



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL TRABAJO BANCARIO EN EL CONTEXTO
DE LAS REGLAMENTACIONES ESPECIALES
EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

TESIS

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta :

ANA MARIA GARCIA NUÑEZ

1985



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

EL TRABAJO BANCARIO EN EL CONTEXTO DE LAS REGLA- MENTACIONES ESPECIALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

CAPITULO I

Las Reglamentaciones Especiales en el Derecho del Trabajo
Consideraciones Generales

CAPITULO II

Estatutos Especiales de acuerdo al criterio que atiende al
punto de vista de las características del trabajador

- A. Trabajo de Mujeres
- B. Trabajo de Menores

CAPITULO III

Estatutos Especiales de acuerdo al criterio que atiende al
punto de vista de las características del patrón

- A. El Estado
 - a) La Federación
 - b) Entidades Federativas y Municipios
 - c) La Administración Pública Paraestatal
- B. Las Instituciones de Educación Superior Públicas y
Autónomas

C. Las Instituciones de Crédito

CAPITULO IV

Estatutos Especiales por las características del servicio

CAPITULO V

Aspectos fundamentales relativos al Trabajo Bancario

- A. Consideraciones Generales
- B. Derecho Individual del Trabajo Bancario
- C. Derecho Colectivo del Trabajo Bancario
- D. La Seguridad Social de los trabajadores bancarios

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

El propósito de este trabajo consiste en hacer un análisis general aunque limitado a los aspectos básicos de las disposiciones laborales que se han expedido, con el objeto de reglamentar relaciones laborales, que por diferentes características requieren de un trato especial.

En efecto, existen trabajadores que por sus características específicas requieren de un trato distinto del que se da a los trabajadores en general, de donde surgen concretamente las reglamentaciones del trabajo de las mujeres y de los menores.

Por otra parte, existen también actividades laborales, que por sus particulares características requieren del establecimiento de ciertas modalidades que permitan adecuar las relaciones generales a dichas situaciones. Es el caso de los trabajos especiales contemplados en el Título Sexto de la - Ley Federal del Trabajo.

Por último, existen también entidades patronales cuya naturaleza jurídica es distinta de la que originalmente concibió el Constituyente de 1917, razón por la cual se han expedido diversas normas constitucionales y legales que establecen una serie de modalidades que adecuan los principios generales del Derecho del Trabajo a la naturaleza jurídica especial de las aludidas entidades patronales.

En general puede afirmarse que estas entidades tienen un carácter público, es decir, en cierta forma y en diversos grados forman parte del Estado, aun cuando en ocasiones llegan a adoptar la forma de organismos públicos descentralizados.

Un caso especial surgió en 1980, cuando se reconoció a las instituciones de educación superior públicas y autónomas como entidades patronales, pero se estableció también que sus relaciones laborales debían sujetarse a una reglamentación especial para hacer congruentes los derechos de los trabajadores con los fines académicos de dichas instituciones.

En 1982, como consecuencia de un proceso jurídico-político que se comentará oportunamente, se reconoció la naturaleza patronal de las instituciones de crédito y se les asimiló a la reglamentación laboral de la burocracia federal. Sin embargo, las notables diferencias con ésta última propiciaron la necesidad de expedir una ley reglamentaria específica que de una manera congruente conjuntara los derechos individuales que se habían reconocido con anterioridad a los trabajadores bancarios, bajo los principios de la Ley Federal del Trabajo, con los nuevos derechos colectivos que se les reconocen dentro del marco normativo del apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución.

Así pues, la pretensión básica de este trabajo, consiste en

comentar además de los aspectos fundamentales de las reglamentaciones especiales, los mas importantes relativos al trabajo bancario, con el fin crítico constructivo de señalar los auténticos avances y los que sólo son aparentes para los referidos trabajadores, para llegar a la conclusión de que esta reglamentación constituye ciertamente un logro para los mismos, pero bastante mas limitada de lo que se ha tratado de aparentar.

CAPITULO I

LAS REGLAMENTACIONES ESPECIALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

CONSIDERACIONES GENERALES

Cuando el Congreso Constituyente de 1916-1917 se reunió para discutir sobre la cuestión laboral, se desencadenó una serie de debates en torno a la misma. La propuesta original de Carranza, era en el sentido de reiterar la fórmula de 1857, es decir, el señalamiento muy general de la libertad del trabajo junto a las libertades de industria y comercio, y de las cuales exclusivamente se ocuparía el Artículo 50.

Los debates sobre el Artículo 50. revistieron particular importancia, porque de ellos surgió la necesidad de crear un capítulo dedicado a las relaciones obrero-patronales. Los diputados obreros tenían un conocimiento directo de las condiciones en las que vivían sus compañeros de lucha, ya que muchos de ellos habían crecido en fábricas y talleres.

Los defensores obreros sostenían la necesidad de rescatar de la miseria al trabajador, afirmando que un pueblo miserable y pobre no podrá ser jamás un pueblo libre.

El enfrentamiento y las discrepancias de los grupos que integraban el Congreso Constituyente, versaban esencialmente en la firme manifestación de los llamados radicales. a exigir, no un trato superficial al problema de aquellos que habían servido no sólo de base al triunfo del gobierno constituciona

lista, sino que fueron el factor determinante de la Revolución de 1910, los obreros y los campesinos, y lo mínimo que podía otorgárseles era una realidad no ficticia a cambio de su trabajo; estructurar una nueva concepción que pudiera ser armónica y real, hacer justicia a la clase trabajadora que únicamente iba a pedir lo que le pertenecía, defender su derecho y el de su familia a vivir decorosamente.

La clase trabajadora no podía conformarse y aceptar el proyecto planteado por los tradicionalistas, un proyecto ausente de todo contenido social, quienes además de que no consideraban necesario incluir el aspecto obrero en un capítulo aparte, querían suprimir lo relativo a la jornada de ocho horas, que garantiza a los individuos el dejar de ser explotados excesiva e inhumanamente.

Era imposible que los principios revolucionarios se olvidaran, fue por ellos que el grupo representante de los trabajadores lucharía hasta obtener que en nuestra Carta Magna estuvieran contenidos los derechos mínimos y las cargas máximas de dichos trabajadores, que se establecieran garantías suficientes y verdaderas para ello.

Es así como la idea de un capítulo especial para la materia laboral va conformándose. Era tiempo de acción, no de estática espera, acción derogadora como una respuesta nueva y an

tigua.

Por ello se hacía indispensable que se estableciera todo un capítulo dedicado a las relaciones obrero-patronales. Era el momento oportuno en el cual, paradójicamente, se entregaría la tierra a quien la trabajaba, y un salario equitativo a quienes toda su vida, a cambio de jornadas extremas percibían un salario de miseria.

Surge así el Artículo 123 que trata DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL, cuyo texto original, en cuanto a su párrafo introductorio establecía:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

El Artículo 123 Constitucional es la conquista mayor de la clase trabajadora, rompió la vieja distinción del Derecho Público y Privado, se plantó en la historia como un derecho nuevo, como el Derecho Social del Trabajo, como la fuerza jurídica del trabajo por una lucha permanente en contra de la

explotación del hombre por el hombre hasta el triunfo total de su idea, que es la justicia social, misma que inspiró la creación de este artículo. De ahí que el maestro Mario de la Cueva afirme que el Artículo 123 de nuestro Pacto Supremo resultara la norma más fuerte de la Constitución de - - 1917. (1)

No obstante la generalidad que caracteriza al párrafo introductorio del texto original del Artículo 123 de la Constitución, la realidad de las relaciones laborales en los años - posteriores vino a justificar la existencia de diferentes modalidades tendientes a adecuar características específicas - en ciertos trabajadores, en ciertos empleadores y en ciertos servicios en sí mismos, que no resultaban congruentes con - los principios generales indiscriminadamente aplicados al - propio Artículo 123. Ello ha permitido desarrollar en los - años posteriores diversos estatutos especiales que derivan - de criterios de especialidad distintos.

Desde la Constitución de 1917, en su Artículo 123 se establece, que si bien es cierto que en principio todos los trabajadores poseen capacidad plena en lo jurídico, físico e intelectual para el trabajo, también lo es, señalándolo como un

- - - - -

(1) De la Cueva Mario, el Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pág. 45

primer criterio, que existen trabajadores de excepción que por sus características poseen evidentemente una capacidad física distinta a los trabajadores en general, tal es el caso de las mujeres y de los menores.

De ahí que las modalidades respectivas tengan su base en la Constitución y no puedan estimarse una creación de la regla mentación contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al referirnos a un segundo criterio, recordamos que en los primeros años existía la idea generalizada de que los princi pios constitucionales del Derecho del Trabajo se aplicarían a quienes laboraban en la industria; tan es así, que esta disciplina en sus orígenes se denominó Derecho Industrial.

Posteriormente se estimó también aplicable a los que prestaban sus servicios en el comercio, y propiamente el párrafo introductorio del Artículo 123 hace referencia a jornaleros, entendiendo como tales a los que prestan servicios preponderantemente físicos° empleados, entendiendo a aquellos que realizan trabajos de oficina en general; domésticos y artesa nos, quienes desempeñan trabajos manuales para las pequeñas empresas.

Sin embargo, con el tiempo, como efecto característico de la expansividad y exigencias del Derecho del Trabajo, fueron in

corporándose muchas actividades que estaban reguladas por el Derecho Civil, por el Derecho Mercantil, inclusive por el Derecho Administrativo; tales son los ejemplos de los agentes de seguros, choferes de transporte público, deportistas, trabajadores al servicio del Estado, etc.

Sobre esa base, también se hizo evidente que muchos de estos trabajadores no podrían ser sujetos de las normas generales derivadas del Artículo 123, sin producir serias dificultades prácticas, por lo que se hizo necesaria la expedición de algunas modalidades que permitieran adecuar a sus particulares características las reglas generales, es decir, si bien es cierto que con el tiempo se fueron incorporando a la legislación laboral actividades que originalmente no estaban reguladas por ella, también lo es, que por una serie de particularidades que serán materia de este trabajo, y analizadas con posterioridad, las reglas generales no podían ser aplicadas indiscriminadamente a todos estos trabajadores, y es aquí - donde surge la idea de la necesidad de crear estatutos especiales.

Por otra parte, la realidad plantea el problema de algunos - empleadores cuya naturaleza jurídica distinta de la del común de ellos, requería de la implementación de modalidades que - adecuaran los principios básicos de la norma laboral a su situación particular. En especial, si es posible hacer referencia concreta al caso del Estado, en sentido amplio, como

empleador de servidores públicos cuyas actividades, poco a poco fueran identificándose sustancialmente por auténticas relaciones de trabajo.

Como se verá mas adelante, esas situaciones han dado lugar al surgimiento de una legislación laboral específica para los trabajadores del Estado y muchos años después, otra regulación específica para los servidores públicos de las entidades federativas y de los municipios.

En un esfuerzo de sistematización, el Dr. Enrique Alvarez del Castillo, señala que se pueden estimar tres criterios básicos para la creación y desarrollo de estatutos especiales, en función de las características particulares:

- a) Quien presta el servicio (trabajador)
- b) Quien lo recibe (patrón)
- c) Modalidades del servicio mismo (trabajos especiales). (2)

(2) Alvarez del Castillo L., Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, 1974, pág. 45

CAPITULO II

ESTATUTOS ESPECIALES DE ACUERDO AL CRITERO QUE ATIENDE AL PUNTO DE VISTA DE LAS CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR

Desde las bases generales del Artículo 123, se contemplan algunas modalidades respecto a las características del prestatario del servicio: mujeres y menores, considerando precisamente que no pueden tener exactamente el mismo trato que los trabajadores en general, independientemente de que la legislación específica ha experimentado desde 1917 a la fecha, variantes en el curso de los últimos sesenta años.

Ha sido constante preocupación proteger a los débiles, hablamos concretamente de las mujeres y de los menores. Nuestra Constitución desde la creación de su Artículo 123 en 1917, señala que no puede darse trato igual a los desiguales; por lo que es diferente el tratamiento que se les da a las mujeres y a los menores al del común de los trabajadores.

Además, la protección fincada en la idea de la relación de trabajo tiende a extenderse en donde exista prestación de trabajo subordinado.

La Declaración Constitucional Mexicana recogió la tendencia original y universal del Derecho del Trabajo, en relación con la regulación especial que amerita el trabajo de las mujeres y de los menores, si bien, cada uno de ellos requiere

modalidades específicas diferentes, las cuales serán tratadas separadamente.

A. TRABAJO DE MUJERES

Desde tiempos inmemoriales, la mujer se consideró inferior al hombre, quien era su amo y señor. El silencio y miedo de las mujeres no es algo nuevo, y tiene profundas raíces históricas y culturales que es importante romper.

Millones de mujeres en nuestro país y en el mundo entero sufren los peores efectos de la pobreza y la marginación, debido a la doble explotación de que son objeto, olvidándose que ellas son y han sido fundamentales en el desarrollo de nuestra sociedad, especialmente en momentos claves, como es el caso de la Revolución Mexicana.

A cada momento y en renglones diversos de la vida social, política, económica y cultural se manifiesta la discriminación femenina; y frente a estos problemas es necesario acudir a nuevas alternativas, no sólo por la dimensión que en sí representa, sino por el hecho incontrovertible de su indispensable participación en todos y cada uno de los fenómenos sociales.

El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades eco-

nómicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo.

La mujer ha suplido al hombre no sólo en el desempeño de actividades que durante siglos fueron patrimonio exclusivo de él, sino que de manera simultánea realiza éstas y aquellas que siempre le han correspondido.

La incorporación de las mujeres y los menores como fuerza de trabajo obedece a lo que la ciencia económica designa como "Revolución Industrial", en donde el Capitalismo transforma a grandes masas de personas no asalariadas en trabajadores explotados.

Así fue como se dio ocupación en proporciones desconocidas a las mujeres y a los menores, ya que la remuneración que se les pagaba era inferior a la del hombre por su menor fortaleza física, esto encajaba perfectamente con la lógica de acumulación capitalista. Pero la marginación era doble, porque las mujeres aun cuando se incorporaban como la fuerza de trabajo mas explotada, no tenían los mismos derechos que los hombres, un claro ejemplo es el referente a los derechos políticos, en donde la mujer no podía ocupar puestos públicos ni participar en organizaciones políticas, y estaban excluidas como electoras; este último punto se resolvió hasta el Siglo XX en diferentes momentos, en algunos casos a principios y en otros hasta la segunda mitad, como en nuestro país.

La irrupción de la mujer en la escena pública obedeció a varios factores, por una parte, situaciones de emergencia nacional como es el caso de las guerras donde las actividades económicas que los hombres tuvieron que dejar fueron cubiertas por las mujeres; y por la otra, desde tiempo atrás se venía gestando una toma de conciencia femenina traducida en duras luchas y enfrentamientos, que poco a poco han ido logrando que el papel de la mujer sea distinto dentro de la sociedad; esto último es importante destacarlo porque podría pensarse que los derechos actuales de la mujer son generosas concesiones sociales, lo cual es falso.

Por primera vez, en la Constitución de 1857 en su Artículo 30, se reconoce como mexicanos a los nacidos de padres mexicanos; en leyes anteriores únicamente se mencionaba al padre.

Fue hasta 1953 que en nuestro país se le concedió el voto a la mujer; primer peldaño para obtener igualdad jurídica respecto al hombre, la cual tiene sus antecedentes en las propias mujeres progresistas de México. (3)

Lo anterior, ha traído como resultado que haya alcanzado en nuestro país cargos representativos en el Poder Ejecutivo,

(3) Arnaiz Amigo, Aurora, La Igualdad Jurídica y la Protección, Condición Jurídica de la Mujer en México, UNAM, México, 1975

tal es el caso del sexenio pasado en una de las Secretarías de Estado; así como en las gubernaturas de los Estados; es mujer la Procuradora de Justicia del Distrito Federal. En el campo legislativo, existen diputadas y senadoras. Actualmente podemos hablar que en el Poder Judicial, también hay mujeres Ministros en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como Magistradas en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, así como en los correspondientes a las diversas entidades federativas.

El movimiento de emancipación de la mujer se encaminó a la obtención de los derechos políticos, primero el derecho de voto, luego el derecho de ser elegida para formar parte en órganos legislativos y después el derecho a ocupar cargos públicos.

Las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones que los hombres sin discriminación alguna.

Si bien es cierto que en nuestro país la mujer tiene derecho a votar y a ser elegida para ocupar puestos públicos, estos derechos se le han otorgado relativamente tarde si se le compara con otros países. Estas prerrogativas no significan que la mujer tenga influencia política en la sociedad, ya sin exagernar, el poder político es ejercitado en forma casi

exclusiva por los hombres. (4)

Con respecto a las otras formas de discriminación (económica, social, educativa y familiar), resulta clara la condición de subordinación en que todavía se encuentra la mujer mexicana en todas las clases sociales.

Una vez mas, se advierte el distanciamiento entre la legislación y las prácticas sociales dependientes de actitudes, costumbres y prejuicios profundamente arraigados y que el Derecho no puede cambiar de inmediato y por sí solo.

Dado que si bien una legislación puede influir o alentar ciertas acciones de tipo progresista, éstas se encuentran limitadas y/o condicionadas por la realidad social. Es por ello que con estas acciones se hace necesario complementarlas.

En las primeras décadas de nuestro siglo, en México existía una absoluta despreocupación en cuanto a la educación femenina, su actividad se concentraba en los trabajos del hogar y nada mas. Debido a la restricción respecto a la mujer, es -

- - - - -

(4) Frías Sánchez, Yolanda, México y la Condición Jurídica de la Mujer en el Derecho Internacional, Condición Jurídica de la Mujer en México, UNAM, México, 1975

claro que el hombre podía hacer lo que quisiera sin ser mal visto socialmente. A la mujer se le consideraba como un patrimonio mas.

Posteriormente la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil, ya que durante años estuvo subordinada a las decisiones del hombre, como es el caso de la legislación sobre relaciones familiares.

En el año de 1928, y debido al cambio de condiciones sociales de la vida que impone la necesidad de renovar la legislación, se sintió la urgencia de renovar el Derecho Civil de 1884 para adaptarlo a la nueva realidad social. La idea básica del legislador fue la de transformar un Código Civil donde predominaba el criterio individualista, en un Código Privado Social. (5)

Se planteó como postulado el reivindicar a la mujer de su condición de eterna sometida a la voluntad del varón. Como consecuencia de ello se estableció que la mujer pudiera, sin la necesidad de autorización marital, celebrar contrato laboral; al llegar a la mayor edad tiene libre disposición de su persona y de sus bienes estando legalmente capacitada para -

(5) Carreras Maldonado, María, Montero Duhalt, Sara, La Condición de la Mujer en el Derecho Civil Mexicano, ob.cit.

celebrar toda clase de contrato. Se le han abierto las -
puertas para que se dedique a todas las actividades socia -
les.

El Poder Revisor de la Constitución y el Poder Legislativo
reconocieron la igualdad absoluta de los derechos entre -
hombre y mujer, dando así satisfacción a un viejo ideal fe-
menino. (6)

El papel desempeñado por la mujer en la época actual, no só -
lo en la vida pública sino de manera muy especial dentro -
del seno familiar ha cambiado notablemente y por ello, ha -
sido preciso adecuar el derecho a esa realidad social. Nues -
tro Derecho Civil ha avanzado al reconocer fundamentalmente
el papel de la mujer en el núcleo social. (7)

Si recordamos algunos antecedentes de la historia del Dere -
cho del Trabajo, encontramos que fue precisamente el traba -
jo de mujeres y de menores en diversos países, principalmen -
te en Inglaterra, el que requirió de la intervención del Es -
tado para reglamentar la cuestión laboral de esta clase de
trabajadores, dando lugar a las primeras posiciones protec -
cionistas de unas y otros.

- - - - -
(6) De la Cueva, Mario, ob.cit., prólogo a la sexta edición,
pág. XXXV

(7) Carreras Maldonado, María, ob.cit., pág. 91

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970 - significó un avance notable en cuanto al reconocimiento de la igualdad de la mujer frente al hombre, desde el punto de vista laboral, también lo es que en razón de las disposiciones constitucionales, entonces vigentes, la propia Ley tuvo que mantener algunas restricciones de desigualdad jurídica respecto del hombre. En efecto, si se analiza el texto vigente de 1970, la fracción II del Artículo 123 Constitucional, se podrá observar que se establecían serias restricciones a la igualdad jurídica de la mujer frente al hombre desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, razón por la cual no pudo la Ley Reglamentaria trasponer los límites - - constitucionales aun cuando, como se ha dicho, incorporó - avances significativos en ese sentido.

Fue hasta 1974, que se estableció la igualdad jurídica de la mujer en materia de trabajo, mediante un conjunto de reformas, tanto a la misma Constitución como a la Ley Federal del Trabajo. La mujer ejecutaba trabajo extraordinario y nocturno al margen de la legislación, que la colocaba en una situación desventajosa en relación con el trabajo del hombre. Tenía que aceptar condiciones no sólo inferiores a las que para ello establecía la Ley, sino aun inferiores a las del hombre.

En la reforma de 1974 a la Ley Federal del Trabajo, se supri

mieron muchas de las restricciones contenidas en el texto original. El propósito actual debe ser la protección a la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad, enfocando las modalidades que para el trabajo femenino establece el Artículo 123 Constitucional solamente para el caso de la mujer que sea madre.

Invocando a Mario de la Cueva (El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, 1a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., 1972, pág. 42) Mercedes Fernández Bazavilvazo señala que: "la evolución de las normas para el trabajo de las mujeres se ha realizado en cinco fechas básicas: 1917, año de la declaración de los derechos sociales; 1928, fecha de la promulgación del Código Civil vigente; 1931, fecha en que se expidió la Ley Federal del Trabajo; 1962, año de las reformas a la Ley de 1931, en las que se introduce por primera vez la declaración de que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones; 1970, año en que se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo; y a esto agregar el año de 1974 en que se establece la igualdad jurídica de la mujer, derogándose todas las disposiciones que reglamentan protección a la limitación de su actividad como sujeto de trabajo, subsistiendo la legislación proteccionista para la madre trabajadora". (8)

(8) Fernández Bazavilvazo, Mercedes, Condición de la Mujer en el Derecho Laboral Mexicano, ob. cit., pág. 420

Mercedes Fernández Basavilvazo opina que el Constituyente - de 1917 no establecía diferencia en cuanto a capacidad o - aptitud para el trabajo entre el hombre y la mujer, por el contrario estableció igualdad, prueba de ello es la citada fracción VII, en la cual se marcó limitación al trabajo de la mujer atendiendo a las funciones naturales que estaba - llamada a desempeñar, por considerarla una madre en poten - cia, y por lo tanto, base de la unidad familiar. De ahí de riva la prohibición del trabajo nocturno.

Cuando el 10. de mayo de 1970 entró en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, que a partir de esa fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 Constitucional, apartado "A", el trabajo de mujeres se reglamentó en el Título Quinto, Capítulo I, Artículos 164 al 172, ha - biéndose reformado como ya se ha dicho, en 1974, asignando el Título Quinto exclusivamente a las mujeres y el Quinto - Bis al trabajo de menores.

Las modalidades que se consignan en este Título, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Mario de la Cueva señala que en la exposición de motivos se - previsó el sentido de este artículo, diciendo que: "El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las - mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a -

la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad". (9)

El Artículo 166 fue reformado sustancialmente en 1974, el cual mantuvo prohibiciones en las labores insalubres o peligrosas para el trabajo nocturno industrial y para cualquier trabajo después de las diez de la noche para la mujer embarazada o cuando está amamantando a su hijo, con la observación de que se toma tal medida cuando se ponga en peligro la salud de la madre o la del producto de la gestación. En la actualidad se regula sin establecer una prohibición absoluta, toda vez que condiciona su no utilización a la circunstancia de que por la ejecución de estas labores se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, durante la gestación o la lactancia.

El Artículo 167 de la Ley vigente, contiene una definición bastante técnica y adecuada de lo que debe entenderse por labores insalubres o peligrosas, ya que no se limita como su antecesora a señalar cuáles son, sino que precisa cuándo tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer que se encuentra en estado de gestación y no como mujer en sí.

La mujer y el hombre no son isugales, la mujer puede y tie-

(9) Fernández Basavilvazo, Mercedes, ob.cit., pág. 439

ne la capacidad tanto física como intelectual para desarrollarse en cualquier tipo de trabajo en forma adecuada, sin embargo, es una madre en potencia, esta circunstancia debe ser recordada, no porque la maternidad limite su capacidad, sino porque en determinados trabajos pueden producirse daños físicos de carácter irreversible, tanto a ella misma como al producto.

Siendo la idea orientadora de las nuevas reformas el proteger a la madre trabajadora, se insiste concretamente en las obligaciones del patrón de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

El Artículo 133 fue reformado en su fracción I, para garantizar a la mujer las mismas oportunidades de trabajo que al hombre, siguiendo la idea de igualdad que orientó a la reforma.

Es imprescindible que unida a la reforma se inicie una - - campaña educativa para orientar a la mujer respecto al papel que le corresponde desempeñar, no se debe olvidar que - la mujer es eso, mujer, independientemente de que por naturaleza tiene la capacidad de ser madre, su papel en la vida no se limita exclusivamente a esa tarea.

Las medidas concretas las resumimos en dos grupos:

1. La etapa del embarazo que se traduce en el período de -
descanso anterior al parto y,
2. El período postnatal.

Así, se establece en la fracción V del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional que: "Las mujeres durante el - -
embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de un descanso de 6 semanas -
anteriores a la fecha fijada para el parto y 6 semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y -
conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido -
por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos por día".

El Artículo 130, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, señala en relación con las madres trabajadoras que: "Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para -
su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación; estar de pié durante largo tiempo que pueda alterar su estado psíquico y nervioso".

Por lo anterior, podemos señalar que esta justificación se

basa en una concepción conocida como determinismo biológico, que plantea que la mujer por naturaleza está destinada a - cumplir la función de la maternidad, no obstante que ello - ha implicado también la responsabilidad del trabajo domésti - co; y por ello, de manera específica debido a circunstan - cias que prevalecen hoy en día, debe pugnarse por hacerse - cumplir todo tipo de derechos y prestaciones que existan - dentro del marco de las leyes vigentes y que tiendan a bene - ficiar la condición de la mujer.

La incorporación de la mujer al trabajo no ha producido la contrapartida correspondiente que hubiese sido la participa - ción del varón en las tareas del hogar y cuidado de los ni - jos. La mujer no está dispuesta a retroceder. Debe conti - nuarse la lucha para que logre un plano de igualdad frente al hombre, condición indispensable para alcanzar el desarro - llo de una sociedad en donde no exista la explotación del - hombre por el hombre, pero tampoco de la mujer por el - - hombre.

B. TRABAJO DE MENORES

Los menores al igual que las mujeres representan para el ca - pitalismo un enorme factor de reserva, creándose en ese mo - mento una de las mayores injusticias históricas. La gran - explotación que sufrieron y su situación en las fábricas, -

fueron el principio de una larga cadena de sojuzgamiento y marginación que subsiste en la actualidad.

A los menores no se les otorgaban los más elementales derechos, nos referimos concretamente a la época de la Revolución Industrial, finales del siglo XVIII y principios del XIX, etapa de desarrollo económico que implica fundamentalmente la industrialización en el campo y el inicio del auge de la industria manufacturera, que trae como consecuencia la incorporación tanto de las mujeres como de los menores a las fábricas.

La protección legal al trabajo de las mujeres y de los menores, presenta frecuentes coincidencias por basarse fundamentalmente en la menor resistencia física de unas y otros - frente al trabajador adulto del sexo masculino. (10)

Los sueldos de los varones son insuficientes, y es por ello que las mujeres y los menores trabajan hasta el agotamiento para procurarse medios de subsistencia para sí y los suyos, originándose abusos notorios y peligrosos para su salud.

Es el desarrollo del maquinismo el que ha permitido este -

- - - - -

(10) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores/libreros, Buenos Aires, 1968, pág. 651

trastocamiento, pues resulta evidente la diferencia de fuerza física entre hombres, mujeres y niños.

El brusco impulso de la industria reclama mano de obra con remuneración menor de la que reciben los trabajadores varones, haciéndose necesario el ingreso tanto de las mujeres como de los niños a las industrias fabriles. Esa es la revolución que transforma en el siglo XIX la suerte tanto de éstas como de aquellos.

A menudo los patronos prefieren al menor en determinadas actividades, ya que por su talla trabaja mejor y mas barato - obligándolo las circunstancias a contentarse con exiguos salarios e intensivas jornadas; no existe alternativa.

El problema de los menores está vinculado estrechamente con el proceso económico, político y social del país, y como lo señala el maestro Mario de la Cueva, nuestras leyes del trabajo son un mero romanticismo, el cual se hace necesario aceptar frente al monstruo creado en el laudo de 1906 por el Díaz, producto del conflicto de Río Blanco que autorizó la utilización del trabajo de los niños mayores de siete años. (11)

- - - - -

(11) De la Cueva, Mario, ob.cit., pág. 443

Haciendo eco de la preocupación de varios dirigentes revolucionarios que con extrema angustia veían el que se explotara a los niños de corta edad en muchas fábricas, incorporaron al texto de la Constitución de 1917 la prohibición del trabajo de los menores de 12 años.

A través de las distintas épocas hemos visto que a pesar de las restricciones y prohibiciones al trabajo de los menores el desarrollo capitalista ha causado mayor explotación. Todo ello dentro de un marco contradictorio, puesto que si la misma Constitución protege el trabajo de los menores, deberá ser la Ley la encargada de posibilitar ese equilibrio entre teoría y realidad.

Aparentemente nuestro legislador está preocupado por la protección al menor, pero objetivamente encontramos plasmadas letras muertas. Está trazada la curva del desencuentro entre la legislación y la triste existencia de niños y jóvenes desprotegidos y abandonados, que nunca han vivido como verdaderos seres humanos sino carentes de los mínimos derechos sociales.

Después de establecer la protección de menores de 12 años, la Ley Federal del Trabajo de 1931 agregó algunas otras medidas específicas de protección al trabajo de los menores,

tales como:

- a) La vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. (art. 110-E)
- b) La existencia de que los mayores de catorce y menores de dieciséis años deban obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. (art. 110-F) Preciséndose que sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
- c) La prohibición de la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:
 - I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 - II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 - III. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
 - IV. Trabajos subterráneos o submarinos.
 - V. Labores peligrosas o insalubres.
 - VI. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan

impedir o retardar su desarrollo físico normal.

VII. Trabajos nocturnos industriales.

VIII. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

IX. Los demás que determinen las leyes. (art.110-G)

- d) La determinación legal de que son labores peligrosas o insalubres las señaladas en el artículo respectivo del trabajo de las mujeres. (art. 110-H)

- e) La determinación legal de que la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no pueda exceder de seis horas diarias y deba dividirse en períodos máximos de tres horas, estableciéndose entre los distintos períodos de la jornada, reposos de una hora, por lo menos. (art. 110-I)

- f) La prohibición de la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias en los días domingo y de descanso obligatorio, precisándose que en caso de violación de esta prohibición, el patrón quedaba obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento mas del salario que -

corresponda a las horas de jornada de trabajo. (art. 110-J)

g) El conceder a los trabajadores menores de dieciséis - años el disfrute de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. (art. 110-K)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció como obligaciones especiales para los patronos que tengan a su servicio menores trabajadores:

I. Exigir que se les exhiba el certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.

II. Llevar un registro de inscripción especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y - - asistir a escuelas de capacitación profesional.

IV. Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les solicite. (art. 110-L)

Fue hasta 1962, como consecuencia de la influencia de los - convenios internacionales que se reforma la disposición del Artículo 123 Constitucional, elevándose la edad mínima para laborar de 12 a 14 años.

La preocupación de la OIT, ahora y siempre, por la protec - ción de los niños está demostrada por el hecho de que el - primer convenio a favor suyo se adoptó en 1919. (12)

La prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años se estableció inicialmente en el Convenio 5 de 1919, con - respecto a las empresas industriales, y en el Convenio 33 - de 1931, con respecto a las no industriales. La admisión a los trabajos agrícolas se trató en términos mas flexibles - en el Convenio 10 de 1921; mas tarde, la edad mínima se ele - vó a 15 años por el Convenio 59 de 1937, para la industria, y por el Convenio 60, del mismo año, para las demás ramas - de la actividad, las cuales no han sido ratificados por Mé - xico.

También se estableció, sin especificar una edad precisa que se debía fijar una edad superior para los empleos peligro - sos para la vida, la salud o la moralidad de las personas -

- - - - -

(12) Las Normas Internacionales del Trabajo (OIT), Secreta - ría del Trabajo y Previsión Social, México, 1979

que los ocupen, y el Convenio 123 de 1965, dispone que en la parte subterránea de las minas no podrá trabajar ningún joven menor de una edad mínima determinada, que en ningún caso será inferior a 16 años.

En 1973, la Conferencia adoptó el Convenio 138, que reemplazaría progresivamente los que se acaban de mencionar, así como los que se aplican a los marinos y pescadores. Este Convenio dispone que, al ratificarlo, los Estados deberán especificar qué edad mínima proyectan vivir, aunque no podrá ser inferior a 15 años, salvo en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados; además la edad mínima no puede ser fijada normalmente, ha de respetarse en todas las ramas de actividad, pero se da a los países en desarrollo la posibilidad de limitar las obligaciones contraídas.

El Convenio 6 de 1919, dispone que las personas menores de 18 años no pueden ser empleadas durante la noche en empresas industriales. La prohibición se aplica a un período de once horas consecutivas, que debe comprender el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

Este texto fue revisado por el Convenio 90 de 1948, que extendió el período a doce horas consecutivas y estableció medidas de aplicación, pero que en los demás aspectos deja ma

yor libertad a los países.

En cuanto al trabajo no industrial, el Convenio 79 de 1946, prohíbe el trabajo nocturno durante periodos mínimos de doce a catorce horas según las circunstancias.

Dos convenios adoptados en 1946 prevén que los jóvenes menores de 18 años no podrán ser admitidos al empleo a menos que, mediante un examen médico a fondo, se compruebe que son aptos para el trabajo de que se trate. El primero de los Convenios (el No. 77) se refiere al trabajo en la industria y el segundo (el No. 78) a los trabajos no industriales. Ambos prevén la repetición periódica de los exámenes médicos hasta una edad especificada. Se estipulan medidas protectoras análogas, pero hasta edades mas elevadas, en el Convenio 124 que se aplica al trabajo subterráneo.

La fracción II del apartado "A" del Artículo 123, explica - exposición de motivos que originó la reforma de 1962, en la cual establece que: "la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años".

Esta reforma se inspira en el propósito de propiciar, como

lo señala Miguel Bermúdez Cisneros, el desarrollo físico - intelectual y social de los menores; sin embargo es enorme el número de menores que deambulan por las calles realizando trabajos sin ningún control ni protección de la ley. (13)

El fenómeno es complejo y requiere un tratamiento mas delicado, en el que conviene resaltar que los cambios son paulatinos pero no antagónicos con las necesidades de una realidad actual; en esta dimensión se puede confirmar la nula - protección al menor, ya que es notable el sinúmero de niños que vagan por las calles porque en su lugar de origen únicamente encuentran miseria y abandono, transitan con el dolor envueltos en auténtica consternación hacia su existencia.

Pero a pesar de la reforma de 1962, en donde se establece - que la edad mínima de admisión al trabajo es de 14 años, - los niños continúan viviendo basura y desolación, ya sea - deambulando en las calles con la esperanza de adquirir lo - que sea para sobrevivir, o empleándose en establecimientos que lejos de protegerlos los explotan y los tienen en condi - ciones infrahumanas y con sueldos que distan mucho de ser - los adecuados.

- - - - -
(13) Bermúdez Cisneros, Miguel, Las Obligaciones en el De - recho, Editor México, 1978, pág. 128

En 1970 se expide la Nueva Ley Federal del Trabajo sin que hayan incorporado modificaciones sustanciales, es decir, - que el texto de la Ley de 1970 al respecto, se limitó reordenar las mismas disposiciones de la Ley de 1931. Se reitera que la edad mínima sería de 14 años; pero la disociación entre la realidad jurídica y los hechos ha sido y es un problema permanente.

Desgraciadamente la mayoría de los niños y jóvenes viven - constantes agresiones y violencias tanto físicas como morales, quedando marcados para toda su vida. Es difícil en estas circunstancias conciliar las leyes protectoras para los menores con los elementos básicos de nuestra realidad social que reflejan los males que padece nuestro país.

México es una nación de jóvenes y niños que también aman - profundamente la vida, por lo que debe crearse una conciencia fuerte en las autoridades. Como sociedad, como nación no hemos logrado que éste sea un país para los jóvenes, todos ellos llegarán a la edad en que deban ingresar a trabajar y verán frustradas sus esperanzas de encontrar un - - empleo remunerado y productivo. La marginalidad en que se les mantiene actualmente, implica un deterioro productivo y en consecuencia uno de los principales problemas que debe enfrentar el Estado.

Nuestro país padece agudamente deficiencias en materia educativa a las que están sometidas principalmente los niños y los jóvenes, esta circunstancia deja al Estado en el - - campo de la incoherencia pues la educación existe en abierta oposición a las reglas del juego a que la sociedad los somete. La indiferencia general de la comunidad tiene sus raíces desde la infancia, no podría ser de otra manera en un país donde existen niños y adolescentes, que para ganarse la vida se emplean de vendedores ambulantes, son traga-fuegos en las calles, piden limosna, o bien, se ven impelidos a delinquir o a usar drogas.

No hay futuro posible para una nación que propicia que su población joven se vea marginada de múltiples formas. Los niños y adolescentes producen el cambio de las grandes tradiciones, por lo que hay que encauzarlos positivamente ya que son presa fácil del medio en que viven y de las carencias que padecen.

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente a la explotación de los niños. Se les utiliza en trabajos vedados y hasta en actividades ilícitas como la mendicidad. (14)

(14) Cabanellas, Guillermo, ob.cit., pág. 659

El Estado no tiene capacidad para resolver este problema, razón por la cual se ve obligado de alguna manera a tolerar y permitir a esos menores a realizar tales actividades ya que aproximadamente el 40% de la población de nuestro país es menor de 15 años.

En resumen, los objetivos que se establecen en las disposiciones legales en general, han tendido a proteger la Salud, el Desarrollo, la Educación y la Moralidad de los menores.

Las normas establecidas en las fracciones I y II del Artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, protegen la Salud y el Desarrollo del menor, las cuales se concretan particularmente en la prohibición de utilizar a los menores de 16 años en:

- a) Trabajos subterráneos o submarino
- b) Labores peligrosas o insalubres
- c) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Son tantas las restricciones al trabajo de menores que establece este capítulo las que se desprenden de disposiciones dispersas en diversos capítulos de la Ley, tal es el caso del Artículo 265 que se refiere a la prohibición de los menores en el trabajo de servicios públicos en zonas -

bajo jurisdicción federal (carga, descarga, estiba, desestiba, etc.); así como el consagrado en el Artículo 191 que señala la prohibición del trabajo en los buques de los menores de 15 años y el de los menores de 18 años en calidad de pañoleros.

La propia Ley establece también otras limitaciones en cuanto al trabajo de menores, con el fin de proteger su moralidad y buenas costumbres; así como dentro del campo educativo, normas que se encuentran plasmadas en las fracciones I y II del Artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo y que les prohíbe laborar en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

Por otra parte, están impedidos para laborar los menores de 18 años en trabajos nocturnos industriales.

Es incuestionable que desde el punto de vista técnico, resulta muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores, pero debemos pensar que el exceso de res-

tricciones puede tener efectos contraproducentes. (15)

Por deformaciones sociales sabemos que en muchas ocasiones, los niños y adolescentes no tienen acceso a la educación, y la alta desnutrición impide su pleno desarrollo obligándolos a emplearse de lo que sea y en donde sea, lo cual nos indica que con las restricciones y prohibiciones que se imponen al trabajo de los menores, en lugar de favorecerlos se provoca una mayor explotación de los mismos; por lo que es inminente se dé solución a este grave problema, ya que como quedó expresado anteriormente, además de representar un alto porcentaje de nuestra población, significa que si la sociedad sigue manteniendo marginados tanto a nuestra niñez como a nuestros adolescentes, México quedará estancado en el subdesarrollo.

(15) Bermúdez Cisneros, Miguel, ob.cit., pág. 38

CAPITULO III

ESTATUTOS ESPECIALES DE ACUERDO AL CRITERIO QUE ATIEN DE AL PUNTO DE VISTA DE LAS CARACTERISTICAS DEL PATRON

El Estado empleador en lo que atañe a las leyes laborales, es un patrón mas, sin desconocer que, abusivamente, suele declararse exento de obligaciones que impone a particula - res en situación similar.

Cuando el Estado, Entidades Federativas o Municipios emplean trabajadores a su servicio, éstos estipulan un contrato de trabajo y aquellas entidades públicas asumen el papel de pa trones con iguales obligaciones e idénticos derechos que - los restantes empresarios; en tanto que cuando se trata de funcionarios públicos, la prestación de servicios queda en principio fuera de la regulación laboral estricta. (16)

Por lo que, así como existieron norams de trato especial pa ra determinados trabajadores en función de sus característi cas, según se ha dicho con anterioridad, en cuanto a la na turaleza jurídica de quien recibe el servicio se expidieron normas laborales especiales con posterioridad, toda vez que en 1917 no se hizo mención alguna sobre la situación de es-

(16) Alvarez del Castillo, Enrique, ob. cit., pág. 60

tos trabajadores.

En consecuencia, de 1917 a 1931 el problema sobre la naturaleza jurídica de los prestadores de servicios en las entidades públicas y privadas con características especiales, fue abordado de las mas diversas maneras por las leyes del trabajo, reglamentarias del Artículo 123 y las expedidas por las entidades federativas.

Cabe destacar que las leyes locales del trabajo asumieron tres diferentes posiciones respecto a los servidores públicos:

- a) Las que establecieron que estos trabajadores si son sujetos del Artículo 123.
- b) Las que no los consideraban como sujetos del Artículo 123.
- c) Y otras que no consideraban este punto.

Entre las que tocaron esta cuestión afirmativamente, sobresalen:

- a.1. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.
- a.2. Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo - -

primero del Artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

- a.3. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.
- a.4. Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925.
- a.5. Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921.

Entre los que dijeron que no eran sujetos del Artículo 123, están:

- b.1. Ley del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1916.
- b.2. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918.
- b.3. Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918. (17)

El Estado al recibir y aprovechar el trabajo de sus servidores públicos, se convierte en patrón y éstos se encuentran vinculados a él por una relación de trabajo, por ende, son

(17) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, págs. 159 y 160

trabajadores y como tales tienen acceso a las garantías sociales que el Estado Moderno otorga constitucionalmente a la clase trabajadora. (18)

Fue en 1931 cuando al expedirse la primera Ley Federal del Trabajo, el Artículo 20. de la misma estableció que: "las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". Este precepto resolvió desde el punto de vista legal cualquier discusión sobre la eventual aplicabilidad de la recién expedida Ley Federal del Trabajo respecto de las relaciones entre el Estado, en sentido amplio, y las personas que le prestan servicios, conocidos como servidores públicos.

Desde este punto de vista, el Derecho Administrativo continuó siendo la disciplina reguladora de estas relaciones, situación que se reflejó en los aspectos académico, didáctico y legislativo.

Académico, toda vez que fueron los autores del Derecho Administrativo y no de Derecho del Trabajo los que siguieron ocupándose de estudiar las características de estas relaciones; didáctico, porque en las facultades y escuelas de Dere

(18) Alvarez del Castillo, Enrique, ob.cit., pág. 60

cho, en términos generales, estos temas se siguieron tratando en la disciplina de Derecho Administrativo y no en la de Derecho del Trabajo y; legislativo, porque en las leyes, en congruencia con lo dispuesto por el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estas relaciones fueron reguladas por leyes de naturaleza formalmente administrativa y no por leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, la evolución de las circunstancias históricas propiciaron un desarrollo complejo en cuanto a las legislaciones reguladoras de las relaciones entre los diversos subórganos del propio Estado y sus servidores, además de que con posterioridad surgieron entidades que aun cuando estaban relativamente vinculadas con el Estado no eran propiamente parte del mismo, por lo que las relaciones de dichas entidades con quienes les prestan servicios fueron también objeto de una regulación especial.

Ante todo este panorama complejo, es conveniente deslindar los distintos niveles de gobierno del propio Estado, con objeto de expresar las consideraciones más relevantes sobre la regulación de las relaciones entre dichas entidades y quienes les prestan servicios.

Así puede distinguirse dentro del Estado en sentido más amplio, de acuerdo a nuestro sistema constitucional, lo que

es la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, y por otra parte, puede deslindarse también la situación de los organismos que surgen del Estado pero que no forman parte de él, en estricto sentido, al haberseles conferido personalidad jurídica y patrimonios propios, comúnmente conocidos como organismos públicos descentralizados.

Años mas tarde, por razón de sus características públicas, han surgido reglamentaciones especiales en torno al régimen laboral de instituciones sui generis, tales como las que imparten educación superior y que son públicas y autónomas, y las instituciones dedicadas a la actividad bancaria.

En razón de las notables diferencias que se dan en los regímenes laborales relativos a las entidades antes descritas, se analizarán sus características mas importantes en apartados separados.

A. EL ESTADO

- a) Las relaciones laborales entre la Federación y los trabajadores a su servicio

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo, y especialmente por las leyes del servicio civil.

Los empleados públicos siempre estuvieron en desventaja en relación con los demás trabajadores, ya que no fueron incluidos en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional de 1917, así como tampoco en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Ello provocó que entre los trabajadores empezaran a surgir inquietudes y descontentos frente a esta situación.

(19)

El movimiento burocrático presentó al gobierno reivindicaciones como sector laboral. El 5 de diciembre de 1938, el Gral. Lázaro Cárdenas expide el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el cual se establecen derechos de naturaleza intrínsecamente laboral para los servidores públicos al servicio de la Federación, particularmente los que no tenían la categoría de funcionarios o de altos funcionarios, quienes continuaron regulándose por normas de carácter estrictamente administrativo. (20)

Este estatuto fue sustituido por el de 4 de abril de 1941, sin embargo, reitera los mismos principios sociales del estatuto anterior, lo que no modificó las condiciones labora-

- - - - -

(19) Trueba Urbina, Alberto, ob.cit., pág. 175

(20) Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, pág. 136

les de los burócratas, cuyas exigencias iban en aumento; peticiones que no se concretaron sino hasta 19 años después y de manera limitada.

Es así que se expide el 21 de octubre de 1960, siendo Presidente de la República Adolfo López Mateos, lo que se conoce como la primera Declaración de Derechos Sociales, al adicionarse al Artículo 123 un apartado "B" (publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960), quedando el texto original del propio Artículo 123 como apartado "A" del mismo, en el que se regularon aspectos tales como el salario, los días de descanso, las vacaciones, los derechos escalafonarios, el derecho a la sindicalización, al ejercicio del derecho de huelga bajo condiciones mas estrictas, así como los principios básicos relativos a la seguridad social de estos trabajadores.

Con esta adición constitucional y su correspondiente ley reglamentaria, el Estado reconoce a sus trabajadores las mismas garantías individuales que la Constitución establece para los trabajadores en general. (21)

Con fecha 28 de diciembre de 1983 se expide como legisla-
- - - - -

(21) Alvarez del Castillo, Enrique, ob.cit., pág. 61

ción reglamentaria del apartado "B", la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que va a regular mas de talladamente los derechos fundamentales de estos trabajadores.

Derechos que en principio se equiparaban a los otorgados - constitucionalmente a los demás trabajadores, tales como: jornada máxima, salario mínimo, vacaciones, etc. Asimismo, se les reconoció el derecho a la sindicación y a la huelga como medio de defensa, pero de una manera extremadamente - restringida y sujeta a las necesidades y condiciones que en su calidad de soberano impone el Estado.

Primordialmente es en este renglón donde en forma evidente se manifiesta el trato desigual e injusto entre los trabajadores al servicio del Estado y los que no lo son, ya que la institución de la huelga llevada a la práctica por los servidores públicos es una mera ficción.

Es importante destacar que esta ley se ocupó de determinar su aplicabilidad no solamente a las dependencias de los Poderes de la Unión, sino a los del gobierno del Distrito Federal y a algunos organismos públicos descentralizados que tuvieran a su cargo función de servicios públicos, respecto de los cuales sin embargo, surgieron una serie de modalidades de las que nos ocuparemos mas adelante.

La misma Ley se ocupó de definir a los trabajadores al ser vicio del Estado; de dividirlos en trabajadores de confianza, que originalmente eran enumerados específicamente en la Ley y los cuales por no estar sometidos al régimen de ésta pueden ser nombrados y removidos libremente; y trabajadores de base que son aquellos que se encuentran sujetos a las - que se encuentran sujetos a las prescripciones de la propia Ley; de determinar sus principales derechos y obligaciones, tales como las cuestiones relativas a estabilidad en el - - empleo, duración de las relaciones de trabajo, causas de - suspensión y cese, salarios, días de descanso, vacaciones, jornada de trabajo, derechos escalafonarios, derecho a for mar organizaciones sindicales; instrumentos colectivos denominados condiciones generales de trabajo en los cuales, sin la bilateralidad característica de los contratos colectivos de trabajo, se contienen los principales derechos y obligaciones de los sujetos de esta relación; la reglamentación específica en materia de huelga, las bases generales de previsión social, en especial sobre accidentes y en fermedades de trabajo, así como la organización y funciona miento de un órgano jurisdiccional específico denominado - Tribunal Federal de Conciliación, estableciéndose igualmen te reglas básicas de un procedimiento laboral especial.

Esta Ley ha sido objeto de diversas modificaciones tendientes a lograr su actualización, siendo importante destacar

que ha seguido los lineamientos generales de la Ley Federal del Trabajo la cual es inclusive considerada como una fuente supletoria.

Es importante destacar entre las principales diferencias de esta legislación con la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

a) En cuanto a la relación individual del trabajo, no basta la sola prestación del servicio sino que requiere la expedición de un nombramiento por un funcionario competente.

b) En cuanto a los días de descanso semanal, desde 1972, en virtud de un acuerdo y no por modificación legislativa, se concedió a la burocracia federal una semana de 5 días de trabajo y 2 de descanso.

c) En cuanto a las vacaciones, se estableció un periodo de 20 días laborables al año, con notoria ventaja sobre la Ley Federal del Trabajo.

d) En materia de salarios, en virtud de reformas recientes publicadas en enero 12 de 1984, se introduce la necesidad de crear un catálogo general de puestos, con el propósito de establecer una mejor proporcionalidad entre

la calidad de las funciones y la remuneración correspondiente.

e) Respecto de la estabilidad en el empleo, aun cuando se adoptan los lineamientos básicos de la Ley Federal del Trabajo, se incorporan principios diferenciales, sobre todo los que se refieren a los aspectos operativos del caso de los trabajadores al servicio del Estado.

f) En relación con el derecho a formar sindicatos, aun cuando también en principio se siguen los lineamientos básicos de la Ley Federal del Trabajo, se establece sin embargo, el principio de la sindicalización única, en virtud del cual en cada dependencia sólo podrá haber un sindicato (art. 68), restringiéndose además la libertad negativa de sindicación, al prohibirse a los trabajadores que hayan ingresado a un sindicato a retirarse del mismo, "salvo que fueran expulsados" (art. 69). En este aspecto se establece la existencia de una sola federación reconocida por el Estado, que es la denominada Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), según lo señala el Artículo 78.

g) En materia de instrumentos colectivos, se establece la idea de las condiciones generales de trabajo en las cuales se contienen los derechos y obligaciones de las de-

pendencias y los trabajadores al servicio del Estado, las cuales siempre son vistas unilateralmente por los titulares, "tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente", y siendo revisable cada tres años (art. 87), por lo que dichos instrumentos no tienen la bilateralidad característica de las convenciones colectivas reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

h) En materia de huelga, aun cuando se concede este derecho a los trabajadores del Estado Federal, su ejercicio se restringe a tener por objeto el exigir el cumplimiento de sus derechos fundamentales cuando éstos "...se violen de manera general y sistemática" (art. 92) en una o varias dependencias, lo cual implica que en esta legislación la huelga no podrá tener por objeto la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Se ha objetado el derecho de sindicalizarse alegando que el sindicato es una organización con vista a la huelga, la cual es contraria al funcionamiento normal y continuo del servicio público; que el sindicato es una organización hostil a la jerarquía administrativa y a la organización política del país porque resta facultades a los gobernantes para organizar los servicios públicos y su personal

Contra esas objeciones se ha sostenido que ninguno de los

peligros que se preven pueden ser justificados si la Ley - estableciese una regulación adecuada que garantizara el - respeto de la jerarquía administrativa y de la organiza- - ción política y constitucional del Estado y que paralela - mente tuvieran aplicabilidad los derechos fundamentales de los sindicatos a los que constitucionalmente pertenecen - sus servidores públicos. Por otra parte, su operatividad está sujeta a modalidades mas estrictas.

i) En materia de prescripción, aun cuando se siguen también los lineamientos básicos de la Ley Federal del Trabajo, en algunos casos se establecen términos mas favora - bles para los trabajadores, particularmente en los relati - vos al despido en que se fijan cuatro meses en lugar de - dos meses que señala la Ley Federal del Trabajo (art. 113).

j) La organización del Tribunal Federal de Concilia - ción y Arbitraje siguió los lineamientos básicos que para las Juntas de Conciliación y Arbitraje estableció la Ley - Federal del Trabajo de 1931, no siendo hasta las reformas del 12 de enero de 1984 en que se incorporan algunos prin - cipios nuevos, semejantes a los de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tales como la constitución de salas regionales y de salas especiales, todas de estructura tripartita.

k) * En cuanto a los aspectos procesales, cabe señalar

que los procedimientos son resultado de una mezcla de los principios consignados para el procedimiento civil y los relativos a los procedimientos laborales consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, siendo en este aspecto en donde aun se requieren modificaciones que tiendan a actualizar y modernizar este procedimiento.

1). También en el aspecto procesal es interesante mencionar la creación de un título especial para la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, con el objeto de salvaguardar la supremacía jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo pleno se constituye prácticamente como la instancia única y de decisión absoluta para este tipo de conflictos.

Complementariamente, han surgido como leyes reglamentarias del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Ley del ISSSTE en materia de seguridad social, la Ley ISSFAM y mas recientemente (dic. 1983), la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis, relativa al trabajo en las instituciones bancarias, la cual por sus características mas especiales será tratada con posterioridad.

b) Las relaciones laborales entre las Entidades Federativas y los Municipios consus trabajadores

En la Constitución de 1917 se adoptaron entre otros principios políticos jurídicos fundamentales el de la instauración del régimen federal de gobierno y el de la organización política y administrativa basada en el Municipio Libre.

En virtud del primero, se estableció que el Estado Mexicano estaría compuesto por estados libres y autónomos en todo lo que concierne a su régimen interior aunque unidos en una Federación, de acuerdo a los demás principios de la propia Constitución (art. 40 y siguientes de la Constitución).

En esta virtud del Estado Mexicano está integrado por un gobierno doble, a saber: el de la Federación y el de cada uno de las Entidades Federativas de que se compone el territorio nacional, es decir, que paralelamente a la existencia de los órganos de gobierno de la Federación (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo Federal y Poder Judicial de la Federación), se encuentran tantos gobiernos locales como Entidades Federativas integran el país.

En este último aspecto ha existido una natural evolución de la cual las Entidades Federativas han experimentado desmembramientos y transformaciones de los antiguos territorios federales en nuevos estados, hasta llegar a los actua

les treinta y un Estados mas el Distrito Federal, como total de las Entidades Federativas en la actualidad.

Por lo expuesto con anterioridad, podemos señalar la existencia de una tercera órbita competencial de gobierno radicado en los Municipios.

Ahora bien, habiéndose analizado ya la situación laboral de la Federación, resta determinar cuál es la que corresponde a los gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios.

Al igual que en el caso de la Federación, las relaciones entre las Entidades Federativas y los trabajadores que les prestan servicios no fue definida con claridad, por lo que las soluciones legislativas entre 1917 y 1931 no fueron uniformes, según se ha comentado con anterioridad.

Al expedirse la Ley Federal del Trabajo de 1931, como ya se ha dicho, en su Artículo 2o. se estableció que las relaciones de estas entidades con sus servidores se regularían por las leyes del servicio civil que se expidieran; en congruencia con lo cual numerosas Entidades Federativas decretaron leyes reguladoras de estas relaciones, aunque con las mas diversas denominaciones. Así por ejemplo: Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado de Sonora; Esta

tuto Jurídico de los Trabajadores del Estado de Tamaulipas; Ley de los Trabajadores del Estado de Guerrero, etc.

Sin embargo, las leyes de referencia conservaron un carácter formalmente administrativo y adolecen, en todo caso, - de una vinculación o fundamentación constitucional concreta.

Esta situación se hizo mas patente al expedirse el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución y restringirse su ámbito de aplicación, como ya se ha dicho, a los trabajadores al servicio de la Federación, con lo cual los servidores públicos estatales y municipales siguieron sujetos a estas leyes, carentes de un apoyo constitucional específico como anteriormente se ha indicado.

El Estado Mexicano desde el punto de vista constitucional, es una Federación constituida por las Entidades Federativas y el Distrito Federal, a la vez que existe la Federación como figura jurídica distinta. Las Entidades Federativas son autónomas para organizar su régimen interno y, dentro de ellas existe la estructura político-administrativa fundamental que es el Municipio. Así se configuran las tres esferas de competencia: federal, estatal y municipal.

(22)

- - - - -

(22) Acosta Romero, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, págs. 324 y 325

Al constituir el Municipio una unidad incorporada a la estructura del Estado, podemos concluir que éste debe su existencia a la Ley. Sin embargo, nuestra Constitución no le concede facultad al Municipio de otorgarse su propia ley., aunque debemos hacer notar que existe la tendencia a reconocerle la facultad de elaborar su propia ley orgánica.

Son las legislaturas de los Estados a las que compete la expedición de leyes municipales y en consecuencia, la autonomía financiera y con ella la libertad municipal han quedado a merced de aquéllas. (23)

Por otra parte, como una de las características fundamentales del Municipio, destaca el ser la base de la división territorial y de la organización política y administrativa de los Estados; y se encuentra administrado por un ayuntamiento de elección popular directa y no hay autoridad intermedia entre éste y el gobernador del estado.

Los Municipios han permanecido relegados, y es hasta 1983 cuando se ha dado apertura a foros de consulta popular para que las legislaturas de los Estados legislen respecto a la relación laboral entre el Municipio y sus servidores pú

(23) Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa. S.A., México, 1981, pág. 146

blicos, aun pendiente de resolverse en definitiva. (24)

Con esta reforma municipal tendiente a fortalecer y estructurar ordenadamente esta institución, se pretende que los municipios se rijan por leyes que reglamente la fracción IX del Artículo 115 Constitucional, al igual que las legislaturas de los Estados.

Esta fracción contiene las bases fundamentales del régimen laboral de las Entidades Federativas y de los Municipios, y que a la letra dice:

"ARTICULO 115.- Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre, - conforme a las bases siguientes:

. . . .

IX.- Las relaciones de trabajo entre los Estados con sus trabajadores tendrán su base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución

- - - - -

(24) Acosta Romero, Miguel, ob.cit., págs. 327 y 328

Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere".

La multiplicidad de reglamentaciones se va a enfrentar en la práctica, como es costumbre en nuestro Derecho, con problemas laborales de tipo tanto económico como social, con conflictos laborales entre el trabajador y su municipio o entre el trabajador y su entidad federativa.

c) Las relaciones laborales entre la Administración Pública Paraestatal y sus trabajadores

El llamado sector paraestatal empezó a surgir con posterioridad a la expedición de la Constitución de 1917, ya que la misma en su texto original no contempló este fenómeno jurídico administrativo derivado de la participación creciente del Estado en la vida económica del país.

A partir de la década de los 30's empezaron a crearse organismos públicos descentralizados, con el objeto de llevar a cabo actividades que siendo originalmente competencia del Estado por su alto nivel de especialización y por la conveniencia de un manejo presupuestal autónomo, resultaba mas conveniente separarlos administrativamente de la es-

estructura orgánica del Estado Federal, creando organismos - con personalidad jurídica y patrimonio propios, aunque conservando vínculos mas o menos estrechos con el propio Poder Ejecutivo Federal, los cuales se manifestaron de diversas maneras, particularmente dando al Estado la facultad - de designar a sus principales directivos y aun mediante la participación de funcionarios públicos en los órganos colegiados de gobierno de los propios organismos, es decir, - que formalmente el director general de estas entidades es designado discrecionalmente por el Presidente de la Repú - blica y diversos Secretarios de Estado.

Desde este punto de vista, los órganos públicos descentralizados se presentan como consecuencia de un fenómeno de - descentralización administrativa por servicio, lo cual ha sido ampliamente tratado por los especialistas de Derecho Administrativo, tales como Miguel Acosta Romero y Gabino - Fraga, entre otros.

Desde el punto de vista del maestro Gabino Fraga, la descentralización administrativa se realiza en el ámbito del Poder Ejecutivo exclusivamente, señalando como característica esencial de la misma la existencia de una personalidad jurídica especial y de un patrimonio propio. (25)

- - - - -

(25) Fraga, Gabino, ob.cit., págs. 198 y 199

Asimismo, señala que la descentralización consiste en confiar algunas actividades administrativas a órganos que - - guardan con la administración centralizada una relación diversa de la de la jerarquía, pero sin que dejen de existir respecto de ellas las facultades indispensables para con - servar la unidad del poder.

Por otro lado, estima que el organismo descentralizado es el encargado de realizar atribuciones que al Estado corresponden, atribuciones que deben ser de carácter técnico ya que tiene limitada su competencia a la especialidad que le corresponde.

Respecto al personal que integra el establecimiento, Fraga apunta que tiene los caracteres generales que corresponden al personal que presta sus servicios en la Administración Central del Estado, salvo determinación especial de la Ley que en algunos casos ha sometido a dicho personal en materia de trabajo al apartado "A" del Artículo 123 Constitucio - nal, así ocurre tratándose de los trabajadores petroleros y ferrocarrileros, los cuales representan la minoría - de estos trabajadores, ya que la mayoría se encuentran incorporados al apartado "B".

Como destaca el Maestro Fraga, cuando confluyen la autonomía teórica con la autonomía orgánica se tendrá una verda -

dera descentralización. La autonomía orgánica supone la existencia de un servicio público que tiene prerrogativas propias ejercidas por autoridades distintas del poder central y que puede oponer a ésta su esfera de autonomía. (26)

Desde nuestro punto de vista consideramos que un posible criterio adoptado por el legislador para deslindar los regímenes laborales aplicables, es el de que ciertos organismos pueden considerarse autofinanciables, en tanto que otros dependen de manera fundamental de un subsidio, ya sea del gobierno federal o de una entidad federativa, no obstante que a pesar de ser entidades subsidiadas algunas de ellas se rigen por el apartado "A" del Artículo 123, en tanto que otros que pudieran considerarse financieramente autónomos han sido incorporados al régimen del apartado "B", de tal suerte que finalmente la única fórmula cierta desde el punto de vista del Derecho Positivo para determinar el régimen laboral aplicable a cada organismo, es acudir a la consulta de su ley constitutiva o de alguna medida materialmente legislativa que expresamente se ocupe de esta cuestión.

Cuando la ley constitutiva de estas entidades no establez-

- - - - -

(26) Fraga, Gabino, *ob.cit.*, págs. 197, 200 y 202.

ca expresamente por cuál de los apartados del Artículo 123 se rigen, como lo señala Alvarez del Castillo, éstos pertenecerán al apartado "A".

Desde el punto de vista del régimen administrativo de estos organismos, deben considerarse todos aquellos elementos que fijan vinculación con la administración central, tales como realizar atribuciones que al Estado corresponden, las cuales deben considerarse todos aquellos elementos que fijan vinculación con la administración central, tales como realizar atribuciones que al Estado corresponden, las cuales deben ser de carácter técnico y tener personalidad jurídica como anteriormente señalamos, las cuales se crean por una ley del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal. (27)

Por otra parte, el maestro Acosta Romero define a los organismos públicos descentralizados, como aquellos que dependen directamente del Ejecutivo Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya base constitucional la encontramos en los Artículos 90 y 93, párrafos segundo y tercero; y 28 que habla de los monopolios o actividades del Estado, así como el Artículo 73, fracción X que otorga fa-

(27) Fraga, Gabino, ob.cit. pág. 32

cultades al Congreso para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, etc.

Asimismo, señala que dichos organismos descentralizados ya no cuentan actualmente con la autonomía absoluta que los caracterizaba, dado que se encuentran sujetos a sistemas de vigilancia y control. Señalando a la U.N.A.M. como el único organismo descentralizado en México que todavía conserva su autonomía, ya que la administración central no está representada en su Junta de Gobierno, tampoco hay jerarquía de las autoridades universitarias respecto de las centrales, encontrándose como únicos nexos el patrimonio y el subsidio otorgados por el Estado. (28)

Los organismos y empresas están obligados a inscribirse en el registro de organismos descentralizados y empresas de participación estatal que controla la Secretaría de Programación y Presupuesto (desde 1977), correspondiéndole a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los financiamientos que han de constituir la deuda pública de tales organismos.

El objeto de los organismos descentralizados, añade Acosta Romero, consiste en la realización de actividades que -

- - - - -

(28) Acosta Romero, Miguel, ob.cit., pág. 203

corresponden al Estado, entre las que se encuentran:

- a) Prestación de servicios públicos
- b) Administración y explotación de determinados bienes del dominio público o privado del Estado
- c) Realización coordinada de actividades federales, locales y municipales
- d) Distribución de productos y servicios que se consideran de primera necesidad o que interesa al Estado intervenir en su comercio

Como ejemplo de organismos públicos descentralizados del Estado Federal pueden mencionarse:

1. Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA)
2. Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos
3. Comisión Federal de Electricidad (CFE)
4. Comisión Nacional de Libros de Textos Gratuitos
5. Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO)
6. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
7. Consejo Nacional de Recursos para la atención de la Juventud (CREA)
8. Ferrocarriles Nacionales de México (FERRONALES)
9. Hospital Infantil de México
10. Instituto Nacional de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
11. Instituto Mexicana del Seguro Social (IMSS)

12. Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ)
13. Instituto Nacional del Consumidor (INCO)
14. Instituto Nacional Indigenista (INI)
15. Petróleos Mexicanos
16. Sistema de Transporte Colectivo (METRO)
17. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)

Por otra parte, el Estado fue adquiriendo acciones de sociedades anónimas originalmente privadas, surgiendo la figura de las empresas de participación estatal en las cuales la participación del Estado puede ser mayoritaria si éste adquiere mas del 50% de dichas acciones, teniendo el control de la sociedad, o bien, puede darse la participación minoritaria, cuando el Estado Federal adquiere menos del 50% de las propias acciones, casos en los cuales el Estado no asume de hecho el control de las empresas correspondientes.

Con los organismos descentralizados la Ley incluye en la que denomina Administración Pública Paraestatal a las empresas de participación estatal mayoritaria. (29)

(29) Acosta Romero, Miguel, ob.cit., pág. 205

Las causas que han motivado al Estado Federal para adquirir mayoritaria o minoritariamente acciones de empresas - originariamente privadas son múltiples, tales como el que se trate de empresas dedicadas a la producción o distribución de servicios de utilidad pública o de interés social, así como de bienes considerados de primera necesidad y - respecto de los cuales el Estado puede tener interés en - mantener un determinado nivel de producción al margen de un propósito de lucro, en beneficio de la comunidad.

Como ejemplos de empresas estatales mayoritarias pueden - mencionarse:

1. Productos Pesqueros Mexicanos, S.A. de C.V.
2. Fertilizantes Mexicanos, S.A. (FERTIMEX)
3. Fomento Industrial SOMEX, S.A.
4. Alimentos Balanceados de México, S.A. de C.V.
(ALBAMEX)
5. Altos Hornos de México, S.A. (AHMSA)
6. Aeronaves de México, S.A.
7. Ayotla Textil, S.A.
8. Celulosa del Pacífico, S.A.
9. Compañía Minera Sta. Rosalía, S.A.
10. Diesel de México, S.A.

Cabe mencionar que el Estado controla totalmente estas - empresas, los particulares prácticamente no intervienen, Acosta Romero considera que debe llamárseles Sociedades - Mercantiles del Estado.

De igual manera las empresas de participación estatal minoritarias, son sociedades mercantiles pero a diferencia de las mencionadas en el párrafo anterior, a los particulares corresponde la toma de decisiones y la fijación de la política de las mismas ya que poseen la mayoría de las acciones.

Como ejemplo de empresas paraestatales minoritarias pueden mencionarse:

1. Alimentos del Fuerte, S.A. de C.V.
2. Cigarros La Tabacalera Mexicana, S.A. de C.V.
3. Compañía Minera Autlán, S.A. de C.V.
4. Inmobiliaria Guardiania, S.A.
5. Impulsora de Empresas Turísticas, S.A.
6. Servicios Portuarios de Veracruz, S.A.
7. Tereftalatos Mexicanos, S.A.
8. Transportación Marítima Mexicana, S.A.

Paralelamente a este fenómeno, en las entidades federativas se sucitó un fenómeno similar al ocurrido dentro del ámbito federal, es decir, empezaron a crearse organismos públicos descentralizados del gobierno de diversas entidades federativas e igualmente los propios gobiernos locales empezaron a adquirir acciones mayoritaria o minoritariamente de distintas empresas originariamente privadas.

Pueden mencionarse como ejemplos de estos organismos, los siguientes:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Sonora (ISSSTESON), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Baja California (ISSSTECALI), Sistema de Transporte Colectivo (D.F.), Autotransportes Urbanos Ruta 100 (D.F.), etc.

Lo anterior, al no existir un criterio uniforme en cuanto al tratamiento de las relaciones laborales, trae como resultado que los trabajadores que prestan sus servicios a la Administración Pública Paraestatal reciban un tratamiento desigual, ya que unos están bajo el régimen del apartado "A" y otros están regulados por el apartado "B", sin un criterio por parte del legislador que lo fundamente, dado que no debiera existir diferenciación alguna por pertenecer todos a un mismo sector.

B. EL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR PUBLICAS Y AUTONOMAS

En 1910 Justo Sierra y Ezequiel A. Chávez hicieron resurgir la idea de crear una Universidad Nacional, considerándola con el proyecto como institución del Estado, pero con elementos tales que le permitieran desarrollar por sí misma sus funciones dotándola de cierta autonomía. (30)

- - - - -

(30) Curso de Inducción a la Universidad, Tomo I, UNAM, México, 1984

Finalmente, el maestro Justo Sierra, Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes presentó el proyecto ante el Congreso de la Unión, el cual fue aceptado y la Universidad Nacional se reinstaló el 22 de septiembre de 1910, libre de la tutela del Estado.

Es así como en este año de 1910 se reinician formalmente las actividades en la Universidad Nacional de México, dependiente del Ministerio de Instrucción Pública, bajo la dirección de Don Justo Sierra, quedando esta institución encuadrada dentro de la organización del Gobierno Federal y en consecuencia, no era diferente de las demás dependencias gubernamentales, de tal suerte que todo lo que se ha dicho respecto de la situación de los servidores públicos en esta época, resulta aplicable a quienes prestaban sus servicios para esta institución educativa.

No obstante lo anterior, existieron opiniones distintas - como la de Alberto Trueba Urbina, para quien a partir del 10. de mayo de 1917, en que entró en vigor el Artículo - 123 Constitucional, las relaciones entre la UNAM y sus - empleados, profesores e investigadores, se rigen por el Artículo 123 de la Constitución. (31)

- - - - -

(31) Trueba Urbina, Alberto, ob.cit., pág. 588

El año de 1929 fue de gran importancia para la Universidad por la fuerte lucha que movilizó a sectores fundamentales dentro de la misma, y que logró en julio de ese mismo año el reconocimiento de la autonomía universitaria, a través de nuestra Máxima Casa de Estudios se desligó del Estado y sentó las bases necesarias para poder autogobernarse y crear sus propios programas de estudios.

Por otra parte, durante ese mismo año y como producto del reconocimiento de la autonomía universitaria, se organizó una agrupación de trabajadores universitarios, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA), que constituye un antecedente sindical.

Al conceder el propio Gobierno Federal su autonomía a la Universidad Nacional de México, mediante la expedición de su primer Ley Orgánica, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1929, en sus Artículos 31 y 33 incluía menciones a los trabajadores universitarios, en el sentido de que el Consejo Universitario ventilaría todo lo relativo a las prestaciones, derechos y obligaciones de aquellos con la Institución. Durante este año los trabajadores universitarios lograron tener una representación en el Consejo Universitario a través de la cual externaron sus planteamientos, peticiones y puntos de vista en un órgano de dirección universitaria.

Es así como, en esta época, no se pensó que en el seno de la Universidad pudiera hablarse de relaciones laborales, sino que se concibió a la Institución como una comunidad en la que convergían quienes tenían el deseo de aprender -los estudiantes- con quienes tenían la vocación de enseñar -los profesores-, auxiliados por algunas personas que realizaban actividades de apoyo material típicamente administrativas; posición que desde mi punto de vista resulta claramente elitista.

A partir de ahí se da una larga lucha por el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, que pasa en la Universidad Nacional por la formación, desintegración y sustitución de más de doce intentos de organización sindical de diferentes tipos a lo largo de 50 años.

Las autoridades universitarias el 19 de enero de 1933, elaboraron un reglamento interior de las Oficinas Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma, en el cual se contemplaban sólo obligaciones y ningún derecho.

Cabe mencionar a Alfredo J. Ruprecht quien, a su vez, invocando a Pérez Botija, señala que: "no se puede estudiar el régimen jurídico del trabajo en la sociedad contemporánea, sin tomar en consideración el papel y trascendencia que desempeña el sindicato, cuya importancia no es

comparable a ninguna otra institución jurídica contemporánea". (32)

En 1944 Alfonso Caso, Rector de la UNAM, presentó un proyecto de ley orgánica que introducía limitaciones a la libre organización de los trabajadores, al plantearse que las relaciones laborales de los trabajadores se regirían a través de un estatuto especial.

Cuando se expidió la Ley Orgánica de 1945, se dio a la Universidad Nacional el carácter de Organismo Público Descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, no obstante lo cual y a diferencia de otras entidades que formalmente participaban de dicha naturaleza, no se consideró la existencia de relaciones de trabajo entre la Institución y quienes realizaban sus fines de enseñanza, investigación y difusión de la cultura, es decir, la idea comunitaria siguió siendo vigente después de esta ley y no es propiamente cuestionada sino hasta la década de los 70's, sin desconocer algunos brotes de ciertos grupos minoritarios que planteaban inquietudes laborales.

(32) J. Ruprecht, Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, pág. 10

Después de una serie de peticiones, trámites y consultas con el personal universitario y a instancia del Consejo Universitario, el 6 de junio de 1952 todo el personal académico de la UNAM quedó incorporado al régimen de pensiones civiles.

El 29 de junio de 1962, se anuncia la incorporación de -- los trabajadores universitarios y sus familiares al - - ISSSTE. Algunos profesores pretendieron constituir al - Sindicato de Profesores de la UNAM (SPUNAM), el 29 de septiembre de 1964.

El 12 de abril de 1965, el Sindicato de Profesores (SPUNAM) solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y dos meses mas tarde se le negó dicho registro, argumentándose que el tipo de trabajo en las Universidades no estaba estipulado en la Ley Federal del TRabajo.

El Estatuto del Personal Administrativo, aprobado en 1966 prohibía en forma directa que los trabajadores universitarios se pudieran organizar en sindicatos; la única alternativa que concedía era la de poder formar asociaciones, por lo tanto, no podía existir la denominación de patrón para este tipo de institución.

Así, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Universidad Nacional, ésta se encuentra encuadrada dentro del sector público pero tiene independencia en varios aspectos:

Financiero.- Porque teóricamente tiene ingresos y patrimonio propios y ejerce su presupuesto sin sujetarse a controles externos. Sin embargo, la mayor parte de sus ingresos son proporcionados directamente por el Estado mediante subsidios.

Académico.- Porque formula sus propios planes de estudios y de trabajos, tanto en el terreno de la docencia como en la investigación y prevé los procedimientos de selección del personal académico.

Político-Administrativo, en atención a que, por una parte expide los reglamentos que rigen su vida interna, y por la otra, designa a sus propias autoridades sin ingerencias externas.

Como ya se ha dicho con anterioridad, aun cuando en teoría la Universidad Nacional tiene un patrimonio y tiene también ingresos propios, la mayor parte de sus recursos (mas del 90%) provienen directamente del Estado, situación que se convierte en un instrumento de presión en contra de las universidades públicas, por lo que en diversas

ocasiones se propuso se impusiera al Estado la obligación jurídica de contribuir adecuadamente al sostenimiento de dichas universidades a nivel constitucional.

En varias ocasiones se negó el registro para la constitución de sindicatos de trabajadores universitarios por parte de las autoridades laborales, argumentando que la Universidad no se caracteriza por ser una empresa lucrativa.

Es hasta 1972 en que las personas que realizaban actividades esencialmente administrativas, tanto de apoyo estrictamente material como de oficina, se organizaron en una asociación que asumió la denominación de sindicato, como es el caso del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM).

Sin embargo, el 14 de enero de ese mismo año, dicha organización no logró obtener su registro sindical ante las autoridades federales del trabajo, las cuales lo negaron aduciendo diversas razones, entre otras, que por ser esta Institución un organismo público descentralizado que realiza funciones de servicio público, sería en todo caso su jeto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia no existía relación de trabajo entre la Universidad y sus servidores.

Esta solución no satisfizo ni siquiera a las propias autoridades universitarias de la época, las que estimaban que su asimilación tan abierta al Estado implicaba una restricción de su régimen de autonomía, el cual había sido celosamente defendido por la generalidad de los universitarios.

A pesar de todo lo anterior, algunos sectores de servidores administrativos, apoyados por grupos de profesores e investigadores de las escuelas y facultades ideológicamente más radicales, insistieron en lograr el reconocimiento de derechos de carácter laboral, ya no directamente del Estado sino al menos de las autoridades universitarias.

"Posteriormente, -apunta Jorge Carpizo- a mediados de - - 1972, se creó el consejo sindical, integrado por un grupo de docentes, principalmente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y de la Escuela Nacional de Economía. Entre los objetivos del consejo sindical se encontraban - la discusión de la problemática universitaria y la búsqueda de nuevas formas de participación en las decisiones".

(33)

Es así como el 13 de septiembre de 1972, el STEUNAM "empla

- - - - -

(33) Carpizo, Jorge, el Régimen Laboral del Personal Académico en la Universidad Latinoamericana. Revista de la Universidad de México, Apartado V, México, 1980

zó a huelga a la UNAM" para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo.

Ante esta situación, el entonces Rector de la UINAM, Dr. Pablo González Casanova, sometió al Consejo Universitario dichas exigencias, entre las cuales se encontraba la celebración de un contrato colectivo de trabajo que pretendía transformar los principios de organización académica de la Institución, lo cual motivó el pronunciamiento adverso del citado Consejo.

El Rector se negó a firmar el contrato colectivo que se pedía, por lo que el 25 de octubre de 1972 "estalla la huelga" que habría de durar 83 días (los que fueron pagados).

Todo lo anterior, provocó que el Dr. González Casanova presentara su renuncia al cargo de Rector de la UNAM.

El nuevo Rector, Dr. Guillermo Soberón Acevedo, negoció finalmente la firma del convenio citado anteriormente, con una buena parte de las características de un contrato colectivo de trabajo, pero dejando fuera de su contenido, y por lo tanto, al margen de toda negociación los aspectos esencialmente académicos de la Institución.

El 22 de julio de 1974, con la simpatía de las autoridades de la UNAM varias organizaciones magisteriales decidieron agruparse y convertirse en una federación que lucharía por la defensa de cátedra, investigación y asociación y por el mejoramiento de los convenios económicos, sociales y culturales del personal académico. (Excélsior julio 22/1974).

Por otra parte, otras organizaciones coordinadas en una Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios, que vino actuando sinregistro oficial, mantuvieron una constante presión para que se les reconociera como sujetos del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, así como de la Ley Federal del Trabajo, sin límite ni modalidad alguna.

Por su lado las organizaciones, preponderantemente de personal académico sostuvieron la defensa de la idea comunitaria de las universidades públicas y autónomas, al igual que lo hicieron las autoridades universitarias de las distintas instituciones orientadas por la UNAM y coordinadas por la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior).

Según Eliezer Morales, uno de los mas activos sindicalistas universitarios, el sindicalismo en las universidades

despertó en un plazo cortísimo; al ser uno de los aparatos de la sociedad civil mas sensibles, combinada esta circunstancia con las luchas que por décadas habían desarrollado los estudiantes universitarios, dieron base a las formas particulares en que se han expresado las organizaciones sociales de los trabajadores en el interior de las instituciones de enseñanza superior.

Se trata de organismos que no son ajenos al grupo que les ha dado origen, por el contrario, se insertan de manera mas o menos natural en los ámbitos políticos y en las luchas que se libran dentro de las instituciones. (34)

En marzo de 1972 se había fundado sin reconocimiento oficial, la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana, que en 1975 cambia su nombre a Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU), el cual en 1979 llega a agrupar a 32 organizaciones laborales universitarias.

En esta década tiene gran importancia la formación de sindicatos de trabajadores académicos o mixtos, los cuales nunca fueron reconocidos por el Estado. En la UNAM, por

(34) Morales, Eliezer, Condiciones Laborales y Nivel Académico, Foro Universitario No. 1, México, 1982, pág. 47

ejemplo, se formó el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) en 1974 que demanda la firma de un contrato colectivo, logrando sólo algunas ventajas laborales para los profesores.

La respuesta a la política nacional de unificación e impulso al sindicalismo universitario promovida por la FSTU no se hizo esperar. Con la propuesta del Rector Soberón de crear un apartado "C" al Artículo 123 Constitucional en 1976, ya no se niega a los universitarios como en 1972 su carácter de asalariados, pero se pretende convertirlos en trabajadores de excepción con derechos disminuidos. El ataque principal es contra los trabajadores académicos, a quienes se pretende reglamentar su derecho a la estabilidad en el empleo.

Las solicitudes de registro, primero del STEUNAM y después del SPAUNAM fueron negados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el mismo argumento que la Universidad no era una empresa ya que no tiene fines de lucro.

Como consecuencia del fracaso del SPAUNAM de obtener el apoyo de la mayoría del personal académico, el 26 de febrero de 1977 se discutió un documento que serviría como base para la fusión del STEUNAM y SPAUNAM. Surgió así el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma -

de México STUNAM), que al no ser reconocido por las autoridades universitarias, "estalló una huelga" en junio de 1977 por su reconocimiento y por la firma de un contrato colectivo de trabajo, que finalmente no llegaría a conseguir.

La constitución del STUNAM y el V Congreso Nacional de la PSTU, marcan un punto importante en la consolidación del sindicalismo universitario en México.

Al margen de las realidades descritas en los párrafos procedentes y desde el punto de vista estrictamente teórico formal, quedaba por determinar cuál es el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores.

La primera solución que surgía y que pareció ser la mas - lógica, era señalar como marco jurídico el apartado "B" - del Artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, ya que, no hay diferencia substancial entre la función educativa desempeñada por el Estado a través de la - Secretaría de Educación Pública y la que desempeñan las - instituciones públicas aunque autónomas.

Es la autonomía, sin embargo, la que evita la aplicación aparentemente lógica del régimen laboral burocrático federal. En efecto, el apartado "B" precisa que su aplica-

ción será a las relaciones entre el Gobierno Federal y el del Distrito Federal y sus trabajadores, y la autonomía, como primer efecto, implica reconocer a la Universidad como una institución con personalidad jurídica y patrimonio propios distintos del Estado; por otra parte, la idea comunitaria instrumentada por la participación de los miembros del personal académico en todos los órganos de gobierno de la Universidad, implica por lo menos que no se trata de trabajadores en condiciones iguales a los que prestan servicios a cualquier patrón.

Dentro de una tendencia conciliatoria por parte del Estado, se propusieron soluciones teóricas diversas a estos problemas y en concreto la definición de un régimen laboral específicamente aplicable a estas instituciones con la idea de hacer compatibles los derechos de quienes prestan sus servicios para estas instituciones con los fines académicos de las mismas.

Posteriormente se realiza el Primer Congreso Extraordinario del STUNAM cuyo único punto adiscusión fue: "Que el Artículo 123 y su Apartado "A" fuera el marco en donde se insertara su legislación".

"La legislación que se apruebe no deberá estar por debajo de lo establecido en el Apartado "A" del Artículo 123 y -

su ley reglamentaria".

"Se deberán preservar los derechos de sindicalización, - contratación colectiva y huelga. Los conflictos laborales en las universidades se deberán ventilar a través de comisiones mixtas internas de conciliación. Que los derechos laborales de los trabajadores no riñen con la autonomía universitaria. Que la autonomía universitaria debe - elevarse a garantía constitucional".

El 12 de octubre de 1979 se disuelve la FSTU para constituir el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), el cual tampoco obtuvo nunca registro por parte del Estado.

Tras una prolífera discusión en diversos foros, el Ejecutivo Federal formuló una iniciativa para constitucionalizar la autonomía de las universidades e instituciones de educación superior creadas legalmente, definir de paso la calidad de trabajadores en los términos del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, pero sujetos a las modalidades de un trabajo especial, a efecto de hacer compatibles los derechos laborales de quienes realizan actividades académicas y administrativas con los fines estrictamente académicos de la Institución.

Dentro de este orden de ideas, el 9 de junio de 1980 se -
adicionó al Artículo 3o. Constitucional, la fracción VIII
que a la letra dice:

"La educación que imparta el Estado-Federación,
Estados, Municipios, tenderá a desarrollar armó
nicamente todas las facultades del ser humano y
fomentará en él a la vez el amor a la patria y
la conciencia de la solidaridad internacional -
en la independecia y en la justicia:

. . . .
VIII: Las Universidades y las demás institucion
es de educación superior a las que la ley otorg
ue autonomía, tendrán la facultad y la respon-
sabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán
sus fines de educar, investigar y difundir la -
cultura de acuerdo con los principios de este -
artículo, respetando la libertad de cátedra e -
investigación y de libre examn y discusión de -
las ideas; determinarán sus planes y programas;
fijarán los términos de ingreso, promoción y -
permanencia de su personal académico; y administr
arán su patrimonio.

Las relaciones laborales, tanto del personal -

académico como del administrativo, se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

El 21 de octubre de 1980, se adicionó el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo XVII, cuyas principales modalidades pueden resumirse en los siguientes términos:

Los sindicatos y los directivos de los mismos que se constituyen en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formadas por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán de personal académico, personal administrativo o de institución si comprenden ambos tipos de trabajadores.

Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para dirimir problemas de titularidad de la contratación colectiva recibirán el tratamiento que corresponde a los sindicatos gremiales, mientras que el sindicato de institución tendrá el de sindicato de empresa.

En el procedimiento de huelga, el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanente cuando deban de conocer algún asunto de las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el académico o administrativo que corresponda.

Por último señala que la iniciativa tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal manera que concuerden plenamente con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las instituciones autónomas de enseñanza superior.

La cláusula de exclusión sólo podrá ser aplicada al personal administrativo, pero no al académico.

A partir de entonces, se han consolidado en la UNAM dos organismos sindicales: AAPAUNAM que desde noviembre de 1980 ostenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los trabajadores académicos; y el STUNAM, que conservó la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los trabajadores administrativos.

Hasta ahora, sindejar de plantear enfrentamiento retóricos, ambos sindicatos han coexistido en las relaciones laborales colectivas de nuestra Máxima Casa de Estudios.

C. LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES DE CREDITO

No obstante que las instituciones bancarias debían considerarse como sujetos indudables del Artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, en la práctica el Estado se abstuvo de hacer efectivas estas normas a este tipo de instituciones, principalmente por el temor de que los principios colectivos, en especial la constitución de sindicatos, la celebración de contratos colectivos de trabajo y el ejercicio del derecho de huelga, pudieran perturbar su normal funcionamiento y con ello se corría el peligro de un desquiciamiento de la vida financiera del país.

Como señala el maestro Mario de la Cueva, probablemente lo anterior condujo al entonces Presidente de la República. -

Gral. Lázaro Cárdenas, a expedir el 20 de noviembre de 1937 el primer Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dado que aparentemente no existía conflicto alguno entre el trabajo y la banca. (34)

El contenido de dicho reglamento subsistió en esencia durante los años posteriores, a pesar de que se realizaron algunas reformas, inclusive se expidió un nuevo reglamento publicado en el Diario Oficial de diciembre 22 de 1937, conservando tanto la estructura como las normas fundamentales del primero.

Posteriormente, en ocasión de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se pensó, como lo señalan la generalidad de los autores entre otros Trueba Urbina, que:

"Al abrogarse la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, por disposición expresa del artículo 2o. transitorio de la Nueva Ley, no sólo quedaron abolidos o derogados los preceptos de aquélla, sino los reglamentos expedidos por la misma y que sean contrarios a los mis -

(34) De la Cueva, Mario, ob.cit., pág. 520

mos textos legales, en cuyo caso se encuentra el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las - Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, publicado en Diario Oficial de la Federación del 30 del mismo mes y año.

Por tanto, las relaciones entre dichas instituciones y sus empleados se regirán por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970". (35)

Podríamos citar en sentido semejante a Mario de la Cueva, quien además de considerar la inconstitucionalidad del referido reglamento, también estimó que el mismo habría quedado sin efecto como consecuencia de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los principales argumentos para sostener la inconstitucionalidad del reglamento que nos ocupa, han sido expuestos - fundamental y magistralmente por el Dr. de la Cueva, y pueden sintetizarse en los términos siguientes:

1. Desde el punto de vista orgánico la autoridad que

(35) Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, pág. 458

expidió el reglamento carecía de facultades para hacerlo, tomando en cuenta que en realidad no se reglamentaba ley alguna, sino que en realidad se estaba legislando al introducir nuevos derechos sobre todo algunas restricciones, - siendo que la única autoridad constitucional competente para legislar en materia de trabajo lo es, desde 1929, el Congreso de la Unión, según puede verse en las disposiciones contenidas en el Artículo 73 fracción X y en el actual Artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

2. Desde el punto de vista sustancial, la inconstitucionalidad del reglamento se evidencia ya que el mismo introdujo restricciones a los derechos colectivos de los trabajadores, concretamente a los de libertad sindical, negociación y contratación colectiva, así como el ejercicio de huelga; derechos particularmente el primero y el último expresamente consagrados en la Constitución (Artículo 123, - apartado "A", fracciones XVI, XVII y XVIII) y tácitamente - el segundo como consecuencia natural de los otros dos.

Asimismo, resalta el maestro Mario de la Cueva que tales - reglamentos quebrantaron el fuero constitucional del trabajo y se colocaron por encima de nuestra Carta Magna, claro ejemplo de ello fue el desconocimiento de la existencia - del derecho colectivo, siendo mas notorio en el caso de la

huelga, porque el Artículo 19 del Reglamento de 1953 dice que: "las labores nunca podrán suspenderse sino en las fechas que autorice la Comisión Nacional Bancaria" y termina diciendo que de ahí el renacimiento del empresario del capitalismo clásico. (36)

Como en ocasiones suelen suceder las cosas en nuestro sistema de gobierno, dichos reglamentos pasaron a formar parte del enorme grupo de violaciones a nuestra Constitución, destruyendo derechos fundamentales del hombre, como es la libertad de éste frente al Estado para beneficiar al eterno grupo privilegiado de banqueros y empresarios, quienes en forma mágica e inexplicable logra crear reglamentos que se encuentran por encima de nuestro Pacto Supremo, poniendo una vez mas en tela de juicio la aplicación real de nuestro cuerpo de leyes.

No obstante el punto de vista general de la doctrina, y a pesar de que a partir de 1970 algunos trabajadores bancarios empezaron a organizarse sindicalmente e inclusive solicitaron su registro ante las autoridades competentes, - sorpresivamente con fecha 14 de julio de 1972, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un conjunto de reformas al reglamento que nos ocupa, expedidas por el entonces

Presidente de la República, Lic. Luis Echevarría Alvarez, en virtud de las cuales aun cuando se introdujeron algunos beneficios nuevos para los trabajadores bancarios, por ejemplo, la semana laboral de cinco días, se reiteraron las restricciones a los derechos colectivos de los trabajadores, revalidándose tácitamente la discutible vigencia del reglamento que supuestamente había quedado sin efecto.

Una vez expedidas las reformas últimamente mencionadas, las autoridades registradoras negaron las solicitudes de registro sindical que se encontraban en trámite, y el reglamento en su conjunto, de hecho, readquirió plenamente su vigencia formal y real.

No fue sino hasta 1982, en que como consecuencia de fenómenos económicos y políticos, ajenos estrictamente a las relaciones laborales en estas instituciones, se produjo un cambio notable en el terreno de lo que podríamos llamar el Derecho del Trabajo Bancario.

En efecto, cuando el 10. de septiembre de 1982, el Presidente José López Portillo anunció "la nacionalización de la banca", señaló también que los trabajadores tendrían acceso, como consecuencia de esta decisión, a la sindicalización, aunque sin especificar si ello conllevaba también el acceso a la contratación colectiva y al derecho de huel

ga.

Sin embargo, algunos días mas tarde se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 8 de septiembre de 1984, un acuerdo en virtud del cual se precisó que el régimen laboral bancario, en general, se regularía en lo sucesivo dentro del marco del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, equiparándose de hecho al régimen de los trabajadores al servicio del Estado.

Ello implicó, en principio, el reconocimiento al derecho a la sindicalización y a un ejercicio muy limitado, casi imposible, del derecho de huelga pero no así al de negociación y contratación colectiva que no existe dentro del apartado "B" anteriormente citado.

Por otra parte, la vigencia de derechos individuales de los trabajadores bancarios, superiores a los de los trabajadores del Estado, en general, plantearon la dificultad de aplicar lisa y llanamente a estos trabajadores el conjunto de derechos y obligaciones contenidos en la legislación reglamentaria del referido apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, es decir, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Surgió igualmente la dificultad en cuanto a la determina -

ción de los regímenes de seguridad social y habitacional - aplicables, de que los trabajadores bancarios tenían - - también derechos adquiridos con muchos años de antelación.

Fue en razón de los acontecimientos y de las dificultades - antes referidas, que las diversas dependencias del Gobierno Federal involucradas en el problema y en sus consecuencias laborales, tuvieron que hacer profundos análisis para buscar una solución que permitiera expedir una reglamentación laboral específica que compatibilizara los viejos derechos colectivos concedidos dentro de los parámetros del apartado "B" del propio Artículo 123 Constitucional.

El resultado de este esfuerzo, con sus logros y errores, - fue la adición de la fracción XIII Bis del apartado "B" - del Artículo 123 tantas veces citado, y la expedición de - la ley reglamentaria de dicha fracción constitucional, de la cual nos ocuparemos precisamente en el último capítulo de este trabajo.

CAPITULO IV

ESTATUTOS ESPECIALES EN FUNCION DE LAS MODALIDADES DEL SERVICIO

La Ley precisa en el Artículo 20, que existiendo la prestación de un trabajo subordinado habrá siempre relación de trabajo, independientemente de la concurrencia de voluntades que puedan o no formar un contrato.

Se han impuesto modalidades específicas en el desempeño de ciertas actividades o profesiones de todas maneras sujetas al régimen general de trabajo, puesto que, en alguna forma, tales actividades o profesiones están subordinadas, y en consecuencia resultan verdaderas relaciones de trabajo.(37)

Los trabajos especiales, no obstante su autonomía relativa en la Ley, en realidad han venido a constituir el medio para determinar condiciones de excepción en la contratación y en el despido, pero todo dentro de una estricta referencia propia del derecho individual del trabajo.

Al referirse a los trabajos especiales, el maestro Néstor de Buen, señala que: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamenta

- - - - -

(37) Alvarez del Castillo, Enrique, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, México, 1974, pág. 48

les de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento". (38)

La Ley de 1931 y la Ley de 1970, cada una en su época, tomaron en cuenta el problema con las diferencias correspondientes a su tiempo.

La Ley de 1931 reglamentó el trabajo de los domésticos, el trabajo del mar, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo del campo y el trabajo a domicilio; posteriormente en 1959 fue adicionada la reglamentación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

La Ley de 1970, ordenó las disposiciones correspondientes para consolidar la protección de un mayor número de relaciones de trabajo. Feron incorporados nuevos capítulos especiales relativos a los trabajadores de confianza, al trabajo de autotransportes, al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, a los agentes de comercio y otros semejantes, a los deportistas profesionales, a los actores y músicos, al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Posteriormente se adicionó el capítulo relativo a los médicos.

(38) De Buen, Néstor, El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982

residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, y el 21 de octubre de 1980 el que se ocupa del trabajo en las instituciones de educación superior, públicas y autónomas, de las que ya nos hemos ocupado.

El Artículo 181 de la Ley establece que:

"Los trabajos especiales que se rigen por las normas del Título Sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen..."

Disposición que sugiere, según Don Enrique Alvarez del Castillo algunas observaciones:

La primera consisten en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del Artículo 123; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible puedan aplicarse las normas generales. (39)

(39) Alvarez del Castillo, Enrique, ob.cit., pág. 50

Las modalidades y características específicas de cada uno de los trabajos especiales reglamentados por la Ley, se describen a continuación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA

La Ley de 1931 reconoció la necesidad de que los patrones cuenten con el trabajo de representantes titulares de sus intereses inmediatos, y de personas que realicen actividades de carácter personal; estos trabajadores deben reunir cualidades técnicas, administrativas o profesionales, pero principalmente, como requisito fundamental, la confianza - que en ellos resulta indispensable depositar por parte del patrón.

Esta facilidad no justifica el abuso de estos trabajadores. Por ello, la Ley de 1970 establece como principio general - en el Artículo 182, que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, deben ser proporcionadas a la naturaleza y a la importancia de sus servicios y no podrán - ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes en la empresa o establecimiento; por otra parte, la misma Ley indica que los trabajadores de confianza disfrutarán, en principio, de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, las cuales se extienden en su favor, - lo que es especialmente importante si se toma en cuenta la

periódica revisión obligatoria del contrato colectivo, que les asegura una superación constante en sus condiciones de trabajo, particularmente las económicas.

Hay que señalar que los trabajadores de confianza están impedidos para formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, así como que es causa de rescisión de la relación de trabajo la pérdida de la confianza, si existe un motivo razonable que la funde (arts. 183 y 185).

Puede afirmarse que las principales modalidades de los trabajadores de confianza se refieren al ingreso (no están sujetos a cláusula de admisión ni a criterios de preferencia) y a la disolución de la relación laboral (la reinstalación es conmutable por una indemnización).

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

La Ley de 1970 usó esta expresión en vez del trabajo de mar, por estimarla mas apropiada ya que es en los buques donde se produce la prestación del servicio. Las condiciones difíciles y los riesgos inherentes al mar imponen modalidades especiales en las condiciones de trabajo (arts. 194 a 214) que deben hacerse constar por escrito, registrarse ante las autoridades marítimas, consulares y del trabajo; los salarios pueden cobrarse en moneda extranjera

a elección del trabajador y su pago está garantizado preferentemente con el buque; no opera el principio de igualdad de salario; tienen derecho a un número creciente de días - de vacaciones cuando el trabajo se presta en un año de servicio hasta llegar a 24; posteriormente 2 días mas por cada año de servicio, los patrones también tienen obligaciones especiales por cuanto a alojamiento, alimentación, personal y material de curación; la distribución de las jornadas tiene que ser objeto de regulación especial, observándose siempre como principio el respeto al descanso necesario entre jornadas.

Como en otros capítulos de este Título, se incluyen causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo; y finalmente, causas excepcionales para la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo en función de las - - vicisitudes del buque y del tráfico marítimo. Los trabajadores deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento (art. 189).

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

En diciembre de 1959 se adicionó la Ley de 1931, como consecuencia de la lucha del gremio de pilotos de aeronaves, tendiente a obtener su reconocimiento como trabajadores su jetos a la protección del régimen laboral para todos los - efectos.

Este reconocimiento no había sido logrado invocándose condiciones de orden técnico, profesional, de responsabilidad y autoridad que concurren en el desempeño del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; por otra parte, las altas remuneraciones que perciben los pilotos por una actividad altamente especializada hacían considerar en un análisis ligero, que este tipo de personal se identificaba más con los intereses patronales que con los intereses de la clase trabajadora.

La presión de los pilotos y la característica expansión del Derecho del trabajo permitieron finalmente su incorporación al mismo.

La Ley de 1970 aprovechó la experiencia derivada de la aplicación de las disposiciones adicionadas en 1959, y en forma clara y técnica protegió los intereses de los trabajadores pero sin descuidar la necesidad de garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas en sí mismas (art. 215).

Por lo que se refiere a las particularidades de los tripulantes, éstas son las siguientes: Ser mexicanos por nacimiento; las relaciones de trabajo siempre se rigen por las leyes mexicanas; los miembros de la tripulación son el piloto de mando, los oficiales, el navegante y los sobrecargos.

Se reglamentan de manera especial las jornadas de trabajo, los tiempos efectivos de vuelo y tiempos de reserva, los cuales obedecen a reglas especiales establecidas por razones técnicas y de seguridad (arts. 221 a 231), igual sucede con el trabajo en los días de descanso obligatorio y con las vacaciones que se inician con un periodo mínimo de 30 días de calendario por año de servicios.

En materia de salarios es válido romper con el principio de igualdad cuando el servicio se preste en aeronaves de diferente categoría (art. 235). En materia de escalafón, se toma en consideración en primer término, la capacidad técnica, física y mental del interesado relacionada con el equipo que debe trabajar, después, la experiencia y por último la antigüedad (art. 239).

TRABAJO FERROCARRILERO

La participación y la importancia que en la Revolución de 1910 y en la formación del sindicalismo mexicano tuvieron los trabajadores ferrocarrilero, es un factor que indudablemente se tomó en cuenta para determinar, desde 1931, algunas modalidades sobre la prestación de sus servicios.

La Ley actual ordena que el trabajo en ferrocarriles debe ser desempeñado por mexicanos (arts. 246 a 255). Sin - -

embargo, puede afirmarse que en la actualidad las condiciones especiales de esta actividad se ubican en los contratos colectivos de trabajo celebrados por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana - - (STFRM) y los organismos y empresas, por cierto estatales, que se ocupan de esta actividad.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Ilustración inmejorable de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo es la protección, que en la Ley de 1970 se - - otorgó a los trabajadores autotransportistas de servicio - público, quienes estaban sujetos con anterioridad a la injusticia propiciada por la antigua forma de la contratación civil, como lo son el arrendamiento y la comisión.

El Artículo 256 de la Ley Laboral en vigor, dispone que - las relaciones entre choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios en - los autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga mixtos, foráneos o urbanos, constituyen relaciones - de trabajo que no pueden quedar desvirtuadas por estipulaciones contrarias de las partes que hagan nugatorios los - efectos legales e impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Quedan así eliminados los arrendamientos simulados, así como la de la comisión ficticia y el ocultamiento de la personalidad del patrón. El sistema de fijación de los salarios admite las distintas modalidades que se presentan en la práctica, tales como día, viaje, boletos vendidos, circuitos o kilómetros recorridos; puede pagarse por cantidad fija, por primas sobre ingresos y en cualquier otra forma siempre y cuando se establezca un salario superior al mínimo (art. 257).

De igual manera se reglamenta la forma de pago del salario en los días de descanso y las vacaciones. Finalmente, se establecen obligaciones especiales para trabajadores y patrones, orientadas a la seguridad y al buen servicio del transporte público (arts. 261 a 263).

Se regulan como causas especiales de rescisión de la relación laboral, la negativa o la interrupción del viaje sin causa justificada y la disminución del volumen del trabajador en forma reiterada (art. 264).

TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO AL PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

Debido a la fuerte explotación de que eran objeto los trabajadores maniobristas y después de frustrados intentos -

por mejorar sus condiciones de vida, fue indispensable que en México la Ley reglamentara la protección de estos trabajadores, no sólo frente a los patrones sino lo que es más lamentable, también frente a sus propios sindicatos, los -
cuales olvidaron el fin para el que se crea una organiza -
ción sindical, convirtiéndose paradójicamente en patrones de sus propios agremiados.

En razón de las características particulares que revisten los pesados trabajos que realizan este tipo de trabajado--
res, el Artículo 265 de la Ley define las maniobras que --
han de realizar: carga, descarga, estiba, desestiba, ali--
jo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trans--
bordo de carga y equipaje a bordo de buques o entierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal.

Se considera patrones: las empresas navieras, las de ma -
niobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, -
los agentes aduanales y demás personas que ordenen los tra -
bajos (art. 268); esto es, se establece un principio de --
responsabilidad mancomunada que permite la protección a -
los salarios e indemnizaciones de los trabajadores.

Los preceptos sobre los salarios disponen que pueden pagar -
se por unidad de obra, por peso de los bultos o de cual- -

quier otra manera (art. 270), pero lo mas importante, el salario debe pagarse directamente al trabajador y sin que la existencia de intermediarios libere de responsabilidad a los patrones (art. 271); pretendiéndose con ello eliminar el que algunos sindicatos continúen cobrando los salarios que corresponden a sus miembros.

Los sindicatos tienen la obligación de proporcionar a los patrones una lista pormenorizada con el nombre y la categoría de los trabajadores que efectivamente y en cada caso realizan las maniobras (art. 274) y además, los trabajadores no pueden hacerse sustituir, si lo llegaran a hacer, - el sustituto tiene derecho a percibir la totalidad del salario (art. 271).

Establecen los Artículos 273, 276 y 277 reglas especiales - mínimas para el cómputo de la antigüedad, pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo y la constitución de un fondo de pensiones de jubilación y de invalidez, que en el fondo tiene como razón de ser, abrir las puertas de la seguridad social a estos trabajadores.

TRABAJADORES DEL CAMPO

La Constitución de 1917 estableció en el Artículo 27, las garantías sociales de los campesinos que con las previstas

en el 123 forman el Derecho Social Constitucional Mexicano según dice Enrique Alvarez del Castillo.

El Artículo 27 sostuvo la posibilidad de la explotación individual de la tierra al garantizar la existencia de la pequeña propiedad agrícola y ganadera, limitando con ello el interés social; de ahí la existencia de trabajadores del -campo subordinados a un patrón pero sujetos a modalidades especiales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, se ocupó de proteger -al trabajador del campo contra maniobras que pudieran tra-tar de ocultar al verdadero patrón utilizando antiguas fó-mulas del Derecho Civil, básicamente contratos de arrenda-miento y los de aparcería; con este propósito el Artículo 281 estableció la responsabilidad solidaria del propieta-rio, arrendatario o aparcerero del predio en el que se reali-zan los trabajos.

Entre las modalidades de estas relaciones de trabajo, des-tacan las de: suministro gratuito de habitaciones adecua-das e higiénicas, medicamentos y material de curación nece-sarios para primeros auxilios, asistencia médica en gene-ral para los trabajadores y sus familias, espacio dentro -del predio para cría de animales de corral; acceso a los -depósitos acuíferos, etc.

Todo lo anteriormente expuesto, como es de todos sabido, - en general resulta letra muerta ya que nuestros campesinos cada día mas emigran del campo a la ciudad por falta de todos los elementos que se han mencionado y olvidados, se conforman con tener un sitio cualquiera para no morir. No debemos darnos por vencidos, ya que estos trabajadores realizan uno de los mas nobles y dignos trabajos como es el de trabajar la tierra que produce el alimento de los - - hombres.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Al considerarse desde tiempos remotos el trabajo del - - hombre como cualquier mercancía, se hizo necesario que una vez mas interviniera la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo para que definitivamente dejaran de utilizarse las formas inoperantes del Derecho Civil que únicamente creaba confusión e impedía la protección de los agentes de comercio dedicados a la venta de mercancías y seguros, trabajadores que dejan de estar regulados por el mencionado Derecho Civil en 1970.

Los agentes de comercio quedan definidos por el Artículo - 285, el cual establece: "Los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa

o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

TRABAJADORES DEPORTISTAS

Una de las principales razones por las cuales se reglamentó el trabajo de los deportistas profesionales, fue la convicción plena del legislador de que la actividad que desempeñan es una función social, además de que al igual que cualesquiera otros trabajadores necesitan vivir, y para ello es indispensable percibir un sueldo que les permita satisfacer sus necesidades.

Y como lo señala el maestro Mario de la Cueva, "uno de los principios del estatuto laboral es la idéntica dignidad del trabajo humano aplicado a no importa qué actividad".

(40)

Objetivamente el deporte se convierte en un espectáculo público, susceptible de variación económica y de exploración comercial, de ahí entonces la necesidad de reglamentar y proteger a este tipo de trabajadores.

- - - - -

(40) De la Cueva, Mario, ob.cit., pág. 537

Es por ello que la Ley de 1970 no podía permanecer con los ojos cerrados, y tomando en cuenta las características del deporte, estableció reglas para impedir la explotación de quienes por su afición, por su técnica y capacidad, por su arte, convierten al deporte en un valor económico.

Los jugadores de futbol, beisbol, frontón, box, luchadores, se encuentran protegidos por el Artículo 292 de la Ley, - agregándose la posibilidad de incluir a otros deportistas semejantes.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, indeterminado, por una o varias temporadas y por uno o varios eventos o funciones. De acuerdo con esto, se fijarán los salarios (arts. 293 y 294).

Es así como los deportistas profesionales dejan de ser mercancía de las empresas o clubes, quienes no pueden ser transferidos sin su consentimiento; en cuanto a las primas cubiertas por transferencia tienen derecho a una participación de por lo menos un 25%, que en función de la antigüedad puede llegar hasta el 50%, lógicamente por sus características especiales no opera el principio de igualdad de salario que ha de fijarse en razón de la categoría de los eventos, de la de los equipos o de la de los deportistas.

Finalmente, los equipos o los deportistas tienen a su cargo obligaciones y adiestramientos, viajes y respeto a los reglamentos de competencia, siendo causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la indisciplina y la pérdida de facultades (arts. 295 y 303).

Dejan de estar regulados por el Derecho Civil en 1970.

LOS TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS

Respecto a estos trabajadores no puede darse una definición debida a la extensa y diversidad de actividades artísticas que existen, pero se les reconoce como sujetos de relaciones de trabajo, regulados por el Artículo 304.

Los Artículos 308 y 309 establecen que cuando los actores y músicos trabajen fuera de la República o de su residencia, se les debe dar un anticipo de salarios del tiempo convenido de por lo menos un 25% y una garantía de pago de ida y regreso.

De igual manera que para los deportistas cuyas características son tan especiales, las relaciones laborales de los actores y músicos establecen en el Artículo 305 que serán contratados por temporada, funciones, representaciones o actuaciones.

La Ley permite la fijación de salarios distintos, atendiendo a la categoría de las representaciones, funciones o actuaciones o a la de los trabajadores actores y músicos. El salario se pagará por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones (art. 306).

TRABAJO A DOMICILIO

El individualismo de estas relaciones de trabajo y la dificultad para constituir sindicatos, son las principales causas que permiten la explotación patronal de los trabajadores a domicilio.

La Ley Federal del Trabajo describe en el Artículo 311 el trabajo a domicilio, como aquél que se presta en un lugar libremente elegido por el trabajador que puede ser su domicilio, pero sin vigilancia ni dirección inmediata por parte del patrón.

El trabajador puede incorporar en el trabajo a los miembros de su familia, sin que jurídicamente se altere la relación de trabajo (art. 313), así como tampoco la desvirtúa el hecho de que el patrón venda materias primas, objetos y equipos al trabajador, ni la utilización de intermediarios o la simultaneidad de patrones.

Estas reglas son en la realidad sumamente difíciles de - -
aplicar, así como las relativas al descanso obligatorio, -
las vacaciones anuales, los salarios mínimos profesionales,
de tal manera que, los abusos siguen ocurriendo pues el -
trabajador a domicilio sigue existiendo, no obstante el -
progreso técnico y la concentración de las empresas.

El maestro Alvarez del Castillo coincide con G.H. Camerlynk
y G. Lyon Caen, por cuanto a que solamente la puesta en -
marcha de estructuras sindicales que protejan efectivamen-
te a los trabajadores y les permita la determinación colec-
tiva de sus condiciones de trabajo y la vigilancia de su -
cumplimiento, pueden remediar la deplorable situación en -
que todavía no se sabe por cuánto tiempo mas, permanecerán
los trabajadores a domicilio.

TRABAJO DOMESTICO

El servicio doméstico es un claro ejemplo de la escasez en
el empleo industrial, lo cual induce al legislador a consi-
derar el trabajo de los domésticos con un sentido paterna-
lista un tanto inconveniente. Así, la jornada de trabajo
de éstos es discrecional, pero asegurando garantizar repo-
so suficiente (art. 333), alimentos y habitación; deben re-
cibir en efectivo el importe de las dos terceras partes -
del salario que en muchos casos resulta inferior al mínimo
ya que el otro tercio les puede ser pagado en especie, a -

través de la alimentación y la habitación (art. 334).

Por la relación de intimidad no cuentan con la garantía de estabilidad en el empleo, pero tienen derecho a indemnización (art. 346).

A partir de 1973, la Nueva Ley del Seguro Social los con sideró sujetos voluntarios del régimen de la seguridad so- - cial, aplicándose algunos de sus beneficios tanto a los - propios domésticos como a sus familiares.

TRABAJADORES DE LA PROPINA

El Dr. de la Cueva caracteriza este tipo de trabajo por la naturaleza de la propina, definiéndola como la "remunera - ción percibida de manos de tercero". Sin embargo, el - - maestro Alvarez del Castillo señala que es la empresa o el dueño del establecimiento quien además de otorgar al traba - jador la oportunidad de ganarse la propina, siempre la to - ma en cuenta como parte del salario. (41)

"Oportunidad" que en mi concepto es producto del gran índi ce de desempleo que existe en nuestro país; de la necesi - dad de los menores de edad de salir a la calle a ganarse -

(41) Alvarez del Castillo, Enrique, ob.cit., pág. 575

la vida al igual que muchas mujeres que son explotadas por dueños de establecimientos quienes sin otorgarles prestación laboral alguna, y en múltiples ocasiones sin pagarles sueldo alguna, ya que como quedó señalado, representa un privilegio para estos trabajadores el que se les permita trabajar sin importarles las condiciones de vida que tienen; situaciones en las que también podemos incluir a trabajadores varones que se ven obligados a trabajar en estas condiciones.

A pesar de lo expresado, los trabajadores de la propina obtuvieron un triunfo al lograr se creara una reglamentación especial para sus relaciones laborales, triunfo aun no concluido en su totalidad por las diversas razones que se han señalado, agregando a éstas que en ocasiones el patrón no les paga seguro social ni ninguna otra prestación, a pesar de existir la responsabilidad del patrón de cubrir todos los riesgos inherentes con la actividad de su empresa.

La Ley incluye como trabajadores de la propina a los que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, entendiéndose por establecimientos análogos a los salones de belleza, las peluquerías, los cines y teatros (casos de los acomodadores) y en general a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste - -

un servicio público y en el que reciban usualmente una propina. (42)

La Ley previene la obligación a cargo de las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos para fijar salarios mínimos profesionales, y con toda precisión ordenan que las propinas formen parte del salario sin que sobre ellas el patrón pueda hacer reservas ni tener participación; pueden determinarse por un porcentaje; fijarse sobre consumo de la clientela; o bien, las partes pueden fijar el aumento que debe hacerse al salario de base en función a la propina para el pago de cualquier tipo de prestación que corresponda a los trabajadores; en estos casos el salario siempre será remunerador, tomando en cuenta la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios (arts. 344 a 350).

La disposición contenida en el Artículo 347 establece que la propina integra el salario para todos los efectos legales, ratificándose el principio de que el salario debe ser remunerador.

Reiteramos el señalamiento de que las propinas constituyen una de las principales fuentes de ingreso para miles de

(42) Alvarez del Castillo, Enrique, ob.cit., pág. 575

trabajadores, por lo que es indispensable se reglamenten - en forma mas precisa y concreta los derechos de los trabajadores de la propina para evitar abusos y explotación; - además de que también resulta costoso para el cliente el - pagar el servicio y casi obligársele a aportar una canti - dad adicional por propina a quien le atendió.

EL TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIES - TRAMIENTO

Paradójicamente, como acertadamente señala el maestro Ma - río de la Cueva, son los médicos el único sector universi - tario que verdaderamente presta un auténtico servicio so - cial al pueblo, y sin embargo se les ha golpeado fuertemen - te en los diversos movimientos que han realizado para obte - ner mejores condiciones de trabajo y derecho a recibir los beneficios contenidos en nuestro Derecho del Trabajo. Es - tos hombres entregan su capacidad de trabajo, sus conoci - mientos, su esfuerzo en pro de la salud de todos los seres humanos. (43)

En el Capítulo XVI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, quedó incluido el trabajo de los médicos residen - tes.

(43) De la Cueva, Mario, ob.cit.. pág. 585 .

El fin específico de esta reglamentación es hacer posible "la realización de estudios y prácticas de post-grado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse...", según lo dispone el Artículo 353-A.

La duración de la relación de trabajo, a diferencia del principio de la duración indeterminada reglamentada por el Artículo 353-F, será por tiempo determinado, mínimo de un año extendiéndose el tiempo necesario para obtener el certificado de especialización correspondiente.

Los médicos residentes tienen derecho a gozar de las prestaciones indispensables para llevar a cabo el cumplimiento de su residencia (habitación, alimentos, etc.); asimismo, a ejercer dicha residencia todo el tiempo que dure su especialización.

A su vez, estos trabajadores especiales deben cumplir con ciertas obligaciones, tales como: observar las disposiciones estatutarias; acatar las órdenes de sus maestros y principalmente cumplir puntualmente los programas teóricos y prácticos.

CAPITULO V

ASPECTOS FUNDAMENTALES RELATIVOS AL TRABAJO BANCARIO

A. CONSIDERACIONES GENERALES

Como ya se había dicho, con fecha 30 de diciembre de 1983 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido reglamenta el nuevo derecho laboral bancario.

En esta Ley pretenden conjugarse las encontradas circunstancias derivadas del proceso de nacionalización de las instituciones de crédito, concretamente, se trata de compatibilizar los beneficios individuales que los trabajadores habían recibido dentro de una reglamentación enmarcada en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional aunque tamizada por el Reglamento de Trabajo para los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, con el hecho de su incorporación al ámbito del apartado "B" del mismo precepto constitucional.

Este esfuerzo compatibilizador va a hacerse extensivo no solamente a las relaciones individuales de trabajo de estos trabajadores, sino también a los aspectos colectivos, procesales y de seguridad social correspondientes.

Por otra parte, cabe señalar que la Ley que se comenta, - utiliza los mismos principios conceptuales generales que - consagra el Artículo 123 Constitucional, de tal manera que dicho ordenamiento legal no requirió de disposiciones espe- cificas que tuvieran propósitos específicamente conceptua- les.

B. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO BANCARIO

Lo que podríamos denominar derecho individual del trabajo bancario va a estar contenido, principalmente, en los Capí- tulos Primero, Segundo y Cuarto.

La reglamentación sobre la relación individual de trabajo acusa influencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si bien es cierto que el Artí- culo 2o. se refiere a la relación de trabajo, también lo - es que el mismo precepto condiciona su existencia a la de un nombramiento, lo cual implica la toma de decisión de - parte de un funcionario competente para admitirlo.

El deslinde entre los trabajadores de confianza y de base, también refleja una influencia de la Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado, ya que el Artículo - 3o. va a adoptar un criterio mixto, en virtud del cual se consideran trabajadores de confianza a los que ocupan de -

terminados puestos, así como también a los que realizan de terminadas funciones. En efecto, dicho precepto considera trabajadores de confianza a los que ocupan los puestos de Directores Generales y los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o de Area; los Subgerentes Generales; los Gerentes; las Secretarias de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Contralores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los Representan - tes Legales y Apoderados Generales.

Por otra parte, el mismo precepto también considera como - trabajadores de confianza a los que realicen funciones de administración, control, registro, custodia de información confidencial básica de carácter general, agregándose ade - más para el caso del Banco de México, que también serán de confianza todos aquellos trabajadores así considerados por la Ley Orgánica.

Como puede verse, la determinación de los trabajadores de confianza para el trabajo bancario es notablemente mas - - amplia que la consignada por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 90. y tiene una notable aproximación con el - nuevo texto del Artículo 50. de la Ley Federal de los Tra - bajadores al Servicio del Estado, que fue reformada en es - te aspecto en enero de 1984.

En este orden de ideas, podemos afirmar que los efectivos nuevos derechos de este gremio, particularmente en el - - ámbito colectivo, quedaron relativamente reducidos dado - el gran número y proporción de trabajadores de confianza que resultan de conformidad a la aplicación de los criterios antes señalados. Es decir, que de acuerdo en el deslinde legal comentado, una proporción muy importante de los trabajadores bancarios van a ser considerados como de confianza y por lo tanto, quedarán de cualquier manera marginados como ya lo estaban de los nuevos derechos colectivos que únicamente beneficiarían a los trabajadores de base.

No obstante lo anterior, es importante señalar que de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 4o. de la Ley - que nos ocupa, los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en su empleo cuando sean despedidos, de donde se desprende que sí pueden tener derecho a - que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados, con lo cual su situación es notoriamente mas favorable que la de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, - los cuales no tienen mas derechos que los de seguridad social y los de protección al salario.

Por otro lado, el mismo Artículo 4o. señala en su último - párrafo, que los directores generales podrán ser nombrados

y removidos libremente por el Ejecutivo Federal a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público, con lo cual se le equipara de hecho a altos funcionarios desde el punto de vista de la Legislación Burocrática, o bien, a los administradores generales o miembros del consejo de administración en las empresas sujetas a la Ley Federal del Trabajo, ya que en realidad no se les reconoce la calidad de trabajadores.

Respecto de los trabajadores de base, de conformidad con lo dispuesto por el mismo Artículo 4o., su denominación se obtiene por exclusión ya que tienen tal carácter quienes no sean de confianza.

Por otra parte, el mismo precepto establece que la permanencia de los trabajadores de base se obtendrá hasta que cumplan doce meses de servicios, lo que los coloca en una situación inferior a los trabajadores del Estado que obtienen su inamovilidad a los seis meses, según lo dispuesto por el Artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y desde luego, que los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo quienes son definitivos desde el primer día aun cuando los primeros treinta de la relación de trabajo pueden ser despedidos por ineptitud o haber incurrido en engaño respecto de sus cualidades laborales, según señala la fracción I del Artículo -

47 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, los trabajadores de base que sean despedidos - sin causa justificada pueden optar por la reinstalación en su trabajo o por una indemnización de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados, por lo que respecta de la última acción la indemnización - es superior a la consiganda por ambas leyes reglamentarias de los apartados "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional.

Si bien es cierto que el precepto que nos ocupa no establece expresamente que en estos casos los trabajadores tengan derecho al pago de salarios vencidos, debe entenderse que ello es una omisión que seguramente las autoridades jurisdiccionales suplirán afirmativamente con la propia Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo previsto por el segundo párrafo del Artículo 50. de la misma ley que se comenta, - que la considera fuente supletoria.

Respecto de la reglamentación de la jornada, la Ley es omisa, por lo que deberá estarse a las fuentes supletorias señaladas en el Artículo 50., principalmente la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior significa que la jornada de trabajo será diurna, nocturna y mixta; que su duración máxima será de ocho,

siete y siete y media horas; que las horas extras serán retribuíbles en un 100% mas respecto de las primeras nueve - horas a la semana y con un 200% mas cuando excedan de dicha cantidad.

Por otra parte, en materia de días de descanso y vacaciones, la Ley que se comenta sigue los lineamientos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en algunos aspectos y de la Ley Federal del Trabajo en otros.

Las vacaciones a que tendrán derecho los trabajadores bancarios serán de 20 días hábiles al año durante los primeros diez años de servicios, 25 días laborables durante los siguientes cinco y 30 días laborables en los años posteriores.

Los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional del 50% del salario correspondiente a los días de vacaciones, según lo dispone expresamente el Artículo 9o., fracción V; los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal por cada cinco de trabajo (art. 8o.), preferentemente sábados y domingos y al pago de una prima del 25% cuando laboren dichos días de descanso que establezca la Ley Federal del Trabajo y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Por lo que se refiere al salario, la multicitada Ley se ocupa particularmente de establecer un mínimo especial superior en 50% al salario mínimo general (art. 10o.), así como de reglamentar los casos excepcionales en los que pueden practicarse descuentos a los mismos, siguiendo los lineamientos que están contemplados en la Ley Federal del Trabajo, aun cuando con mayor liberalidad, en especial cuando se refiere a las cuotas sindicales que no las limita a las de carácter ordinario (art. 13o.).

Creemos que en relación a los elementos integradores del salario, se adoptarán los lineamientos que ha ido fijando la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a los casos de interpretación de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley que se comenta establece también el pago de una compensación adicional por antigüedad cuando se han cumplido 5 años hasta los 40, según lo establece el Artículo 12o. de la misma Ley.

Por otra parte, la Ley establece el derecho de los trabajadores a percibir 40 días de aguinaldo por lo menos, lo cual los coloca en una posición mas ventajosa que los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo, ya que el Artículo 87 de dicha Ley prevé 15 días de aguinaldo. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por

su parte, señala en su Artículo 42 Bis que los trabajadores del Estado tendrán derecho a un aguinaldo anual en los términos que determina el decreto correspondiente, el cual si bien es cierto ha fijado también 40 días, también lo es que teóricamente en cualquier año podría establecerse una base menor, lo cual no ocurrirá con los trabajadores bancarios ya que la Ley que se comenta expresamente establece el monto indicado.

Respecto del aguinaldo la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado "B" del Artículo 123 precisa con claridad el aguinaldo proporcional, en los mismos términos que el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la participación de utilidades de los trabajadores bancarios, cabe advertir que la Ley que se comenta es omisa al respecto, lo cual será motivo de posibles confusiones ya que en este aspecto hay una radical diferencia entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que la primera sí reglamenta esta institución y la segunda no. En este orden de ideas, habría que precisar qué régimen va a ser aplicable a los trabajadores bancarios; tratándose de este derecho no debe perderse de vista que era un beneficio ya adquirido por dicho sector y por lo tanto, puede concluirse en el sentido de que será respetado en ba

se a lo dispuesto en el Artículo 60. de la Ley, que asegura la conservación de los derechos que habían sido otorgados con anterioridad.

Por lo que se refiere a la prima de antigüedad aun cuando la Ley que se comenta no se ocupa de ella, no puede considerarse que haya sido eliminada como derecho de los trabajadores bancarios pues al igual que la participación de utilidades, se trataba de un derecho adquirido resultando aplicable nuevamente el Artículo 60. de la misma Ley.

Respecto de la reglamentación de la suspensión, la rescisión y la terminación de las relaciones individuales de trabajo, la Ley Reglamentaria que se comenta se ocupa de estas cuestiones en su Capítulo Cuarto, Artículos del 19 al 22 siguiendo los lineamientos generales de la Ley Federal del Trabajo, con las variantes siguientes:

1a. La enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, únicamente libera al trabajador de la obligación de prestar el servicio pero no a la institución de la de pagar el salario.

2a. Respecto de las causas de rescisión denominadas de cese en la Ley que se comenta, se agrega como causal la

de incurrir en ofensa o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos (art. 20, fracción XIV), lo cual es una adecuación natural considerando las características del servicio, ya que los usuarios del mismo representan uno de los objetivos fundamentales de la propia actividad bancaria.

Por otra parte, como se ha visto en diferentes trabajos especiales que se caracterizan por ser de servicio al público, se constituyen ya este tipo de disposiciones que tienden a proteger al usuario (por ejemplo, los trabajadores de las aeronaves y de los autotransportes de servicio público).

3a. Respecto de los casos de rescisión por motivos imputables a la institución, se siguen los lineamientos del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo poniéndose mayor énfasis en las obligaciones vinculadas con el salario, precisándose como causales el pagar al trabajador un salario menor al que le corresponde, reducir el salario, no entregarlo en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, así como practicar descuentos no permitidos por la Ley.

4a. En relación a las causales de terminación, - -

también se siguen lineamientos que prevé el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, salvo que se omiten los de agotamiento de la inversión de capital determinado y terminación colectiva de las relaciones laborales por no ser congruentes con la actividad bancaria que se está reglamentando, incorporándose en cambio el que el trabajador adquiera la calidad de pensionado, causa que sin embargo invade la frontera de seguridad social y podría considerarse como una forma de renuncia, a menos que la pensión se cubra directamente por la propia institución y no por el organismo de seguridad social correspondiente.

C. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO BANCARIO

Es en este aspecto en donde se dan las diferencias más importantes, ya que de conformidad a las disposiciones del antiguo Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, las relaciones de trabajo entre las instituciones y sus trabajadores sólo podían ser individuales de donde se desprendía la imposibilidad jurídica de constituir sindicatos bancarios.

Por la misma razón tampoco era posible la negociación y la contratación colectiva, en tanto que el derecho de huelga estaba expresamente proscrito por el Artículo 19 del ya citado Reglamento.

Con la expedición de la Ley Reglamentaria de la fracción - XIII Bis del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, quedaron protegidos por su fracción X y por lo tanto adquirieron automáticamente el derecho a organizarse sindicalmente. La propia Ley que se comenta hace remisión expresa en cuanto a las normas del derecho colectivo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la cual se consagra el derecho de los trabajadores para formar sindicatos (art. 50.).

Por otra parte, el Artículo 23 establece el derecho de los sindicatos bancarios a constituirse y a adherirse a la Federación Nacional de Servidores Bancarios, declarando que ésta es la "única central reconocida para los efectos de esta Ley".

Se trata de uno de los casos del Derecho del Trabajo en México, en el que una Federación es reconocida por la Ley antes de constituirse.

En este caso se establece una libertad sindical a nivel de constitución de una Federación de Sindicatos semejante a la reglamentación que tiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a que la Ley reglamenta la existencia de una Federación antes de constituirse en la realidad.

En el ámbito particular del derecho del trabajo bancario, la Ley que se comenta establece la facultad de los sindicatos para proponer trabajadores, lo que constituye una especie de cláusula de admisión legal sin que exista contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, es importante hacer notar que a diferencia de la disposición contenida en el Artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Artículo 2o. de la Ley que se comenta no se limita a establecer la facultad de proposición sindical en relación a las plazas últimas del escalafón y al 50% de ellas, sino que se refiere a la totalidad de las plazas vacantes y puestos de nueva creación de base que se presenten en las instituciones, con la única limitación de que los candidatos propuestos deberán someterse al correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones.

En ambas legislaciones el derecho colectivo es restringido en el sentido de que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, en la que los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga y el de la contratación colectiva, en los trabajadores tanto al servicio del Estado como los bancarios, únicamente pueden formar sindicatos restringiéndoseles los otros derechos.

Sin embargo, como consecuencia de la remisión a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se da la posibilidad de que los trabajadores bancarios tengan derecho a la negociación y a la contratación colectiva, sino que serán sujetos del instrumento jurídico denominado Condiciones Generales de Trabajo, el cual se caracteriza por ser expedido unilateralmente por el respectivo titular de cada dependencia o entidad de la administración pública - (dentro de la cual se menciona ya a las instituciones de crédito, en virtud de una reforma a la LOAPF), teniendo el sindicato únicamente el derecho teórico de ser oído para que haga valer su opinión sobre el contenido relativo a las prestaciones establecidas en favor de los trabajadores que representa y en último extremo, el de someter las mismas Condiciones Generales de Trabajo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de una objeción sustancial.

Es oportuno señalar que en los últimos años se ha experimentado una tendencia en el ámbito laboral burocrático a darle una participación a los sindicatos, pudiendo afirmarse que en la actualidad más que limitarse a dar una mera opinión sobre las condiciones generales de trabajo burocrático por los titulares, llegan a formular sus propias peticiones que son discutidas, analizadas y muchas veces adoptadas por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Por lo que se refiere al derecho de huelga, el Artículo 50. de la Ley que se comenta, hace remisión expresa en esta materia a las disposiciones respectivas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con lo cual su ejercicio va a adoptar las mismas restricciones que dicha legislación.

En efecto, el objeto de la huelga en la Ley Laboral Burocrática se limita a exigir el cumplimiento de los derechos consagrados en favor de los trabajadores del Estado por el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional cuando dichos derechos se violen de manera general y sistemática, de tal manera que no pueda legalmente emplazarse a huelga con el objeto de mejorar el contenido de las condiciones de trabajo ni tampoco, lógicamente, para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, ya que esta figura no está reconocida tampoco por la Ley.

Por lo que se refiere al ejercicio mismo del derecho de huelga, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece una reglamentación, según la cual, además de limitar su objetivo al señalado en el párrafo anterior, establece la necesidad de que cuente con el apoyo de una mayoría especial calificada de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada (art. 99, fracción II), así como que antes de suspender las labores los

trabajadores deban presentar su pliego de peticiones al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con la copia del acta de la asamblea en la que se haya acordado llevar a cabo el emplazamiento de huelga, a efecto de que el Presidente de dicho Tribunal corra traslado a las dependencias o entidades emplazadas y oficiosamente decida si la huelga es legal o ilegal, según si se han satisfecho o no los requisitos anteriormente comentados.

Como podrá observarse, a diferencia de la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo vigente, la calificación de la huelga por parte del Tribunal es oficiosa y previa al estallamiento, con lo cual realmente el ejercicio de este derecho no solamente está restringido en relación al objetivo que pueda perseguir, sino también en su tramitación procesal ya que prácticamente la prosecución del procedimiento depende de la decisión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 100 y 101 LFTSE). La propia Ley preve algunos casos en los cuales el Tribunal Federal puede declarar la no existencia o la ilegalidad de la huelga y determinar los efectos correspondientes, que van desde la prevención a los trabajadores para que reanuden sus labores dentro de 24 horas, apercibidos de cese en caso de negativa, hasta el cesé automático en el caso de la huelga ilegal y delictuosa.

D. LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS

En materia de seguridad social de los trabajadores bancarios, no obstante que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, como ya hemos dicho, prácticamente suprimió los derechos colectivos de los trabajadores bancarios, es justo reconocer que el propio Reglamento mostró una preocupación por los distintos aspectos relacionados con la seguridad social de estos trabajadores.

En efecto, los trabajadores bancarios fueron considerados sujetos del régimen de seguridad social del IMSS y partiendo de esa base las instituciones les fueron otorgando beneficios mayores que, en algunos casos quedaron consignados en los respectivos reglamentos interiores y en otros simplemente fueron prestaciones graciosamente otorgadas por las mismas instituciones.

La importancia de los beneficios concedidos directamente por las instituciones permitieron la celebración de convenios, en virtud de los cuales las instituciones se subrogaban de las obligaciones del IMSS, aun cuando también quedaban liberadas parcialmente del pago de las cuotas correspondientes.

Posteriormente, al crearse el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), algunas instituciones de crédito plantearon la posibilidad de quedar fuera del sistema habitacional que administra el mencionado organismo, como consecuencia de la realización, desde varios años antes, de programas habitacionales propios y de prestaciones vinculadas de una o de otra forma con la problemática habitacional de los trabajadores.

Sin embargo, como consecuencia de las reformas publicadas en el Diario Oficial el 14 de julio de 1972, promovidas por el entonces Presidente de la República, Luis Echeverría Alvarez, se estableció que las instituciones quedarían obligadas al pago de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores con entera independencia de las prestaciones que las propias instituciones habían venido ya otorgando a los propios trabajadores. En este sentido se expresó el Artículo 32 del referido Reglamento.

Así pues, los trabajadores bancarios se encontraron sujetos a un régimen de seguridad social proporcionado, en principio, por el IMSS y por el INFONAVIT, pero enriquecido con prestaciones propias, en especial en materia de servicios médicos por incapacidades ordinarias y de trabajo, definitivas y temporales, así como por casos de maternidad,

de vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Cuando el 10. de septiembre de 1982 sobrevino la estatización bancaria, se planteó el problema de si la definición de su régimen laboral al apartado "B" del Artículo 123 -- Constitucional no implicaba la transferencia de los trabajadores al régimen de seguridad social que corresponde a dicho apartado, es decir, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley del ISSSTE.

Sin embargo, no hubo al principio ninguna definición al respecto por parte del Estado, si bien se estimó que lo mas lógico era que los trabajadores al haberse incorporado al apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para efectos de regular la relación laboral sustantiva, el aspecto de seguridad social de dichas relaciones fuera regulado por la Ley del ISSSTE.

A pesar de lo anterior, había otros problemas que dificultaban la adopción de una solución simplista como ésta. Por ejemplo, los varios años que tenían los trabajadores bancarios de ser atendidos por el IMSS, o bien, por hospitales privados expresamente contratados, así como el INFONAVIT - en materia de vivienda, establecieron una relación sólida y coordinada entre dichos organismos y los trabajadores bancarios que dificultarían notablemente un cambio de régi-

men en las relaciones sustantivas.

Dentro de todo este orden de ideas, a pesar de que se adicionó el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional con una fracción XIII Bis, para precisar que los trabajadores bancarios quedarían sujetos a su régimen, la determinación de los aspectos relativos a la seguridad social comprendidos los riesgos ordinarios y de trabajo, así como los relativos a maternidad y vivienda no fueron definidos sino hasta la expedición de la Ley Reglamentaria correspondiente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983 y vigente a partir del 1o. de enero de 1984, en que se adoptó una solución que implicó una original pero práctica yuxtaposición entre los regímenes sustantivo y de seguridad social de los trabajadores bancarios, que tiene como precedente inverso el caso de algunas universidades públicas y autónomas, que como consecuencia de la reforma legal de 1980, no obstante que sus relaciones laborales se regulan por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, su régimen de seguridad social siguió siendo proporcionado por el ISSSTE, incluyendo el régimen habitacional regulado por el Fondo Nacional de la Vivienda de dicho organismo - - - (FOVISSSTE).

La explicación de este fenómeno jurídico deriva de circuns

tancias eminentemente pragmáticas, pues como se ha dicho, los trabajadores bancarios tenían muchos años de estar protegidos total o parcialmente por el régimen del IMSS, según los convenios de subrogación y de reversión de cuotas que cada institución hubiera celebrado con dicho organismo y por otra parte, todas las instituciones de crédito habían efectuado y siguieron haciéndolo, aportaciones habitacionales al INFONAVIT desde su creación, en atención a la ya comentada disposición contenida en el Artículo 32 del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares reformado el 14 de julio de 1972.

Por lo anterior, a efecto de evitar confusiones y complicaciones administrativas por la transferencia tanto de recursos financieros como de derechohabientes de unas instituciones a otras, se prefirió mantener la situación de seguridad social en el mismo estado en que se encontraba antes de que los trabajadores bancarios pasaran a ser sujetos del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria.

Por lo que se refiere a los aspectos concretos de los regímenes de seguridad social que actualmente disfrutaban los trabajadores bancarios, podemos resumirlos en los términos siguientes:

1. Incapacidades temporales o definitivas que sean consecuencia de riesgos de trabajo

En los términos del Artículo 17 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional, ciertas contingencias que comprenden enfermedades y accidentes de trabajo deberán estar cubiertas por el IMSS, a menos - que la institución de crédito respectiva hubiese celebrado un convenio de subrogación y de reversión de cuotas con el citado organismo de seguridad social, caso en el cual las condiciones generales de trabajo deberán reiterar las prestaciones existentes con anterioridad precisando las cargas que correspondan de manera directa a la institución de crédito en particular.

Además de lo anterior, el mismo Artículo 17 citado preve - que los trabajadores bancarios tienen derecho a un 50% -- mas de los beneficios consignados por la Ley del Seguro Social, excedente que deberá ser cubierto directamente por - la entidad patronal respectiva.

2. Incapacidades temporales o definitivas que sean consecuencia de riesgos ordinarios, tales como incapacidades derivadas de accidentes y enfermedades que no sean de trabajo

En este caso se aplicará el mismo criterio que para los riesgos de trabajo, es decir, lo absorberá el IMSS excepto en la medida en que dicha Institución quede liberada en virtud de la existencia de algún convenio de subrogación y reversión de cuotas que haya celebrado con la institución de crédito respectiva.

3. Vejez y cesantía en edad avanzada

En los términos del Artículo 17 de la Ley del Trabajo Bancario que se analiza, los trabajadores bancarios tienen derecho a los beneficios que señala la Ley del Seguro Social, incrementados con una pensión complementaria que debe ser a cargo de la propia institución de crédito y que, obviamente será adicional de la que establece la Ley del Seguro Social.

4. Maternidad y guarderías

De conformidad con la Ley que se comenta, los trabajadores bancarios y sus familiares derechohabientes gozan también de los respectivos beneficios que la Ley del Seguro Social preve en materia de maternidad y guarderías para hijos de aseguradas, beneficios que deberán ser proporcionados por el IMSS con las modalidades que se establezcan en los convenios de subrogación de servicios y reversión de cuotas respectivos.

En los mismos términos se establecen los derechos relativos a la ayuda para gastos de matrimonio.

5. Muerte

De conformidad con el mismo Artículo 17 que se ha venido comentando, en caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones deben cubrir a las personas designadas "conforme a lo previsto en las condiciones generales de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y gastos funerarios". El mismo precepto aclara que dichos beneficios no son derechos hereditarios y, por tanto, para su percepción "...no será necesario tramitar juicio sucesorio".

Al respecto, estimamos que la Ley que se comenta debió aludir al término beneficiarios que tiene una connotación más precisa en la Ley Federal del Trabajo, que puede ser aplicada supletoriamente, evitando con ello que se pueda propiciar una diversidad de criterios en las diferentes condiciones generales de trabajo.

Este punto de vista es congruente con la disposición de la propia Ley, en el sentido de que estos beneficios no deben ser considerados derechos hereditarios y por tanto, el trabajador no puede decidir previamente a su muerte, a qué -

personas deberán entregarse sino que deben seguirse las reglas en materia de beneficiarios que establece la Ley Federal del Trabajo y que descansan básicamente en el criterio de la real dependencia económica, aun cuando se confiere a los hijos menores de 16 años y al cónyuge una presunción *iuris tantum* de dependencia económica en su favor.

6. Préstamos

Estas prestaciones están previstas por el Artículo 16 de la Ley que se comenta y tiene su fuente real en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que ya los regulaba. Sin entrar en mayores detalles, la Ley Reglamentaria del Trabajo Bancario distingue los tipos de préstamos siguientes:

a) Préstamos a corto plazo, que lógicamente el trabajador puede aplicar para cualquier gasto extraordinario fuera de su presupuesto normal y cuyo monto, generalmente, estará determinado por factores personales, tales como su antigüedad y su salario; la amortización de estos préstamos se realiza también generalmente, en plazos relativamente breves pero con intereses sensiblemente menores a los que las propias instituciones aplican a sus deudores ordinarios.

b) Préstamos a mediano plazo, usualmente aplicables a la adquisición de bienes de consumo duradero, tales como automóviles o muebles, determinándose su monto por los mismos factores señalados en el párrafo precedente y siendo su plazo de amortización generalmente un poco mas - - amplio de los anteriormente comentados pero conservándose la característica de un interés notablemente mas bajo que el que los propios bancos aplican a sus deudores ordinarios.

c) Préstamos a largo plazo, que son aplicados en la resolución del problema habitacional de los trabajadores, lo cual puede comprender préstamos distintos a la adquisición, construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de vivienda, así como el pago de pasivos ordinarios adquiridos previamente por los mismos conceptos. En este caso, como en los anteriores, el monto del crédito está influido por factores personales como la antigüedad el salario, pero la tasa de interés al igual que en los casos anteriores es notoriamente mas reducida que la que se aplica a los - deudores hipotecarios ordinarios.

Es oportuno agregar, que la propia Ley que se comenta establece que este tipo de créditos deberá estar garantizado - con hipoteca sobre el bien que haya sido motivo del propio préstamo.

Generalmente, a semejanza de la disposición contenida en el ya citado Artículo 32 del Reglamento de Trabajo de los - - Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el Artículo 16 de la Ley del Trabajo Bancario - precisa que estos préstamos serán derechos de los trabajado res con entera independenciam de los que les corresponden en materia habitacional, en los términos de la Ley del - - - INFONAVIT, de lo cual se desprende que el gremio bancario es especialmente privilegiado en lo que a este tipo de - - prestaciones se refiere.

7. Otras prestaciones

En los términos de lo dispuesto por el Artículo 18 de la - Ley que se comenta, además de todas las prestaciones ante riores, los trabajadores bancarios tendrán derecho a las - prestaciones de carácter económico, social y cultural que adicionalmente establezcan las condiciones generales de - trabajo de cada institución de crédito en particular, las cuales dependerán de factores específicos que varían en - cada caso concreto que pueden incluir el acceso a centros deportivos, centros vacacionales, centros culturales. acti vidades recreativas, etc.

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

1. Dadas las particularidades de ciertos trabajadores, de ciertas actividades laborales y de ciertas entidades patronales que por sus diferencias características requerían de un trato especial, se crearon estatutos especiales que reglamentaran las relaciones laborales de estas distintas situaciones.
2. Estas modalidades, que tienen su base en la Constitución, tienden a adecuar las relaciones generales a trabajadores de excepción, como es el caso de las mujeres y de los menores; a determinados trabajos especiales que se encuentran regulados en el Título VI de la Ley Federal del Trabajo, así como a ciertas entidades patronales de carácter público en las que se encuentran, la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios por una parte, y por la otra, las universidades públicas y autónomas y las instituciones de crédito.
3. No obstante de existir una reglamentación sobre el trabajo de las mujeres y de los menores, estos trabajadores continúan siendo explotados; perciben menor salario que el de los hombres; viven marginados económica, política y socialmente, de hecho, se encuentran verdaderamente desprotegidos.
4. El Estado al recibir y aprovechar el trabajo de sus -

servidores públicos, se convierte en un patrón mas encontrándose vinculados a él por una relación de trabajo; les reconoce los mismos derechos individuales que la Constitución establece para los trabajadores en general. Las relaciones laborales de los trabajadores - al servicio del Estado se encuentran reguladas por el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en tanto que la de algunos organismos descentralizados, entre ellos la UNAM con sus peculiares características, están dentro del régimen del apartado "A" del multicitado Artículo 123 Constitucional y otros dentro del apartado "B" del mismo precepto constitucional, sin que exista un criterio objetivo que los deslinde.

5. El temor de que los principios colectivos pudieran perturbar el normal funcionamiento y desquiciar la vida financiera del país, llevó a que en la práctica el Estado se abstuviera de hacer efectivas las normas que consagra el Artículo 123 Constitucional, restringiendo a sus trabajadores los derechos de huelga, contratación colectiva y sindicación. Esta posición del Estado resulta un eficaz instrumento para controlar a los trabajadores.
6. En 1982, como consecuencia de fenómenos económicos y políticos, ajenos estrictamente a las relaciones labo-

rales en las instituciones de crédito, al decretarse - la estatización de la banca se produjo un notable - cambio en la condición jurídica y laboral de los trabajadores bancarios, cuyas relaciones laborales estuvieron reguladas, violando la Constitución, por un reglamento de trabajo que les dio tratamiento distinto al - de los trabajadores en general, restringiéndoseles - principalmente sus derechos colectivos. Al adicionarse la fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional, se incorpora automáticamente a estos trabajadores al marco del apartado "B" del referido Artículo 123.

7. Los trabajos especiales han venido a constituir el medio para determinar condiciones de excepción en la contratación y en el despido, pero dentro de una estricta referencia propia del derecho individual del trabajo. A los trabajadores que desempeñan trabajos especiales les son aplicables todas las disposiciones contenidas en el Artículo 123 Constitucional. La reglamentación de estos trabajos, tales como de confianza, domésticos, de los buques, maniobristas, del campo, de la propina, entre otros, deben interpretarse en forma tal.

8. La Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, pretende

compatibilizar las relaciones individuales de los trabajadores bancarios con los aspectos colectivos, proce sales y de seguridad social correspondientes. Esta Ley utiliza los mismos principios conceptuales generales que consagra el Artículo 123 Constitucional.

9. Respecto al derecho individual del trabajo bancario, - la reglamentación que analizamos tiene influencia de - la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la determinación de los trabajadores de confianza es mas amplia para el trabajo bancario que la con - signada por la Ley Federal del Trabajo, razón por la - cual una gran proporción muy importante de los trabaja - dores bancarios quedaron marginados, como ya lo esta - ban, de los nuevos derechos colectivos. No se precisa claramente cuál es la situación jurídica de los traba - jadores de confianza.
10. En materia de jornada, la Ley es omisa, por lo que de - berá estarse a las fuentes supletorias señaladas en el Artículo 5o., principalmente a la Ley Federal del Tra - bajo.
11. Respecto a los días de descanso y vacaciones, la Ley que se comenta sigue los lineamientos de la Ley Fede - ral de los Trabajadores al Servicio del Estado en algu

nos aspectos, y de la Ley Federal del Trabajo en otros, pero principalmente de la primera, que es mas favorable a los trabajadores.

12. La Ley que nos ocupa establece un mínimo especial para el salario, el cual es superior en 50% al salario mímo general.
13. En materia de aguinaldo, la disposición es mas favorable a los trabajadores bancarios que las normas correspondientes en las leyes reglamentarias de ambos apartados del Artículo 123 Constitucional.
14. Por lo que se refiere a la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, es ta Ley sigue los mismos lineamientos generales de la - Ley Federal del Trabajo.
15. La Ley que se comenta es omisa respecto de los dere- - chos que pudieran tener los trabajadores a la partici- pación de utilidades; en este renglón existe una marca da diferencia entre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo. Es importante destacar que este derecho ya era disfru tado por los trabajadores bancarios.

16. Es en el derecho colectivo donde esencialmente se dan las diferencias mas importantes. Este derecho se encuentra restringido, ya que al igual que los trabajadores al servicio del Estado, únicamente pueden formar sindicatos, pero el derecho al ejercicio de huelga es casi imposible. Como consecuencia, a los trabajadores bancarios se les niega la posibilidad de tener derecho a la negociación y contratación colectiva.

17. El gremio de los trabajadores bancarios es privilegiado en cuanto a las prestaciones y beneficios de seguridad social, pues además de que se les conceden todos aquellos que preve la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT, se les confieren derechos adicionales y superiores que aun cuando deriven de derechos adquiridos con anterioridad, de cualquier manera los coloca por encima de los trabajadores en general sujetos tanto al apartado "A" como al apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, por lo que a este renglón se refiere.

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

1. Acosta Romero, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
2. Alonso García, Manuel, Derecho del Trabajo, José Ma. - Bosh, Editorial Barcelona, 1950.
3. Alvarez del Castillo L., Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, 1974.
4. Bialotowsky, Sara, Condición Jurídica de la Mujer en - México, UNAM, México, 1975.
5. Cabanella, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografía Omeba, Editores-Libreros, Buenos Aires, 1973.
6. Carpizo, Jorge, El Régimen Laboral del Personal Académico en la Universidad Latinoamericana, Revista de la Universidad de México, Apartado V, 1982.
7. Castorena, José de Jesús; Manual de Derecho Obrero, - México, 1964.
8. Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
9. De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial - - Porrúa, S.A., México, 1977.
10. De Buen L., Néstor, La Universidad en el Mundo, UNAM, México, 1976.
11. De Buen L., Néstor, El sindicalismo Universitario y - otros temas laborales, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982.
12. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicana del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

13. De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
14. Delgado Moya, Rubén, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
15. Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial - - Porrúa, S.A., México, 1982.
16. Guerrero López, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
17. Morales Eliezer, Condiciones Laborales y Nivel Académico, Foro Universitario No. 1, UNAM, México, 1983.
18. Organización Internacional del Trabajo, Las Normas Internacionales del Trabajo, Editorial Secretaría del - Trabajo y Previsión Social, México, 1979.
19. Porras y López, Armando, Textos Universitarios, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1975.
20. Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1981.
21. Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1981.
22. Ruprecht, Alfresco, Derecho Colectivo del Trabajo, - - UNAM, México, 1980.
23. Sánchez Alvarado, Alfredo, Instituciones de Derecho - del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
24. Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.

25. Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

LEGISLACION

Cavazos Flores, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 1981.

Compilacion de Legislación sobre Menores, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, México, 1975.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial PAC, S.A., de C.V., México, 1984.

Curso de Inducción a la Universidad, Tomo I, UNAM, México, 1984.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", Diario Oficial de la Federación de 30 de diciembre de 1983.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial - - Porrúa, S.A., México, 1981.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1931.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1980.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1983.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.