho a Huelga y el Paro, pero sólo como último recurso. Consagra también el derecho a la libre asociación.

Da el concepto de patrón diciendo que "es el individuo o persona moral, propietario o director de una fábrica, taller o industria o centro comercial o rural que utilice el trabajo humano". (7)

Al contrato individual de trabajo le asigna características como que sea por escrito y conste el nombre de los contratantes, lugar de prestación del servicio, salarios y el lugar donde se deban pagar, etcétera.

Fija la jornada de trabajo en ocho horas diarias y

---

(7) Idem, p. 105.

cinco días y medio de trabajo por semana. Dice que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas. Prohíbe la utilización de niños menores de trece años, la de menores de quince en teatros y la de mujeres en actividades que dañen la salud.

Crea el seguro social, pero subsiste la obligación de la indemnización por parte del patrón.

### LEY DE GUSTAVO ESPINOZA MIRELES DE 28 DE SEPTIEMBRE DE 1916, EN EL ESTADO DE COAHUILA.

Esta es casi una copia de las leyes ya mencionadas. Crea una sección de trabajo dividida en tres departamentos: Estadística, Publicación y Propaganda; Conciliación y Protección; y, Legislación. El Departamento de Legislación formula una iniciativa de ley, promulgada el 27 de octubre de 1916. Esta ley es copia de otras anteriores, pero también introduce algunos conceptos como la reglamentación de la participación de beneficios que deberán liquidarse anualmente, teniendo derecho los trabajadores a nombrar representante en la revisión de libros y comprobación de balances.

Para la función conciliatoria, ésta se ejerce por los inspectores que se nombren o por el Presidente Municipal, éstas autoridades también tenían a su cargo la vigilancia de las empresas.

### 2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL APARTADO B).

Las primeras disposiciones que se dieron para empleados públicos se consignaron en el Acuerdo sobre Orga

nización y Funcionamiento de la Ley de Servicio Civil, expedido por el Presidente de la República, General Abelardo Rodríguez, el 12 de abril de 1934.

Posteriormente, el Presidente Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 5 de noviembre de 1938.

Este Estatuto fué reformado el 4 de abril de 1941, durante el período del Presidente General Manuel Avila Camacho.

Durante el régimen del Lic. Adolfo López Mateos fué adicionado el Apartado B) al Artículo 123 de la Constitución General de la República, el 5 de diciembre de 1960.

El 28 de diciembre de 1963 se publicó, en el "Diario Oficial" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación. Esto se hizo durante el período presidencial del Lic. Adolfo López Mateos.

De todos estos antecedentes se puede notar con claridad que los que dinámicamente concurren a todo el evento histórico de los movimientos obreros para llegar a obtener una legislación adecuada a sus necesidades fueron precisamente los obreros y no los trabajadores burócratas, es decir, que la actividad burocrática no se hizo presente como grupo de presión hacia el poder por que el mismo poder se los impidió ya que, postergando los intereses del propio burócrata, se sirvió de él para cohesionar su propio sistema y para, de alguna manera, equi-

librarlo; en cambio, de los mismos antecedentes se nota con claridad todos los esfuerzos y tensiones que los obreros, particularmente el trabajador de las fábricas, hicieron para lograr finalmente y, desde luego, no sin oposiciones, que quedara formalmente establecido constitucionalmente el Artículo 123.

La respuesta a la pregunta final de nuestro trabajo, o sea, cuales fueron las razones por las cuales el trabajador burócrata no mereció el mismo tratamiento legislativo que el trabajador en general, es la que arroja esta parte de nuestra investigación.

Si bien es cierto que en el momento histórico de la Revolución fué necesario para el Estado centripetar, por así decirlo, a los burócratas pues a través de ellos apuntaban su poder, también es cierto que en nuestra época, en la que ya no existen movimientos armados en la lucha por obtener una legislación humana, se les podría dar ahora a los trabajadores burócratas una legislación justa, esto es, igual a la del trabajador común y corriente.

## CONCLUSIONES.

- 1.- Entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, existen diferencias notables en la reglamentación de la relación de trabajo, por lo que respecta a los derechos individuales, y del contrato colectivo de trabajo, del derecho de huelga y del derecho sindical, en lo que hace a los derechos colectivos.
- 2.- El trabajo del hombre es igual en todos sus términos;
- 3.- El trabajo es el elemento mediador entre el mundo humano y el mundo natural ya que a través de él se crea y se mantiene este mundo humano;
- 4.- Cualquiera actividad, ya sea física o intelectual, es trabajo;
- 5.- Para que un quehacer humano pueda considerarse trabajo sólo se requiere que se exteriorice hacia la comunidad, ésta es su perspectiva ético-social, esto es, el que una actividad no sólo sirva a uno mis

mo sino al 'Nosotros' que es lo que lo enlaza con los demás, por esto es hombre es su quehacer en el mundo;

- 6.- Por lo tanto, si todo trabajo es igual y sólo se requiere para considerarse como tal su exteriorización hacia los demás, luego el trabajo del burócrata y el de el trabajador común no tienen ninguna diferencia esencial puesto que su finalidad es la misma: la creación y mantenimiento del mundo humano.
- 7.- Esto no quiere decir que el trabajo debe ser el único afán en la vida. El hombre también necesita realizar otras actividades que no sean trabajo y que lo alimenten cultural, espiritual y socialmente, así como también se debe procurar que se dedique a un trabajo que verdaderamente le guste para que pueda sentirse realizado y útil a través de él, todo lo cual se reflejará en su rendimiento.
- 8.- La estructura social es el conjunto de estratos que componen la sociedad;
- 9.- Entre estos estratos tenemos a las clases sociales y a los estamentos;
- 10.- Las clases sociales son grupos amorfos que se basan para su diferenciación en valoraciones esencialmente económicas y en ellas la movilidad social, tanto horizontal como vertical, es fácil y depende sólo de las cualidades del individuo. No está vinculada a la función pública.

- 11.- El estamento es un estrato social perfectamente de limitado y los valores en que se apoya son el honor y el prestigio social que representa el pertenecer al estamento ya que éste está estrechamente vinculado a la función pública;
- 12.- El trabajador burócrata pertenece al estamento burocrático y por lo tanto trabaja por el honor de ser un trabajador al servicio del Estado y el prestigio de estar en donde se toman las decisiones políticas, luego, su trabajo tiene un sentido más espiritual.
- 13.- El poder político es el poder del Estado, reside originariamente en el pueblo, que es la única entidad que, según nuestra Constitución, está dotada de soberanía, el pueblo deposita este poder en los representantes que él mismo elige a través del voto;
- 14.- Este poder político se refiere a la autoridad que tienen los órganos del Estado para mandar y ejecutar sus decisiones y el poder coactivo para obligar a los demás a que obedezcan;
- 15.- Este poder es centrípeto, esto es, centralizador, concentrado;
- 16.- Existe también otro poder, el poder social, que es el que tienen las organizaciones sociales y que incide fuertemente en las decisiones políticas, estas entidades se manifiestan en grupos de presión cuya finalidad, como su nombre sugiere, es presionar al Estado para obtener privilegios;

- 17.- Los trabajadores están constituidos en grupos de presión, gracias a lo cual han logrado el mejora miento de sus condiciones de vida, pero a los burócratas nunca se les ha permitido constituirse así por esa concentración del poder que mantiene una lógica de cohesión.
  
- 18.- Analizando los antecedentes históricos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vemos que en ninguno de los movimientos de los trabajadores se hizo presente el estamento burocrático ya que el Estado ejerció un control directo sobre él, por ello es que se le dió una ley distinta a la del trabajador común, por que éste sí luchó por obtener esos privilegios, aunque tal situación histórica no se justifica en la actualidad.
  
- 19.- Por todo lo anteriormente expuesto, que queda resumido en las presentes conclusiones, creemos que hemos dejado satisfecho el apoyo que se requería para hacer viable nuestro objetivo principal: la desaparición del Apartado B) del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como también pudimos dar una respuesta a la inquietud que nació en nosotros a raíz del análisis dogmático acerca de que porque se le había dado una reglamentación legal distinta al trabajador burócrata de la que se le dió al trabajador común.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARREDONDO, Muñozledo Benjamín, Historia Universal Contemporánea, Ed. Porrúa, México, 1982.
- 2.- BATTAGLIA, Felice, Filosofía del Trabajo, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955.
- 3.- COT, Jean Pierre y Jean Pierre Mourier, Sociología Política, Ed. Blume, Barcelona, 1978.
- 4.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1976.
- 5.- \_\_\_\_\_ Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1976.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1961.
- 7.- Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe, Tomo 11, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1979.
- 8.- \_\_\_\_\_ Tomo 22, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1979.
- 9.- GUERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Ed. Porrúa, México, 1971.
- 10.- HERNANDEZ VEGA, Raúl, Ensayos Jurídico-Filosóficos, Reflexiones Metodológicas, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1984.
- 11.- KWANT, Remy C., Filosofía del Trabajo, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires, 1967.
- 12.- LLOVERA, José M., Tratado de Sociología, Editora Nacional, Madrid, 1979.
- 13.- SANCHEZ, Agesta Luis, Principios de Teoría Política, Editora Nacional, Madrid, 1979.
- 14.- SERRA, Rojas Andrés, Ciencia Política, Ed. Porrúa, México, 1980.
- 15.- TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1975.

- 16.- WEBER, Max, Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

### ORDENAMIENTOS LEGALES.

- 1.- Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### APUNTES.

- 1.- NAJJAR, José Elías, Apuntes de la Cátedra de Derecho del Trabajo I, Escuela de Derecho, ENEP Acatlan, UNAM, Inédito.