

**Estudio Comparativo entre la Ley Federal del
Trabajo y el Estatuto Burocrático**

INSTITUTO VENEZOLANO
DE INVESTIGACIONES
SOCIALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE EDUARDO ORTEGA CARREON



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE

SRA. MARGARITA CARREON ALVA DE ORTEGA

Madre: Tus sacrificios y desvelos al fin se ven compensados. Tu cariño y tu ternura sin límites, tus consejos y tu apoyo, han sido mi mejor estímulo. Tu felicidad, tu sonrisa, tu alegría, serán mi mejor recompensa.

A MI PADRE

SR. DR. JOSE E. ORTEGA SANCHEZ

Padre: Tu recuerdo siempre latente, me ha seguido impulsando. Tu infinita bondad, sabrá proyectar me por el noble camino de la abogacía. Tu cariño y tu ejemplo, - guiarme por la vida.

A mis hermanos:

Gerardo y
Carlos Alberto

Con el cariño de siempre

A mi abuelita
Sra. Ma. Concepción Alva Vda. de Carreón

Un ser lleno de cariño y ternura

A ALEJANDRO

Hermano. Caíste en la lucha por
ayudar al prójimo al -
lado de mi padre. Tu -
sacrificio no ha sido -
en vano.

A MI MAESTRO

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

Con admiración y profundo agradecimiento
por sus sabias enseñanzas recibidas duran
te la elaboración de la presente Tesis.

A MI MAESTRO

LIC. ARTURO SILICEO CASTILLO

MI perenne agradecimiento por su
ejemplo y sus sabios consejos. -
MI amistad eterna a un hombre --
excelente.

A mi querida Facultad de Derecho

Que cada cimiento tuyo altivo,
observe el paso de nuevas y me
jores generaciones.

A mis maestros y compañeros.

A los Obreros de Cananea y Río Blanco

A los obreros de la Casa del Obrero Mundial; a todos aquellos que de una u otra forma han luchado por la clase trabajadora.

A los Constituyentes de Querétaro

1917

**ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y EL ESTATUTO BUROCRATICO**

I N D I C E

	Pág.
Prólogo.	I
CAPITULO I	
Antecedentes Históricos de la Lucha de la - Clase Trabajadora en la Conquista por sus - Derechos.	
1.- Situación de los Trabajadores antes de la Revolución.	7
2.- Su situación después de la Revolución..	22
a) La Confederación Obrera Mexicana. . .	24
b) La Confederación de Trabajadores de México.	33
3.- Logros obtenidos en Materia Legislativa	36
a) Artículo 123.	37
b) Ley Federal del Trabajo 1931.	42
c) Estatutos Burocráticos.	43
d) Ley Federal del Trabajo 1970.	45
CAPITULO II	
Relaciones de Trabajo entre trabajador y pa- trón y empleado patrón Estado.	
1.- Concepto de Derecho del Trabajo.	47
2.- Concepto de Subordinación.	48
3.- Concepto de Trabajador.	51
4.- Duración de la Relación Jurídica	52
a) Trabajadores de confianza.	52
b) Trabajadores de confianza en la admi- nistración pública.	54
c) Trabajadores de Base.	57
d) Inamovilidad.	57

	<u>Pág.</u>
5.- Contrato y Relación de Trabajo.	59
6.- Relación de Trabajo entre el Estado y sus Trabajadores.	61
7.- Suspensión.	64
8.- Rescisión.	65
9.- Terminación.	69

CAPITULO III

Las Condiciones Generales de Trabajo.

1.- Jornada - semana de 40 horas.	71
2.- Días de descanso.	75
3.- Vacaciones - Prima de vacaciones.	77
4.- Salario - Salario mínimo - Prima de antigüedad.	80
5.- Trabajo de mujeres	90
6.- Trabajo de menores.	91

CAPITULO IV

Obligaciones de los sujetos de la Relación Laboral.

1.- Obligaciones de los patrones.	93
2.- Obligaciones de los trabajadores.	100
3.- Habitaciones de los trabajadores.	102
4.- Preferencia - antigüedad - ascenso - movimiento escalafonario.	107

CAPITULO V

Actualidad de la Situación del Trabajador Mexicano.

1.- Panorama General del Estudio Comparativo. . .	113
2.- Los Sindicatos.	115
3.- Los Trabajadores.	120
4.- Los patrones y los titulares de las Dependencias.	122
5.- Perspectivas del Movimiento Obrero.	123
6.- La Reforma Administrativa.	124
CONCLUSIONES.	131
BIBLIOGRAFIA.	136

P R O L O G O

Al ingresar a la Universidad, mi máxima aspiración era terminar mi carrera de Abogado que apenas iniciaba y alcanzar las metas que todo joven se propone, destacando entre ellas, una superación tanto cultural como profesional y una mejoría económica personal. Precisamente en mi formación profesional estaban cifradas las esperanzas de mis padres, quienes se preocupaban por la educación mía y de mis hermanos.

Sin embargo, parece que el destino se empeñara en burlar los proyectos, los ideales de un hombre y así -- cuando yo apenas alcanzaba la adolescencia, sufrimos la -- irremediable pérdida de mi padre.

Esta situación dolorosa y repentina, me hizo ver más allá del futuro egoísta personal y fijarme más en la situación de mi madre, a quien quería ayudar, pero poco lograba debido a mi edad y a mi calidad de estudiante.

Si bien la desaparición de mi padre dejó en mí un profundo vacío, también me dejó su ejemplo como profesionalista, quien consagró la mayor parte de su tiempo a ejercer la medicina, en bien de las clases menesterosas.

El dolor que sentía, no minaba mi ánimo sino -- que por el contrario era alentado por mi madre que me seguía impulsando, convirtiéndose en la causa por la que deseaba estudiar, trabajar y progresar en bien de mí mismo y

de mi familia.

Gracias a su ayuda logré entrar a trabajar a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, donde ya trabajaba ella, siendo esta circunstancia la que me permitió ignorar las penalidades que sufren la mayoría de las personas que buscan trabajo, debido al enorme desempleo que existe en nuestro país.

Tal vez debido a mi inexperiencia, no valoraba en esa época en toda su magnitud lo que era la relación entre el trabajador y el patrón, y si acaso notaba alguna anomalía dentro del trabajo, no le daba importancia pues en ese entonces me era de mayor interés el poco dinero que ganaba, creyendo que era reducido porque ocupaba la última plaza. -- Sin embargo, al transcurrir el tiempo y progresar en mis estudios de Derecho, fui descubriendo verdaderas anomalías que imperaban en dicha relación de empleado-patrón-estado.

En ese momento nació en mí una conciencia de crítica hacia el patrón y de autocrítica como empleado, a la vez, una inquietud y un deseo de investigar, de comparar los derechos y obligaciones que tienen los empleados al servicio del Estado, con los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores amparados por la Ley Federal del Trabajo, deseando tener una oportunidad para señalar las deficiencias de estas leyes, y proporcionar una idea aunque quizá aventurada de como superarlas.

Al terminar mi carrera de abogado y encontrarme ante el último peldaño de la misma, consistente en elaborar-

una tesis que da el derecho a presentar el examen profesional para obtener el grado de Licenciado en Derecho, pensé en la oportunidad que se me brindaba de que en dicha tesis hablara de mis inquietudes. Debido a la necesidad que siento de plantear problemas sociales a nivel nacional, y acordes con la época actual y siendo el Derecho del Trabajo una materia cien por ciento social, decidí inscribirme en el Seminario de Trabajo y plasmar en las páginas de mi tesis, la situación actual del trabajador, sus ideales, sus necesidades y sus sacrificios.

Sin embargo, hubiese querido tener la habilidad de un pintor para plasmar en las hojas, como él en sus cuadros, los problemas del trabajador o bien tener la inspiración de un poeta para poder describir mejor la situación del obrero, pero mi calidad de estudiante que recién se inicia en la noble profesión de la abogacía, no me ha permitido elaborar un trabajo que hubiese yo querido fuese completo.

El estudio comparativo entre la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto Burocrático, no pretende abarcar todos los aspectos laborales que contienen, sino únicamente la parte normativa que consagra los derechos de la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo que emana del Artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1971, se compone de dos tipos de normas: las sustanciales y las formales o procesales, originando a su vez dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal. Los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características

especiales, aunque están estrictamente vinculados e íntimamente relacionados.

La presente tesis tiene por objeto realizar un estudio comparativo del derecho sustantivo de la Ley Federal del Trabajo, con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El derecho procesal que es el instrumento para dar efectividad a las normas de protección y reivindicación del derecho sustantivo, no ha sido incluido en esta tesis, por que hubiese sido pretencioso querer abarcar todo el derecho del trabajo que es tan extenso al igual que humano. Sólo pretendemos comparar las normas sustanciales de -- dos leyes para al final observar cual consagra mas derechos en favor de la clase trabajadora y aprovechar esta comparación para señalar las posibles deficiencias que existan en -- ambas leyes.

También excluimos del presente estudio, el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, referente a los -- Riesgos de Trabajo, ya que los riesgos de trabajo en la burocracia están regulados por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por lo que hemos considerado que podría realizarse una comparación entre dicha Ley y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro -- Social.

El objetivo principal que se pretende con este estudio, es señalar los derechos que deben ser reivindicados al sector burocrático y señalar a la vez, los vicios y -- errores del burocratismo en México.

Debo afirmar que he tratado de realizar el trabajo poniendo en el todo mi empeño, mi fé en que por insignificante que sea logre colaborar de alguna forma al mejoramiento de la clase trabajadora, deseando que sea un homenaje a la memoria de mi padre, anhelando corresponder de alguna manera al cariño de mi madre y esperando que sea un ejemplo a seguir -- por mis hermanos.

Deseo que en estas páginas quede plasmado el cariño y profundo agradecimiento a mis maestros, que con sus oportunos llamados de atención y sus sabios consejos, supieron -- guiarme a través del Derecho creando en mi un deseo de aplicar los principios de equidad y justicia, que me fueron enseñados en mi querida Facultad de Derecho.

A todos mis maestros a quienes guardaré en mi recuerdo por siempre, os prometo: Dedicarme por entero a luchar por el bien de las clases más necesitadas, impartir el derecho a quien le corresponda y sobre todo prometo que mi -- única guía será el Derecho, mi única arma la Ley y mi única meta la Justicia.

C A P I T U L O : I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LUCHA DE LA CLASE TRABAJADORA EN LA CONQUISTA POR SUS DERECHOS.

1.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES ANTES DE LA -
REVOLUCION.

2.- SU SITUACION DESPUES DE LA REVOLUCION.

- a) La Confederación Obrera Mexicana.
- b) La Confederación de Trabajadores de Méxi
co.

3.- LOGROS OBTENIDOS EN MATERIA LEGISLATIVA.

- a) Artículo 123
- b) Ley Federal del Trabajo de 1931
- c) Estatutos Burocráticos
- d) Ley Federal del Trabajo en 1970

1.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES ANTES DE LA REVOLUCION.

He creído conveniente, antes de iniciar el estudio comparativo entre la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto Burocrático, hacer una reseña histórica en relación con la situación de la clase trabajadora; desde principio de siglo, hasta antes de ser promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo.

Inicio esta reseña histórica propiamente en la década 1900-1910, momento importante en la vida del país, -- pues es en esta década donde la clase trabajadora comienza a tomar conciencia de sus propios problemas.

Cierto es que la situación del trabajador hasta antes de esta época era infame, siendo su principal causa el coloniaje existente que creó clases de seres inferiores a -- los colonos españoles, encontrándose entre estas clases a los indígenas, que por su condición de esclavos eran explotados; a los mestizos que sufrían las humillaciones del español y a los criollos, hijos de españoles pero que nacían en la Nueva España y que por este simple hecho no podían ocupar ciertos puestos políticos.

Sin embargo, el estudio histórico lo inicio en la etapa porfirista, porque es hasta este momento donde se registran movimientos obreros de importancia, que condujeron a aumentar la inestabilidad del régimen porfirista y que más adelante dieron lugar a la unificación de los obreros y campesinos.

Pensamos que es importante esta reseña histórica, pues sólo podremos conocer a la clase trabajadora actual, si asomamos un poco a su pasado histórico y contemplamos de nuevo sus sufrimientos, sus ansiedades, sus luchas y entonces nos daremos cuenta de que el trabajador ha llegado a ocupar la posición que hoy tiene debido a una lucha constante, llena de sacrificios y que sin embargo, aún hoy, existen clases desamparadas que viven al margen de las grandes ciudades, formando cinturones de miseria y cuyos integrantes trabajan en subempleos y no han logrado una vida estable.

Por ser importantes las etapas por la que ha pasado el movimiento obrero en México, desde su toma de conciencia hasta alcanzar su reconocimiento por el Gobierno, es conveniente mencionar una cita de Vicente Lombardo Toledano:

"..Las condiciones geográficas, etnológicas e históricas del país, han permitido a la libertad sindical en México, vivir las etapas naturales que generalmente siguen en su desarrollo toda idea o institución social de importancia: en un principio se le ignora; después, cuando el movimiento lo requiere y comienza a surgir, se le persigue por quienes ven en ella un peligro para sus intereses creados al amparo de otra ideología; -- más tarde se le tolera aunque no se le considera como algo legítimo; luego se le eleva a la categoría de Derecho o de Institución necesaria y finalmente recibe la protección del Estado" (1)

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit. p. 175

La idea de Lombardo Toledano refleja las etapas por las que ha pasado el movimiento obrero en México, para llegar a las grandes uniones sindicales existentes.

Antes de la Revolución de 1910, el obrero era ignorado, las condiciones de trabajo eran impuestas por el patrón, que siempre resultaba favorecido; el salario era mísero y el obrero se encontraba endrogado con el mismo patrón y sin la esperanza de lograr la tranquilidad económica para él y su familia.

Si bien se registran algunas inquietudes en la clase trabajadora, no es sino hasta el porfirismo donde comienza una turbulencia notable, ocasionada por la dictadura ejercida por Porfirio Díaz, quien olvidándose de la miseria del pueblo vivía simulando una aristocracia europea, mientras permitía el intervencionismo extranjero que coartaba el progreso de los mexicanos. (1)

Se debe señalar que en ese tiempo la principal fuente de riqueza, seguía siendo la explotación de la tierra bajo el sistema de latifundio propiciado por las leyes de desamortización y nacionalización de los bienes de la Iglesia y la desaparición de las comunidades indígenas, que dieron lugar a que la tierra quedara en manos de unos cuantos que aprovechando dicha situación, pagaban salarios verdaderamente ridículos a los campesinos que trabajaban en sus tierras. (2)

- (1) Márquez Sterling Manuel.-Los últimos días del Presidente Madero.-Editorial Porrúa, México 1958. pp.89 - 110.
- (2) C. Barrón de Morán.-Historia de México.- Ed. Porrúa. - México 1972. p. 350.

En segundo plano se encontraba la industria, que se desarrollaba lentamente aunque el ritmo económico iniciado por el porfirismo continuaba en marcha ascendente, dando una apariencia bonancible al país debido a que nuevas fábricas se iniciaban por todo el territorio y las obras materiales se multiplicaban erogando el gobierno grandes sumas de dinero en la construcción de edificios públicos, monumentos y paseos. (3)

La apariencia bonancible que presentaba la capital de la República, lograba esconder la pobreza del pueblo mexicano; la esclavitud del campesino; las tiendas de raya - donde se endrogaban y las jornadas del obrero que eran inhumanas; los salarios reducidos y la expansión del latifundismo.

La evidente mala distribución de la riqueza era causa del malestar social que empezaba a agitar al país.

Debemos señalar que la falta de legislación laboral, contribuía también a la deplorable situación de la clase trabajadora, pues quedaba al libre arbitrio del patrón imponer sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, comienzan a surgir hombres que preocupados por este caos político y económico, tratan de advertir a la gran mayoría que el gobierno imperante en esa época, era un despotismo político y así hombres como los hermanos Flores Magón, publican el periódico "Regeneración" en cuyas columnas enfrentan al gobierno, sumándose al paso del --

(3) C. Barrón de Morán.-Historia de México.-Ed. Porrúa.-México 1972. p. 350.

tiempo muchos otros a las filas de quienes iban a romper con el orden establecido y acabarían con la opresión despótica - que sujetaba al pueblo. (1)

Se estaba sembrando una semilla que pronto daría los frutos deseados, pues si antes no se había hecho nada para salir de esa opresión, ya que en ese momento se iniciaba un movimiento por la inquietud germinada en hombres que tiempo después serían recordados como héroes.

A partir del año de 1900, comienzan a ser continuos los ataques que de una u otra forma, son lanzados a la dictadura señalando las deplorables consecuencias sufridas - por los peones, obreros y en general por todo asalariado.

Don Francisco Banegas Galván, Obispo de Querétaro, escribe en 1906: "No hay indudablemente contrato de esclavitud entre el rico y el pobre, pero de hecho la esclavitud existe y más horrorosa que la antigua por que está velada con la apariencia de la libertad. El trabajador, ha rendido su trabajo, sacrificado su vida y hasta inmolado su conciencia. Del día a la noche conduce el arado, del día a la noche cava, hora tras hora remueve la tierra, esparce el agua, corta la madera y en cambio de esta fatiga terriblemente penosa sólo recibe 18 o 25 centavos al día, dándosele parte en semillas y parte en efectivo, aún este precio les parece excesivo a los hacendados quienes lo rebajan de ingeniosa manera. El trabajador necesita de otras cosas para su ali-

(1) Trueba Urbina Alberto.-Evolución de la Huelga. la Ed. - Botas. México 1950. p.74.

mentación y vestido, el hacendado se las dará. He aquí las consecuencias: el peón da su trabajo y sólo recibe a cambio mal alimento y peor vestido. ¿No es esta la condición del -- esclavo?."

Al final señala el pensamiento de León XIII y dice refiriéndose a los ricos hacendados: "Estais aglomerando odios y rencores y cuando el viento socialista sople en México y quizá sople pronto, agitará esas olas que vosotros habéis preparado y a su raudo y potente empuje quedarán sepultadas vuestras riquezas y vuestras vidas. (1)

Las palabras de Don Francisco Banegas Galván reflejan la realidad del momento que se estaba viviendo, describiendo la situación penosa del peón y resultando profética su advertencia.

Pero no sólo el campesino era explotado sino como ya hemos dicho, el obrero también era vejado; también los obreros de las fábricas, los mineros, los empleados y en general todos los trabajadores sufrían las embestidas de un gobierno sin freno, arrastrando a la mayoría de los mexicanos a una existencia precaria.

Un poco antes que Don Francisco Banegas Galván, se habían señalado los problemas del obrero, en el Congreso Agrícola de Tulancingo, celebrado en 1904, Don Trinidad Sánchez Santos se refiere a la vida del mexicano diciendo: "el-

(1) López Aparicio Alfonso.-El movimiento Obrero de México.- Ed. Jus. México, 1958. p. 136.

problema nacional, problema de vida está constituido por dos extremos terribles: en la periferia la civilización fascinadora, la riqueza aplastante, el poderío supremo de los Estados Unidos de América; en el centro las tres grandes miserias de las tres cuartas partes de la población mexicana: la miseria moral, la miseria económica y la miseria fisiológica.

(1)

Refiriéndonos al movimiento obrero, este se encontraba nulificado ya que la coalición obrera era considerada como delito, debido a la interpretación rigorista dada al artículo 925 del Código Penal y a los postulados de la escuela liberal. (2)

La situación lejos de mejorar, se agudizaba despertando la conciencia nacional y surgiendo la idea de agruparse en sociedades secretas de orientación anarquista o en partidos opuestos al régimen, utilizando la huelga como arma de lucha.

En algunos movimientos huelguísticos se pudieron obtener algunas prestaciones, pero en la mayoría de ellos -- los resultados fueron pobres ya que las prestaciones eran obtenidas como una concesión graciosa del patrón y no como un reconocimiento de los derechos del trabajador.

Las huelgas eran un rotundo fracaso porque las empresas contaban con todo el apoyo de las autoridades, así como por la falta de cohesión en las filas de los obreros --

(1) Sanchez Santos Trinidad. Obras Selectas. Puebla 1945. T. I - pag. 158

(2) Trueba Urbina Alberto. -Evolución de la Huelga. ob. cit. p. 55. López Aparicio Alfonso. ob. cit. p. 137.

que carecían de una preparación ideológica y de la experiencia necesaria para lanzarse de lleno por un camino plagado de peligros, como lo probaron las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En esta reseña histórica, no pueden dejar de mencionarse los dos más notables hechos de la primera década del siglo en nuestro país, por ser la semilla del movimiento sindical y por haber tenido una inmediata repercusión en los sucesos posteriores.

Cananea y Río Blanco son lugares tristemente recordados por la sangre que se vertió en sus tierras, pero enaltecidos por la valiente participación de los obreros del lugar que al clamar justicia, les respondieron con fuego artero haciéndoles derramar su sangre sin darse cuenta de que ese líquido, era el germen de una unión de todos los obreros, de todos los campesinos, de una verdadera lucha sindical y que al final de una contienda revolucionaria estos obreros serían recordados por su valor, su entrega, su heroicidad.

El mineral de Cananea en Sonora, era propiedad de norteamericanos y empleaba trabajadores mexicanos y americanos. Los mexicanos ganaban un salario igual a la mitad del que ganaban los americanos, aunque desempeñaban el mismo tipo de trabajo.

Además de la diferencia tan notable como injusta en el salario, había otro tipo de diferencias como el mal trato de los capataces y la existencia de una policía que no dependía ni del Gobierno del Estado ni del Ayuntamiento de Cananea, sino de la propia empresa y que realizaba una vigilancia infamante.

Los mineros habían realizado una petición ante el propietario de la empresa, para que los sueldos fueran nivelados y para que desaparecieran algunas prácticas que consideraban injustas. Sin embargo, dicha solicitud aunque fué presentada pacíficamente, no fué atendida por la empresa pues se negó a acceder a las demandas de los obreros.

Los obreros mexicanos organizaron una manifestación de protesta y el día 28 de mayo de 1906, declararon la huelga. La manifestación avanzó hasta las oficinas de la Compañía, pero fueron rebatidos por las balas de los americanos que tomando indefensos a los obreros, lograron algunas bajas entre los manifestantes que exaltados quemaron un depósito de madera propiedad de la Compañía.

Los funcionarios de la Compañía lograron pasar por la frontera a un contingente de RANGERS armados, bien equipados ante la indiferencia del Gobernador del Estado.

Dicho contingente llegó hasta La Mesa y El Ronquillo disparando contra los obreros, quedando estos lugares cubiertos de cadáveres, de cuerpos de obreros que habían cometido el grave delito de pedir justicia.

Inocentes que pedían mejores condiciones de vida, cayeron víctimas de la dictadura que lejos de condenar los hechos sangrientos, aplaudió las medidas tomadas por el Gobernador de Sonora. (1)

(1) Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana.-- Fondo de Cultura Económica. México, 1955. p. 23.

Los resultados del movimiento huelguístico de Cananea fueron desastrosos. Sus peticiones de aumento de salario y justo trato, fueron un rotundo fracaso. Su situación quedó peor que antes, pues reanudaron sus labores los obreros después de varios días de represalias. Los líderes del movimiento fueron condenados a purgar largas condenas y cientos de obreros, ya no pudieron regresar al trabajo pues habían entregado sus vidas en aras de la conquista de sus derechos.

Sin embargo, no fué inútil el sacrificio de los mineros de Cananea; es cierto que los fines inmediatos que perseguían se perdieron en la arena revuelta con la sangre, pero existía otra finalidad que era derribar al régimen político, verdadero causante de todo el malestar social.

Aunque el gobierno no tenía una parte activa en la explotación del trabajador mexicano, podemos señalar que si era responsable de su situación, pues mostraba indiferencia ante los problemas que se suscitaban como si la miseria del trabajador no importara.

La explotación inhumana de los trabajadores que realizaban las empresas sobre todo extranjeras, tenían su más firme sostén en el gobierno que dejaba hacer y dejaba pasar, siendo esta la causa de que los obreros se dirigieran contra el gobierno.

A este movimiento le siguió el de la industria textil que se había agrupado en el círculo de obreros libres y ramificado por toda la República.

Al igual que los mineros, los trabajadores textiles pidieron a las empresas un aumento en los sueldos y una

reducción en la jornada, que en ese momento era de quince horas diarias. Al igual que en Cananea los empresarios se negaron a acceder a las demandas de los obreros, y estos procedieron a la suspensión pacífica del trabajo. Al principio dicha suspensión sólo era en algunas fábricas, pero para fines del año de 1906, se había paralizado la actividad en 93 factorías textiles. (1)

Los empresarios solicitaron el arbitraje presidencial, siendo este adverso a los obreros, quienes manifestaron patentemente su inconformidad.

En Río Blanco, al reanudarse las labores en la fábrica, estalló el motín. Se les había dicho a los obreros que sus demandas iban a ser resueltas y que podían volver a sus labores. Sin embargo, ya se les había preparado una trampa, pues un contingente de tropas federales sorprendió a los obreros.

En forma implacable se disparó contra los trabajadores, por el crimen de intentar la disminución de su miseria y su fatiga. Después del asesinato colectivo, en la nube de pólvora levantada por el despotismo, sólo quedó una idea que vibró en los corazones de los obreros: la unión, la lucha sindical -- contra el gobierno dictatorial.

Centros de trabajo convertidos en campos de batalla por la ambición de unos pocos, por la miseria de muchos, son -- los antecedentes más fuertes y más dolorosos del movimiento -- obrero mexicano.

Los problemas agrarios y obreros que agudizaban y se confundían, uniendo a muchos hombres que combatían la reelec

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit. p. 145.

ción del Presidente Porfirio Díaz y entre ellos el más destacado, Don Francisco y Madero, cuyo lema "Sufragio Efectivo. - No Reelección" lo lleva a la revolución. Francisco Villa en el Norte y Emiliano Zapata en el Sur, también combaten en la revolución, teniendo brillantes actuaciones gracias a las filas de campesinos que se les unen al grito de Zapata: "Tierra y Libertad". (1)

Al triunfo de la Revolución, se ve obligado a salir del país Porfirio Díaz, ocupando su lugar en la Presidencia el Sr. Madero, que sin embargo, poco puede hacer por la clase trabajadora debido a los innumerables problemas que se le presentan, las arcas vacías, la administración del país hecha un caos y como si esto fuera poco, es traicionado por el General Victoriano Huerta quien lo asesina convirtiéndose en Dictador. (2)

En la convención antireeleccionista de 1910, se indicaba la necesidad de legislar en materia obrera. Se pretendía mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero, creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo y acelerando la mexicanización del personal ferroviario en todas sus jerarquías, instituyendo al efecto los centros que fuesen necesarios.

Fue lamentable que los ideales del Presidente Madero no llegaran a fructificar, porque fué víctima de la ambición de Victoriano Huerta, que era decididamente apoyado por

(1) Alvarez Barret y Rangel.-Historia de América.-México.p.p. 301 - 309.

(2) Idem.

la aristocracia que veía en peligro sus bienes, apoyando a un chacal antes que exponer su abolengo.

La situación en esos días era de un completo desorden y quienes pensaron que el derrumbamiento del porfirismo era suficiente para normalizar la vida del país, habían estado equivocados pues la agitación levantada por la repentina muerte de Madero, dejaba al pueblo esperando los cambios prometidos.

Aún quedaban residuos del porfirismo y había que combatirlos y entonces nuevos hombres dispuestos a la lucha y a la reivindicación del gobierno constitucionalista, se lanzaron a combatir al traidor de Huerta. Entre estos hombres destacan el General Venustiano Carranza y el General Alvaro Obregón, a quienes se les unen nuevamente los Generales Emiliano Zapata y Francisco Villa y ante la avalancha que se acercaba a la capital de la República y la imposibilidad de ser detenidos por los ejércitos de la dictadura, el traidor Huerta huye del país dejando las arcas vacías. (1)

Un nuevo caudillo había surgido: Don Venustiano Carranza, que logra derrotar los reductos huertistas enarbolando el "Plan de Guadalupe" donde se consignaba el deseo de implantar una legislación social, mejorando las condiciones del peón, del obrero, del minero y en general de la clase proletaria. (2)

(1) Márquez Sterling Manuel.- ob.cit. pp. 341-360.

(2) Trueba Urbina Alberto.-Evolución de la Huelga. ob. cit. pp. 97-100.

El plan de Guadalupe logra que la clase trabajadora fije sus miradas en las ideas del Presidente Carranza.

En el año de 1912, el movimiento obrero logra dar un paso muy importante con la fundación de la Casa del Obrero Mundial, cuando se ven verdaderamente agrupados los diversos núcleos obreriles, teniendo como finalidad la creación de un órgano orientador de las masas obreras, que comenzaban a sindicalizarse y unificaban los objetivos del movimiento obrero.

La ideología de la Casa del Obrero Mundial consistía principalmente en la lucha de clases, en la organización del proletario en asociaciones profesionales, estas en federaciones y por último en confederaciones nacionales.

La Casa del Obrero Mundial tiene una vital importancia en la Revolución Mexicana. Venustiano Carranza les promete expedir las Leyes que sean necesarias para mejorar las condiciones de los trabajadores, comprometiéndose con ella a luchar hasta alcanzar el triunfo total de la revolución que en esos momentos presentaba verdaderos combates, entre el ejército constitucionalista de Carranza y las tropas de Villa y Zapata que se habían separado al no estar acordes las ideas de unos y otros.

Los obreros forman los batallones rojos y se unen a las filas comandadas por el General Alvaro Obregón, quien finalmente logra derrotar a las tropas de Villa demostrando su poderosa visión estratégica.

Al triunfo del Gobierno del Presidente Carranza, las relaciones entre los obreros y el gobierno se ven debilitadas; numerosas huelgas se presentan por todo el país y el

gobierno federal contesta a sus demandas diciendo que: "La Revolución no puede permitir la tiranía del proletariado que es a la que querían llegar los obreros que no satisfechos con -- las concesiones recibidas y los beneficios conquistados, multiplican y exageran sus demandas y hasta se pronuncian en forma de violentos reproches contra las autoridades constitucionales que han sido su resuelto aliado y más firme sostén".

(1)

Ante una amenaza de huelga general en todo el país, Carranza toma drásticas medidas y expide el 2 de agosto de 1916, un decreto en el que ordena, sean castigados los que insistieran en la suspensión del trabajo con la pena de muerte. La huelga quedó conjurada a las cuantas horas de iniciada, al tenerse conocimiento de dicho decreto.

Más adelante, es promulgada la Constitución donde se incluye el Artículo 123, que reglamenta la materia laboral y donde se ven plasmados los anhelos de cientos de obreros. Ya antes se habían expedido otras Leyes y Códigos que trataban de resolver los problemas que habían quedado después de la Revolución.

Carranza cumple con expedir las Leyes necesarias para mejorar las condiciones de los trabajadores que han logrado que se les reconozcan sus derechos, viéndose estos, protegidos por la Ley suprema de nuestro país: La Constitución Mexicana.

Como hemos señalado antes, el obrero estaba en una situación miserable pero luchó por quitarse el yugo de un gobierno autoritario, rompiendo las cadenas que le oprimían. Se

(1) López Aparicio Alfonso.-ob.cit.p. 160.

requirió de valor, de entrega y surgieron los hombres con las cualidades necesarias para llevar por el camino del triunfo - sus justas demandas.

Cierto es que mucho faltaba por hacerse, pero también había que reconocer que la agitación sufrida por el pueblo mexicano, aún estaba latente. Se tendría que seguir trabajando para lograr una legislación en materia laboral y para que los preceptos constitucionales se realizaran plenamente. - Un gran porvenir esperaba a la clase trabajadora mexicana.

2.- SITUACION DEL TRABAJADOR DESPUES DE LA REVOLUCION.

Constituye el Artículo 123 incluido en la Carta Magna de 1917, una garantía para la clase trabajadora. Es - aquí propiamente donde el movimiento obrero tiene su más fuerte impulso, bajo el amparo de la Garantía Constitucional.

Habiendo triunfado el movimiento armado, el pensamiento de los trabajadores, pretendía la unificación de todos ellos; sin embargo, no era fácil lograrlo pues existían diversas corrientes ideológicas, ambiciones personales de poder y - apatía de algunos grupos.

Intentaron reunirse en la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana en un solo frente, pero fracasaron - aunque se seguía insistiendo en la conveniencia de la agrupación nacional.

Posteriormente las uniones de trabajadores del -- Distrito Federal concertaron la formación del partido socialista obrero en febrero de 1917, pero sin éxito por falta de capacidad para unificar a centenares de sindicatos, que se ha

bían formado para ese tiempo y que se encontraban dispersos por todo el país.

Para el día 10. de mayo de 1918, se habían reunido en Saltillo los Delegados obreros enviados de todos los rumbos de la República y los Representantes de casi todas las Agrupaciones obreras del país, inaugurando el Congreso-Obrero de cuyo seno surge la "Confederación Regional Obrera Mexicana", sin duda una de las más grandes organizaciones obreras. (1)

En dicho Congreso se discuten los temas más importantes tales como: El alcance y limitación del Artículo-123 Constitucional; La petición de que los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje fueran inapelables en caso de ser favorables a los obreros; La interpretación obrera del Derecho del Trabajo, y los lineamientos y recomendaciones para la formulación de las Leyes laborales en los Estados. Todos estos puntos fueron extensamente rebatidos por los Delegados, siendo el más importante la Reforma Agraria. (2)

Este Congreso pidió al Gobierno el reparto intensivo de la tierra para destruir el latifundio, mediante la aplicación de la Ley Agraria de enero de 1915. (3)

(1) López Aparicio Alfonso. ob. cit. p. 183

(2) Idem.

(3) Idem.

Creemos conveniente señalar que la unión de los obreros era aparente, pues en ese mismo Congreso queda palpable el número de tendencias ideológicas que no tardaron en manifestarse, haciendo ver la diferencia que existía entre los grupos obreros.

Entre las tendencias que se manifestaron encontramos la "Sindicalista Revolucionaria", que había informado los primeros pasos de las Agrupaciones obreras y que tenía un gran arraigo entre los trabajadores organizados. Dicha tesis socialista se presentaba con el atractivo de la novedad y con el respaldo que le daba el triunfo de la Revolución Rusa.

La tendencia sindical legalista era otra de las manifestaciones que contaba con todo el apoyo de las esferas oficiales, que pugnaban por una estrecha colaboración del movimiento obrero con los gobiernos revolucionarios.

a) Confederación Regional Obrera Mexicana.

La CROM se constituyó de acuerdo con la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, como Organismo obrero.

Para sufragar sus gastos, este Organismo estableció cuotas obligatorias para todos los obreros miembros de los sindicatos afiliados, sin embargo, contó también con la ayuda oficial dando lugar a una dependencia económica.

Por supuesto esta dependencia económica sería la causa principal de su fuerza política, pero posteriormente daría lugar a una caída como organismo máximo de los obreros.

Durante los periodos presidenciales de los Generales Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, los fondos públicos ya fuera en forma abierta o secreta subsidiaron las actividades sindicales y políticas de los miembros de la CROM. (1)

En la Quinta Convención de la CROM realizada en 1923, en la Ciudad de Guadalajara, se define la ideología de la Organización en la siguiente forma: "La Convención resuelve que el movimiento obrero mexicano es de carácter nacionalista, entendiéndose como tal hecho de que se considera al mismo tiempo que solidarizado con los movimientos obreros de todos los países del mundo, con el derecho y la obligación de tratar de resolver los problemas que afectan a México". (2)

Debido a este programa de acción, es creado el partido laboral mexicano, con el propósito de participar en las luchas electorales.

Dicho partido apoyó las candidaturas de los Generales Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, quienes premiaron con creces la colaboración de la CROM. (3)

Don Luis N. Morones líder máximo de la gran central de trabajadores, es de los primeros en formar parte del Gabinete del General Calles, ocupando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Sucesivamente miembros de la CROM-

(1) Poblete Troncoso Moisés.-El Movimiento Obrero en Latino América.-México 1954. p. 225.

(2) Salazar Rosendo. Historia de las Luchas Obreras de México.-México 1938. T-1 p. 102

(3) Trueba Urbina Alberto.-Evolución de la Huelga. ob.cit, - p. 145.

fueron incrustándose en las filas del Gobierno, que para 1926, tenían a un Secretario de Estado, dos Jefes de Departamento, cuarenta Diputados, once Senadores, dos Gobernadores y numerosos Diputados Locales y Funcionarios de menor categoría. (1)

Este suceso tiene una influencia decisiva en la -- CROM que afectaría a la vida pública del país.

Teniendo como máximo dirigente a Luis N. Morones, - dura diez años el apogeo de la CROM, iniciándose la época del - liderismo donde se anteponen los intereses personales, a los - de la gran masa de obreros. Debido a este liderismo el saldo - en favor de la CROM es muy relativo, pues durante la década de - apogeo en que logra reunir el mayor número de miembros posi- - bles, poco puede darles a cambio.

Sin duda el balance es desfavorable, debido a los - choques de tipo ideológico donde pierde importantes elementos - y sede el paso a otras importantes centrales.

Poco pudo hacer la CROM por mejorar las condicio- - nes de trabajo y transformar la estructura social encaminándo- - la hacia un régimen jurídico político de verdadera justicia.

La pretensión de asegurar el monopolio total del - movimiento obrero del país por parte de la CROM, dió lugar a - luchas intergremiales que subsisten hasta nuestros días. El -- apostolado de la vaqueta es el nombre que recibe el grupo de - Morones, debido a la lucha sin cuartel entablada entre la CROM - y otras tendencias sindicales. (2)

(1) López Aparicio Alfonso.- ob. cit. pp. 186 y 187.

(2) López Aparicio Alfonso.-ob. cit. pp. 189 y 190.

La gente siempre es humana y razonable cuando está abajo, pero cuando llega al poder, se olvida de su procedencia para alternar con la gente del nuevo nivel al que ha ingresado.

La historia nos ha enseñado que hombres que anhelaban el poder para ayudar a las clases desamparadas, cuando lograron sus propósitos convirtieron en mito sus promesas, - para dar paso a sus propias ambiciones.

Constancia de lo que pensamos, es el manifiesto publicado el 27 de julio de 1932, por obreros ferrocarrileros: "Morones salió del taller, era esclavo miserable como - lo somos nosotros todavía, ganaba el pan con el sudor de su frente, producía para los burgueses y era nuestro compañero de miserias. Pero Morones no fué a la Revolución, se aferró al faldón del soldado y se hizo rico. Morones usa automóvil manejado por un esclavo y otros esclavos atienden a la comodidad de su persona; va a vuestros mítines con potente auto comprado con el sudor de los que sufren, de los proletarios, e insulta vuestras miserias con el escandaloso uso de alhajas adquiridas a costa del sudor de vuestra frente. Morones os dice, como decía Porfirio Díaz, que no estais preparados para un movimiento libertario, que debéis soportar por mucho tiempo todavía el peso de vuestras órdenes mientras él vive fastuosamente con el precio de su vergonzosa traición". (1)

En la actualidad, a más de cincuenta años de realizada la Revolución Mexicana, seguimos observando este lamentable acontecimiento.

(1) Salazar Rosendo. ob.cit. p 89.

Los dirigentes de los sindicatos se olvidan del gremio que representan, dedicándose a satisfacer sus propias ambiciones, malversando las cuotas sindicales, recibiendo subsidios del gobierno y siguiendo consignas ajenas a las de sus representados.

Volviendo al estudio de la CROM, ésta había iniciado el período de las pugnas intergremiales provocando la desunión de los obreros, se le dirige a una lucha interna que terminará por destruir la magnificencia y el poder de la misma CROM.

Los intentos de unificación realizados por la CROM, no fueron aceptados jamás por las otras agrupaciones, viéndose obligada a ceder el paso a otras importantes centrales, que tenían una diferente ideología pero que a la vez seguían los lineamientos de la CROM.

Los líderes anarquistas y sindicalistas como José C. Valadez, Manuel P. Ramírez, Alberto Araoz de León y Edmundo Solís, ya en 1921, habían formado la Confederación General de Trabajadores de México (C.G.T.), que sostenía los principios de apoliticismo y sindicalismo revolucionario. (1)

El número de afiliados a la C.G.T. nunca llegó a ser tan grande como el de la CROM, debido a la cerrada lucha de esta última y al gobierno que veía un serio peligro, en la propagación de ideas tales como las anarcosindicalistas que desde luego no eran compatibles con la estructura jurídica política del Estado Mexicano. (2)

(1) Poblete Troncoso Moises. ob.cit. p. 225

(2) López Aparicio Alfonso. ob.cit. p. 191

Esta misma situación fué la causa por la que las huelgas promovidas por la C.G.T., fracasaron y sus líderes fueron perseguidos injustamente.

Por último diremos que la C.G.T., permaneció fiel a sus principios, al margen de las luchas electorales y rehusando cualquier acto de colaboración con el gobierno.

Otra central obrera de importancia, fué la Confederación Nacional Católica del Trabajo, creada en abril de 1922 en Guadalupe. Esta Central llegó a contar con ochenta mil miembros, sin embargo, el conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento obrero católico, pues la Confederación fué hostilizada sistemáticamente, los sindicatos pertenecientes a ella fueron puestos en entredicho, las cuentas de ahorro fueron confiscadas y por último, todo el peso de la maquinaria oficial ayudada por la CROM fué arrojado contra la Confederación declinada esta visiblemente. (1)

Dicho conflicto religioso acelera la caída de la CROM, pues el 17 de julio de 1928, es asesinado el General Alvaro Obregón, después de celebrados los comicios que lo llevaban por segunda vez a la Presidencia de la República. El ambiente político se agitó en contra de la CROM imputándosele a esta central obrera y a sus dirigentes la responsabilidad del crimen. Estos sucesos traen como consecuencia, la renuncia que presentaron los líderes de la CROM incrustados en la maquinaria gubernamental. (2)

Eduardo Moneda renunció al cargo de Director de los Talleres Gráficos de la Nación; el General Celestino --

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit. pp, 192 y sig.

(2) Idem.

Gasca renunció a la Dirección del Departamento de Establecimientos Fabriles y Aprovechamientos Militares y Luis N. Morones renuncia a la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. A estas renunciadas, les fue seguida una renuncia colectiva de los funcionarios menores provenientes de las filas de la CROM. (1)

Habiendo eliminado de las nóminas del presupuesto a los miembros cromistas, se hace cargo interinamente de la Presidencia el Lic. Emilio Portes Gil, quien retira toda ayuda económica a la CROM.

El auge de la CROM llegaba a su fin, se iniciaba la desbandada de muchos sindicatos y federaciones. Una etapa del movimiento obrero mexicano tocaba puerto, el saldo era -- desfavorable. La CROM se hundía como causa de los malos manejos de sus dirigentes.

Sin embargo, una nueva etapa daría comienzo; nuevos nombres iban a surgir. El 23 de febrero de 1929, se reúnen diversos grupos disidentes de la CROM, para destruir el poder de la misma. Se barajan los nombres de Fidel Velázquez, Jesús Yurén, Fernando Amilpa, Alfonso Sánchez Mandariaga y -- otros más, que habrían de tomar parte activa en esta nueva etapa y serían un importante factor en el rumbo que seguiría el movimiento obrero.

Para el año de 1930, la antigua C.G.T. se ve robustecida por grupos disidentes de la CROM, que para 1931 alcanzan el número de 96 agrupaciones sindicales.

(1) López Aparicio Alfonso. ob. cit. pp. 192 y sig.

En el mismo año de 1931, se forma la Cámara del Trabajo del Distrito Federal, formada por grupos desertores de la CROM.

Los Gobiernos de Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez, se limitaron a conservar el orden de la nación, imponiendo lentamente los postulados de la reforma económica-social programada por la Constitución de 1917.

Existen dos opiniones acerca de la época Callista muy distintas una de otra. Uno de los relatores del movimiento obrero dice que: El Gobierno de Calles, Portes Gil, Ortiz-Rubio y Rodríguez, fueron hostiles a la organización sindical, debido a una complicidad con el capitalismo americano que comenzaba a hacer cuantiosas inversiones. La otra opinión es la oficial que nos dice: el gobierno fomentó el sindicalismo, ja más se puso trabas a su desarrollo y que su ideal habría sido ver surgir en el factor obrero el gran sindicalismo. (1)

La etapa Callista termina al tomar posesión de su cargo como Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas, quien entre las primeras medidas que toma es desterrar a Calles y a sus amigos más allegados. Medida importantísima tanto para la vida del país, como para el movimiento obrero, pues es aquí donde realmente el país empieza a levantarse, a reponerse de las pérdidas ocasionadas por la revolución.

Las circunstancias que rodearon la elección del General Lázaro Cárdenas, hicieron suponer que este sería un presidente más impuesto y utilizado por el General Calles, pa

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit, p. 198

ra gobernar a su antojo y sin responsabilidad alguna. Sin embargo, no había transcurrido un año de gobierno, cuando vino la diferencia entre Calles y Cárdenas, buscando este último, apoyo en las clases obreras y campesinas, creándose así el Comité Nacional de Defensa Proletaria, donde se agruparon rápidamente las organizaciones de trabajadores del campo, de las fábricas y de los talleres. El General Cárdenas encontró un amplio respaldo, reorganizó el gabinete y el General Calles - que durante más de 10 años había sido omnipotente en la política mexicana, tuvo que abandonar el país en junio de 1935. (1)

Desde ese momento el General Cárdenas actuó con libertad, intensificando la reforma agraria y en materia laboral su política queda definida en un discurso pronunciado en Monterrey en 1936.

- a) Organización de las clases laborantes del país en una central única.
- b) Esfuerzo del gobierno por evitar sindicatos -- blancos.
- c) Proclamación del Derecho del Estado para asumir el papel de árbitro regulador de la economía nacional, como protector de las clases desheredadas.
- d) Limitación de los conflictos obrero patronales a la capacidad económica de las empresas.

Es importante destacar las expropiaciones que realizó el General Cárdenas.

Los Ferrocarriles Nacionales de México, fueron expropiados el 27 de julio de 1937, para ser entregados a la ad

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit, p. 308

ministración obrera, pero al ser poco satisfactorios los resultados, se creó un organismo descentralizado que manejará a los Ferrocarriles.

En el año de 1938, se niegan las Compañías Petroleras a acatar un fallo de la Suprema Corte de Justicia, en el que se les condenaba a pagar determinadas prestaciones en favor de los obreros y ante esta rebeldía, el 18 de marzo de 1938 el Presidente Cárdenas expropia las Compañías Petroleras.

A la postre, este sería el mejor golpe en favor de la economía nacional.

En el discurso de Monterrey, uno de los propósitos mencionados por Lázaro Cárdenas, es la unificación de la clase obrera y campesina en un sólo frente y como consecuencia de ello, es el Congreso Nacional de Unificación Obrera - patrocinado por el Gobierno, que se reunió el 26 de febrero de 1936. (1)

Surge en este congreso una nueva central obrera con mayor fuerza, mayor poder, que no tendría existencia efímera sino por el contrario se convertiría en una bujía del movimiento obrero con el transcurso del tiempo.

b) La Confederación de Trabajadores de México. -
(C.T.M.)

La Confederación de Trabajadores de México, surge plasmando su personalidad en la historia del movimiento obrero.

(1) López Aparicio Alfonso. ob.cit, 223

La mayoría de los sindicatos quedaron unificados en esta nueva central, aunque los viejos sindicatos cromianos quedaron fuera, al igual que la C.G.T. que seguía manteniendo como bandera el anarcosindicalismo.

Como en el caso de la CROM, en donde la fisonomía de la organización se encuentra indisolublemente ligada a la de su Director Luis N. Morones, así la C.T.M. durante los primeros años de su vida, manifiesta la huella de la personalidad de Vicente Lombardo Toledano, Secretario General, cerebro organizador y guía de la confederación. (1)

Vicente Lombardo Toledano comienza a figurar como líder de las luchas sociales de México, en el seno de la CROM de donde sale a ocupar el primer puesto en el movimiento obrero mexicano en la C.T.M. (2)

Es de especial interés la figura de Lombardo Toledano, porque al contrario de los anteriores líderes sindicales que salen de las filas de trabajadores, él sale de las aulas universitarias para dirigir el movimiento obrero.

Al principio la C.T.M. contaba con doscientos mil miembros afiliados a la central, pero un año más tarde este número crecía a cuatrocientos ochenta mil y para 1938, había ascendido a novecientos cuarenta y seis mil miembros, y al terminar el sexenio del General Lázaro Cárdenas, la organización suma en sus filas más de un millón de trabajadores.

Sin duda alguna esta central impone el record de más afiliados, que con el tiempo llegaría a agrupar a una gran mayoría de los trabajadores mexicanos.

(1) López Aparicio Alfonso, ob.cit, p. 224

(2) Idem.

Se habla de que la estructura de la C.T.M. presenta un doble aspecto: de una central sindical constituida por sindicatos de fábricas, y al mismo tiempo por sindicatos industriales de jurisdicción de todo el país. (1)

En cuanto a la ideología, se puede afirmar que ha sido variable. El primer congreso declaró que la C.T.M. era un frente Sindical Nacional, dentro de la lucha de clase al servicio del proletariado mexicano.

El movimiento obrero en México, no ha podido seguir en una misma línea pues ha estado y estará sujeto a los cambios sociales y económicos que en un momento cualquiera se pueden presentar y además existen las luchas intergremiales, las diferencias de ideología y los cambios de sistema gubernamental que no permiten la unificación total del trabajador.

Más adelante hablaremos de la situación actual de los sindicatos que se les ha dado en llamar blancos, pero por el momento y sólo para completar el inciso, señalaremos que aunado a las causas mencionadas en el párrafo anterior, la falta de conciencia del trabajador respecto a sus problemas como tal, se debe a una clara demagogia utilizada sistemáticamente por sus propios dirigentes, que en su mayoría sólo han buscado el bienestar personal, ocasionando que las centrales obreras y los mismos sindicatos y federaciones se conviertan en apéndices del gobierno.

Se puede decir que se ha desvirtuado la finalidad de estos sindicatos, que al principio parecía clara al pretender la unificación de los trabajadores para defender, recla-

(1) López Aparicio Alfonso. ob. cit. pp. 225 y sig.

mar y hacer valer sus derechos. Por el contrario, ahora los trabajadores se encuentran que sus representantes vendidos - con el patrón, les engañan y lejos de lograr nuevas prestaciones, dichos líderes sirven para detener cualquier movimiento que intentasen los trabajadores.

La falta de madurez en la ideología del movimiento obrero y la ambición de los líderes por tener el poder en sus manos, ha hechado abajo las mejores organizaciones sindicales; ejemplo de esto son: la CROM que en un instante perdió lo logrado en diez años y la C.T.M. que también padeció un conflicto interno, en donde su máximo dirigente Lombardo-Toledano se ve obligado a renunciar entregando el puesto a Fidel Velázquez.

Los trabajadores mexicanos nunca han arriado banderas, quizás han realizado treguas, pero nunca han retrocedido en la lucha por la conquista de sus derechos.

Finalmente señalaremos que el trabajador mexicano se ha enfrentado a las situaciones más adversas: La Revolución Mexicana, la situación inestable de los gobiernos posteriores a la revolución, la misma inestabilidad económica del país y más adelante la segunda guerra mundial que provocó inquietud en el mundo entero. Sin embargo, el obrero, el campesino, el trabajador ha sabido salir adelante con valor, tenacidad y sacrificio.

3.- LOGROS OBTENIDOS POR EL MOVIMIENTO OBRERO EN MATERIA LEGISLATIVA.

El camino del movimiento obrero es largo y asaroso, pero hasta ahora, ha logrado conquistas muy importantes en materia legislativa que han redundado en beneficio de la clase trabajadora. La esperanza del trabajador mexicano es-

tá latente en la legislación laboral.

a) Artículo 123.

Entre estos logros debe mencionarse en forma especial el triunfo de la clase trabajadora en el Congreso Constituyente de Querétaro, donde logran la inclusión de todo un capítulo referente al Derecho del Trabajo en la nueva Constitución del 5 de febrero de 1917.

Este artículo vino a revolucionar a las legislaciones de otros países, pues es el primero de esta índole que se redacta, se discute, se aprueba y se promulga en el mundo.

La Constitución de 1917 plasma su carácter social en el Artículo 123 bajo el nombre DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, ya que establece garantías sociales para los trabajadores y da origen a la formación del Derecho del Trabajo, convirtiendo así a la Constitución en la primera Constitución Política Social.

Nos menciona el maestro Trueba Urbina que: "La Naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo, emana del Artículo 123 con sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de los mismos en favor de la clase proletaria. (1)

También señala que: el Derecho del Trabajo no es ni Derecho Público ni Derecho Privado, sino que se trata de un Derecho Social que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora, de todos los débiles y --

(1) En toda la obra "Nuevo Derecho del Trabajo" es mencionado el sentido proteccionista y reivindicador del Art. 123.

específicamente de la persona humana que trabaja. (1)

Dos son las finalidades del artículo 123: la primera consiste en proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción, tutelando la salud de los trabajadores así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole especialmente considerado como jefe de la familia, a efecto de hacer valer su dignidad de persona humana, y en lo colectivo, les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica.

La segunda finalidad del artículo 123 consiste en lograr la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano, recuperando el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales que sólo puede alcanzarse socializando los bienes de la producción.

El artículo 123 constituye un verdadero paradigma del movimiento obrero mexicano. Incluye entre sus normas protectoras:

- 1.- La jornada máxima de ocho horas.
- 2.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- 3.- Salario Mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.
- 4.- Para trabajo igual, salario igual.

(1) Es Derecho Social porque está dirigido a grupos sociales, a una clase trabajadora y no a un individuo en especial. Es esencialmente protector de la clase obrera.

Entre sus normas reivindicadoras se encuentran:

- 1.- Derecho de los Trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patrones.
- 2.- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.
- 3.- Derecho de huelga.

Realmente el artículo 123 de la Constitución de 1917, ha sido un feliz corolario del sufrimiento y el sacrificio del trabajador mexicano, porque en dicho artículo han encontrado el respaldo y el apoyo de la Ley, para la defensa y reivindicación de sus derechos y para la protección de la dignidad humana.

La Constitución no es sólo norma jurídica, sino también instrumento de cambio histórico y esto se comprende al leer las Constituciones anteriores donde se encuentran las garantías individuales, pero no se encuentra una garantía social acorde con la época que ya se estaba viviendo. La Constitución de 1917, se adelanta a todas al consagrar las garantías sociales, realizando con esto un cambio histórico.

Las normas que nuestra Constitución establece como mínima protección cuando se trata de los derechos obreros, limitan la jornada, aseguran el descanso retribuido, excluyen a los niños y las mujeres de labores dañinas o excesivas para sus fuerzas, aligeran la tarea de la madre trabajadora y establece el método para fijar un salario mínimo suficiente, periódicamente revisable y exento de embargo. (1)

(1) Ceniceros José Angel. Nuestra Constitución Política y la Educación Mexicana. México 1954. pp. 39 y 40.

Establece también: salario igual para trabajo -- igual, responsabilidad de los patrones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, disposiciones de higfene-educación y recreo para facilitar el trabajo. (1)

Consagra el derecho de huelga reconociendo la -- asociación profesional, añadiendo la Constitución, a las -- instituciones, una conquista que el pueblo habfa logrado con las armas como logró la tierra. (2)

Leyendo el libro del maestro Trueba Urbina nos - encontramos con el concepto de "Teoría Integral" que en un - principio nos pareció complicado entender, pero ya adentra-- dos en la lectura fuimos comprendiendo la grandiosidad del - concepto.

Integran el artículo 123 emanado del Congreso de Querétaro, dos grupos de derechos: Los derechos proteccionistas y los derechos reivindicatorios. Esto es, el artículo 123- tiene una doble finalidad, proteger al trabajador como persona humana que es, y reivindicarle sus derechos que antes se encontraban aplastados por la dictadura.

El proyecto del artículo 5o. de la Constitución, da lugar a una calurosa discusión entre los miembros del congreso, debido a que se mencionaba en dicho artículo la jornada máxima de trabajo.

Algunos aprobaron el proyecto, en tanto que otros lo rechazaban alegando que era incompleto o bien que en ese artículo no deberfa señalarse el concepto de jornada máxima.

- (1) Ceniceros José Angel. Nuestra Constitución Política y la Educación Mexicana. México, 1954. pp. 39 y 40
- (2) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrua. México, 1972. p. 367

Las fuertes discusiones terminaron con la petición unánime de que se incluyera en la Constitución un capítulo que estuviese integrado por normas protectoras del trabajador. (1)

De esta manera nace el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social pero no emanado del Derecho Privado ni del Derecho Público, sino de un derecho estrictamente social que va a dar vida también al Derecho Agrario.

Es aquí donde se comprende la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la previsión o seguridad social; esto es, un derecho obrero emanado del Derecho Social, con normas proteccionistas y reivindicatorias.

Señala el maestro Trueba Urbina que el Derecho de Asociación Profesional, no ha operado socialmente ni ha funcionado para transformar el régimen capitalista y que el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino profesionalmente, para conseguir un equilibrio ficticio entre los factores de la producción.

Por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos con apoyo del Estado que día por día consolida la democracia capitalista; siendo el resultado un progreso económico con mengua de la justicia social reivindicadora.

Finalmente menciona que la teoría integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, como Teoría Jurídica y Social, se forma con las normas proteccionistas y rei

(1) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. pp. 32 y sig.

vindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: El trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera, instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista. (1)

b) Ley Federal del Trabajo de 1931.

El texto original del artículo 123 nos decía que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, - estaban facultados para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las disposiciones de dichos artículos.

Fué por ello que se crearon infinidad de leyes - locales en toda la República, con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora. Sin embargo, en el año de 1929, surge una reforma Constitucional, como consecuencia de una - falta de técnica jurídica de las leyes locales.

Se federaliza la legislación del trabajo; reformando la fracción 10 del artículo 73 y el preámbulo y la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo. Se deja la aplicación de las leyes laborales a los Estados en sus respectivas jurisdicciones.

Esto es un paso muy importante en la historia de la legislación laboral mexicana, pues dos años más tarde es expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, la primera Ley Federal del Trabajo.

(1) La Teoría Integral queda implícita en el Nuevo Derecho del Trabajo.

Esta Ley es de vital importancia para los trabajadores, ya que unifica las leyes laborales de la República y -- tiene una vigencia de casi treinta y nueve años. Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970. Es justo señalar que consti- tuye un logro más, del movimiento obrero.

Como mencionamos al principio de este capítulo, el movimiento obrero y campesino ha logrado la reivindicación de sus derechos; pero ha sido mediante una lucha larga, extenuante, llena de sacrificios.

El mérito de esta lucha ha consistido que ante las situaciones más adversas, la clase trabajadora no ha arriado - banderas. La legislación sobre trabajo emanada de un derecho - puramente social, es sin duda una de las mejores compensacio- nes a la sangre vertida en Cananea y Río Blanco, sin embargo, - las nuevas generaciones de trabajadores tienen la obligación - de seguir adelante, empuñando la estafeta de sus antecesores.

c) Estatutos Burocráticos.

A la lucha de los obreros y campesinos, se une un grupo marginado hasta hace un tiempo: el grupo de los trabaja- dores al servicio del Estado que había quedado fuera de los - movimientos anteriores y fuera de la legislación obrera de -- 1931.

El sector burocrático había permanecido a la espec- tativa aunque teniendo iguales necesidades de mejorar sus con- diciones de vida. Los cambios de régimen gubernamental los - dejaban casi desamparados, pues las posibilidades de conser- var la plaza eran mínimas y quedaba al arbitrio del nuevo je- fe, el que el empleado siguiera laborando o no.

Los sueldos raquíticos eran y siguen siendo uno de los principales problemas que presionan a la clase burocrática. Aunado a estos problemas podríamos añadir que carecían de una ley que les protegiera, pues si bien el artículo 123 Constitucional creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado, la Ley Federal de 1931, consideró la teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo. (1)

Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo y por las leyes del Servicio Civil, hasta que el Presidente Lázaro Cárdenas promulga el 27 de noviembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (2)

Se crean derechos proteccionistas y tutelares en favor del sector burocrático, quedando autolimitado el Estado en los términos referidos en el Estatuto.

Más tarde las necesidades del mismo servicio hicieron que se creara un nuevo Estatuto que fué promulgado en 1941, siguiendo los mismos principios sociales y conservando la línea revolucionaria del anterior.

Sin embargo, el sector burocrático que como señala el maestro Trueba Urbina forma parte de la clase obrera, siguió su propia lucha hasta conseguir que el Estatuto promulgado por Cárdenas, se elevara a la categoría de Norma Constitucional.

- (1) En algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia se expresó que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato y por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del Art. 123.
- (2) Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo. Ed. Manuel Porrúa. México, 1959. p. 331

El 21 de octubre de 1960, fué reformado el artículo 123 de la Constitución, quedando integrado por dos apartados. El apartado "A" que constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores al Servicio del Estado.

Tampoco la lucha de los trabajadores del Estado ha terminado, mucho queda por hacer, sobre todo para reformar la estructura burocrática y por tanto quede en estas páginas - mi deseo de contribuir con la presente tesis, a presentar aunque sea en forma somera los problemas que aún existen entre estos trabajadores, y poder aportar posibles soluciones que puedan aplicar tanto al sector burocrático como a los trabajadores en general.

Recientemente se publicó en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963, la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siguiendo los lineamientos del primer Estatuto. El derecho de los trabajadores al servicio del estado, es un derecho social porque forma parte del derecho del trabajo y este a su vez emana del derecho social. Son clases sociales, grupos de seres humanos, los que se ven protegidos por estos derechos; no son normas que protejan al particular.

d) Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por último, aparece la nueva Ley Federal del Trabajo el 10 de mayo de 1970. Esta ley supera en prestaciones a la Ley de 1931 y mejora la técnica legislativa, sin embargo, al igual que la ley anterior no consigna todos los derechos reivindicatorios para el trabajador. El presente estudio, trata de compararla con las prestaciones que concede a la clase burocrática la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

Aunque la Ley de 1970 no es completa, si consigna derechos superiores a los del Estatuto burocrático. Formando parte de la clase burocrática, pensamos que es de interés general dar a conocer las diferentes anomalías que existen en la relación entre el empleado y el patrón-estado, pero con un interés positivo de mejorar la condición de esta clase trabajadora y del país en general.

Trataremos de hacer las críticas con un sentido-objetivo que ayude a mis compañeros de labores a corregir vicios y conductas heredadas por el tiempo.

Escribimos estas páginas con el ferviente deseo de cumplir con la misión que nos hemos impuesto desde un principio, ayudar a la clase trabajadora en general, en bien del progreso de México.

C A P I T U L O : 11

RELACION DE TRABAJO ENTRE TRABAJADOR-PATRON Y EMPLEADO-PATRON ESTADO

- 1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO
- 2.- CONCEPTO DE SUBORDINACION
- 3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR
- 4.- DURACION DE LA RELACION JURIDICA
 - a) Trabajadores de confianza.
 - b) Trabajadores de confianza en la administraci3n p3blica.
 - c) Trabajadores de base.
 - d) Inamovilidad.
- 5.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO
- 6.- RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES
- 7.- SUSPENSION
- 8.- RESCISION
- 9.- TERMINACION

1.- CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individuales y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que presta un servicio subordinado, y permita vivir en condiciones dignas que, como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. (1)

Sin embargo, el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que el Derecho Mexicano del Trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores e instrumento de lucha de clases en manos de todo aquel que presta un servicio a otro. (2)

Estamos de acuerdo con la definición dada por el maestro Sánchez Alvarado, en cuanto a que al Derecho de Trabajo es un conjunto de principios y normas reguladoras de relaciones laborales, pero también como dice el maestro Trueba, es un estatuto protector de los trabajadores; es decir, para nosotros el Derecho del Trabajo antes que nada es un estatuto protector de los trabajadores, pero precisamente para proteger al trabajador, este derecho debe regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, para evitar el abuso por parte de quien tiene los bienes de producción en sus manos.

(1) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.ob.cit.

p. 229

(2) Idem.

Hasta aquí, nosotros diríamos que el Derecho del Trabajo, es el estatuto protector de los trabajadores que regula las relaciones laborales.

2.- CONCEPTO DE SUBORDINACION.

Continuando con el concepto de Derecho del Trabajo, pensamos que el maestro Sánchez Alvarado al definirlo se apega a la definición que de trabajador hace el artículo 8o. de la Ley que nos dice: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Sin embargo, el artículo 2o. de la misma Ley Federal de Trabajo, nos dice que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Entonces pensamos, que si las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, debe por tanto iniciarse dicho equilibrio eliminando de la terminología laboral el concepto de subordinación.

Generalmente el término subordinación, es entendido como una sumisión parcial o total del trabajador hacia el patrón; es decir, que se interpreta como una situación incondicional de quien presta un servicio a quien lo recibe.

La maestra Patricia Kurczyn Villalobos nos dice que esto es falso, ya que la subordinación debe ser entendida como una disciplina que cualquier actividad requiere, y se utiliza para distinguir a una categoría de trabajadores de otros

que emplean sus energías en beneficio propio y directo.

Continúa la maestra diciendo que esta subordinación consiste en una dirección entendida en el sentido técnico -- que el patrón a través del jefe inmediato, indica a los trabajadores como desempeñar sus labores. Por otro lado existe una dependencia jerárquica entre el patrón y el trabajador, - aunque también se habla de una dependencia económica. (1)

Pensamos que la definición dada por la maestra no - explica con toda amplitud el concepto de subordinación, pues esta definición más bien podría aplicarse al ejército donde sí debe existir una verdadera disciplina, una real obediencia jerárquica e incluso la sumisión total del soldado a los intereses de quien le paga.

No puede analogarse la milicia con el trabajo obrero. Tampoco puede excluirse al trabajo autónomo en forma absoluta de la dirección, por parte de quien le paga el servicio prestado. Aún en el trabajo autónomo, quien presta el - servicio depende en forma económica de quien le paga.

Finalmente pensamos que si el concepto de subordinación está expuesto a la interpretación de los patrones como sucede en la actualidad, habrá quienes piensen que se trata de una situación incondicional del trabajador hacia el patrón.

Para la ley, la subordinación es consecuencia de la relación laboral, por la cual existe un poder jurídico de mando para el patrón y un deber jurídico de obediencia para el - trabajador. La limitación a esta relación será el propio servicio que se preste.

(1) Kurczyn Villalobos Patricia. Notas tomadas en su cátedra por Ortega Carreón José. México 1970. UNAM.

Llegamos a la conclusión de que el concepto de subordinación, debe desaparecer de la terminología laboral al igual que el de patrón, pues son dos conceptos que por tradición se han seguido usando, pero ya no están acordes ni con la época, ni con el progreso del Derecho del Trabajo.

Estos dos conceptos nos hacen recordar las épocas donde había amos y esclavos, señores y siervos, épocas que han sido superadas debido a una constante lucha de clases, donde se espera llegar a una igualdad social.

El maestro Trueba Urbina nos dice que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo -- aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración. (1)

La maestra Kurczyn nos dice que por la magnitud de algunas empresas o bien por otros motivos, el trabajador no conoce al patrón y entonces lo identifica con un representante o intermediario de la misma empresa, por lo que el término empresario no concurre a identificar al sujeto de la relación laboral, sino a un sujeto de la producción. Agrega -- que el término patrón tan arraigado en la costumbre mexicana, nos evoca una figura santificada que protege a una comunidad. (2)

En la legislación internacional de trabajo se habla del empleador entendiéndose como tal, el sujeto que em-

(1) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo, comentada. Art. 8o. Ed. Porrúa, México 1972. p. 20

(2) Kurczyn Villalobos Patricia. Notas elaboradas para su curso, en la Facultad de Derecho, UNAM. México 1970, cap. 38- pp. 1 y sig.

plea al trabajador. Esta terminología es sin duda más progresista.

Por otra parte, no hay una subordinación sino sólo una prestación de servicios a cambio de una remuneración económica, por lo que nos atrevemos a decir que si se pretende una igualdad entre empleados y empleadores, esta debe comenzar en la terminología que se usa para describir a los sujetos de la relación laboral, sin menoscabo de alguno de ellos.

Volviendo a la definición del Derecho del Trabajo, podemos afirmar finalmente, que es un estatuto protector de los trabajadores, y que por tal motivo regula sus relaciones con los empleadores o patrones y sus relaciones entre sí, mediante la intervención del Estado permitiéndole vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde a todo aquel que presta un servicio personal a otro, a cambio de una remuneración económica.

3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Por lo que toca a la definición de trabajador, nos dice la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 3o., que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya.

Nosotros pensamos que esta definición está más acorde con la dignidad humana, pues trabajador sí es toda persona física que presta un servicio ya sea físico, intelectual o de ambos géneros. En esta definición no se menciona nunca el concepto de subordinación que señala el artículo 8o. de la Ley del Trabajo.

Podemos definir finalmente al trabajador, como la persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a otra persona física o moral mediante una remuneración económica.

4.- DURACION DE LA RELACION JURIDICA.

Para hablar de la duración que puede tener la relación jurídica, debemos especificar la situación que el trabajador puede tener dentro de una empresa o establecimiento. Existen trabajadores de confianza y de planta que regula la Ley del Trabajo y, trabajadores de confianza o supernumerarios y trabajadores de base que regula el Estatuto Burocrático.

Generalmente la duración de la relación jurídica depende del grupo en que se encuentre clasificado el trabajador. La nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 9o., distingue a los trabajadores de confianza de los trabajadores en general por la naturaleza de las funciones que desempeña y no por la designación que se da al puesto, señala además las funciones de dichos trabajadores.

a) Trabajadores de confianza.

La ley señala como trabajadores de confianza, a quienes realizan labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y todos aquellos que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Efectivamente existe esta clase de trabajadores que por sus funciones superiores a las de la mayoría, se les considera como una clase privilegiada de trabajadores. En ocasiones se les llega a identificar con el patrón como sucede en la ad

ministración pública, en donde a los jefes o funcionarios inmediatos se les llega a confundir con el patrón o estado, y ellos mismos toman tal actitud creyendo que son quienes pagan y olvidándose de que son simples representantes del patrón.

Por lo general, esta clase de empleados debido a sus propias funciones quedan excluidos del círculo de trabajadores, pues estos no los consideran como compañeros. Además la misma ley de trabajo en su artículo 363 ordena, que no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores dichos empleados de confianza, aunque sí se les permite organizarse entre ellos mismos.

Por otra parte, el patrón los considera como empleados o trabajadores, así que ni forman parte de la clase trabajadora, ni forman parte de la clase patronal.

Si bien es cierto que no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas, por lo que la misma ley ha tratado de regular sus relaciones con los patrones.

El maestro Trueba Urbina hace la siguiente clasificación de empleados de confianza:

- 1.- Altos empleados, gerentes, directores, administradores y representantes.
- 2.- Trabajadores que realizan funciones propias del trabajador de confianza, siendo estas funciones las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización dentro de la empresa. (1)

(1) Trueba Urbina Alberto. ob. cit. Comentario al Art. 90. - L.F.T. p. 21

Al respecto el artículo 11 de la Ley del Trabajo, nos dice que: los Directores, Administradores, Gerentes y de más personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La ley laboral de 1970 a diferencia de la de 1931, señala un capítulo relativo al trabajo de confianza, considerándolo como un trabajo especial, lo cual constituye un adelanto ya que protege ciertos derechos laborales que con el pretexto de la confianza no se respetaban.

Decididamente es necesario reglamentar en forma especial esta categoría de trabajadores, debido a la creciente importancia que han cobrado en la actualidad.

Respecto a su estabilidad en el trabajo, su situación es injusta, pues no pueden pertenecer a las asociaciones de los demás trabajadores y tampoco pueden afiliarse a las patronales. Por tal motivo disminuye la estabilidad en el empleo, aunque aumentan las indemnizaciones en razón a su salario más elevado que el de los trabajadores de planta.

Por último diremos que los trabajadores de confianza como todo trabajador, tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece.

b) Trabajadores de confianza en la administración pública.

En la administración pública también existe esta diferencia entre los trabajadores, ya que existen trabajadores de confianza y trabajadores de base.

Debemos diferenciar antes, lo que es funcionario

de lo que es empleado. Por lo general, se engloba bajo la de nominación de funcionarios públicos a todos los trabajadores que prestan sus servicios al Estado.

Por otra parte, se piensa que los funcionarios son los empleados de confianza y, empleados son los trabajadores de base o de otras categorías similares.

En la práctica este caso es muy frecuente, pues -- los puestos de mayor responsabilidad o de administración, son ocupados por empleados de confianza, aunque se da el caso de que un empleado de base llegue a ocupar un puesto de ese tipo, pero en el momento de ocuparlo adquiere la categoría de empleado de confianza y como estos empleados por lo general son los que mayor remuneración obtienen, se ven obligados a renunciar temporal o definitivamente a su base para ocupar una plaza supernumeraria de mayor retribución económica. En tal caso nunca se presenta la situación de que un trabajador de confianza se le considere también, trabajador de base.

La crítica a esta teoría, es que existen empleados de base en puestos de confianza y empleados de confianza desempeñando labores de empleados de base; pero como ya hemos dicho, estos empleados de base piden una licencia en su plaza para ocupar una de confianza. Es cierto que el empleado no pierde su base, pero también es cierto que mientras desempeña la labor de funcionario, tiene la categoría de empleado de confianza.

Al respecto la Ley Burocrática no define lo que es el trabajador de confianza, sin embargo, enumera los puestos o cargos que tienen tal calidad, coincidiendo estos con las funciones que menciona la Ley laboral; de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.

Generalmente el funcionario es el empleado de confianza y el empleado en general es el que tiene la categoría de base.

Este empleado de confianza se haya en la misma situación, que señala la Ley laboral respecto de los trabajadores de confianza. Tiene un carácter de representante aunque llega a tomarse atribuciones de patrón, y quienes ocupan puestos de directores, subdirectores y jefes de administración y de personal, que manejan a su libre albedrfo los empleos de las direcciones u oficinas, se dan el lujo de rechazar a empleados capaces y de mayor antigüedad, dándole la oportunidad de ocupar plazas de nueva creación o de mayor retribución económica a otros de menos méritos por que se quiera o no, todavía se sigue el sistema del compadrazgo ya sea para promover a los empleados o para dar empleos a gente nueva.

Las oficinas de personal están llenas de personas que buscan una oportunidad de trabajar y se encuentran siempre con un letrero de no hay vacantes. Sin embargo, a diario entran personas a trabajar pero todas por recomendación, precisamente de estos empleados de confianza que desempeñan labores directrices en el Gobierno.

Las oficinas de selección de personal donde se realizan exámenes de admisión, psicotécnicos y médicos son un verdadero cero a la izquierda, pues al final sólo consigue el empleo el recomendado.

En este aspecto necesita reglamentarse mejor la forma de emplear nueva gente y la forma de ascender a los empleados poniendo un alto al abuso del sistema antes mencionado.

c) Empleados de Base

En el artículo 6o. de la Ley Burocrática, se define a los trabajadores de base por exclusión de los puestos de confianza, que señala el artículo 5o. y menciona que por lo tanto serán inamovibles.- La característica especial de los trabajadores de base que forman la gran mayoría de los trabajadores al servicio del Estado, es la inamovilidad. El mismo artículo 6o. señala que tendrá la categoría de inamovible, después de seis meses de servicio y sin nota desfavorable en su expediente.

d) Inamovilidad.

La inamovilidad es una de las mayores garantías -- concedidas por el Estatuto Burocrático, pues como lo menciona el maestro Trueba, supera a la Fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, pues dicha disposición establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, proporcionándoseles una seguridad en el empleo, mayor que la proporcionada por la Ley laboral a los trabajadores de planta. (1)

Es más tutelar del empleado público el Estatuto, -- pues los efectos del nombramiento del burócrata en que la relación desaparece, sólo son por faltas realmente graves como -- la falta de honradez o por cometer actos inmorales durante el trabajo.

Al respecto, podemos añadir que la inamovilidad -- constituye una seguridad para el empleado burocrático, ya que

(1) Trueba Urbina Alberto. Comentarios a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, especialmente Art. -- 9o. Ed. Porrúa, México 1972. p. 21

le evita las angustias de saber que en cualquier momento puede perder el empleo hasta por un reajuste de personal.

Lamentablemente la falta de estímulos ocasiona que el trabajador a pesar de su entusiasmo por trabajar, a medida que pasa el tiempo se da cuenta de que trabajar más o menos es enteramente igual, pues el sistema del movimiento escalafonario poco toma en cuenta si trabaja o no, si tiene capacidad o no.

Más adelante, señalaremos las deficiencias de la Comisión Mixta de Escalafón, pero por ahora sólo diremos que para mejorar el servicio burocrático, se debe impulsar al trabajador, se debe estimularlo y no dejarlo que simplemente vegete hasta su jubilación.

Hemos hablado de la inamovilidad de los empleados de base que constituye una garantía para ellos, ya que no se les puede remover en forma arbitraria por lo que la duración de la relación laboral, sólo se interrumpe o termina por circunstancias muy especiales.

En cambio la duración de las relaciones de trabajo en la nueva Ley de 1970, sólo dice que a falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo en esta Ley pueden ser para obra o por tiempo determinado, y se pueden estipular únicamente cuando lo exija su naturaleza.

El contrato de trabajo a prueba carece de validez ya que desde que se inicia la prestación del servicio, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley.

La relación de trabajo subsiste mientras subsiste la materia de trabajo, ya que el artículo 39 de la Ley señala que si al vencer el término fijado por la misma subsiste la -

materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, pero el trabajador sólo estará obligado a prestar sus servicios por un año como lo establece el artículo 40.

Como se puede observar, la duración de la relación de trabajo es más insegura en la Ley Federal del Trabajo.

5.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

Se ha tratado de explicar la relación laboral que existe entre el trabajador y el patrón de muy diversas formas, y a través de distintas doctrinas que por carecer de un verdadero fundamento, han sido severamente criticadas y finalmente desechadas.

Dentro del campo del Derecho Civil, se ha tratado de explicar esta relación por medio del contrato de arrendamiento, el contrato de compraventa, el mandato y finalmente, considerando dicha relación como un contrato de sociedad.

La doctrina que ha prevalecido, es la que considera la creación de un contrato netamente laboral, que escapa a las regulaciones civiles.

El maestro Trueba Urbina nos dice: "El Artículo 123 estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que quedó precisado en el seno del congreso constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación labo-

ral. (1)

Debemos mencionar que existe una fuerte oposición a esta teoría del contrato evolucionado de trabajo.

Wolfgang Sibert expuso en el año de 1953, la teoría de la relación de trabajo para combatir el contractualismo. Esta relación consiste en una incorporación del trabajador a la empresa y el pago del salario, evitando realizar un contrato con el fin de que la relación laboral no esté sujeta por un contrato, sino gobernada por un derecho laboral. (2)

Surge así una división entre los juristas, porque unos se avocan por el contrato de trabajo y otros prefieren la relación de trabajo.

Esta división de opiniones subsiste hasta nuestros días y tan es así, que la nueva Ley en su artículo 20 hace mención tanto al contrato individual de trabajo como a la relación de trabajo, realizando así una unificación de criterios toda vez que este precepto reconoce que en los dos casos se producen los mismos efectos.

Al respecto Rafael de Caldera afirma que la relación de trabajo, no sustituye al contrato sino que le complementa. (3)

A esta afirmación podemos agregar que el maestro Trueba explica que la relación es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios. (4)

(1) Trueba Urbina Alberto. ob. cit. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 277

(2) Trueba Urbina Alberto. ob. cit. p. 277

(3) Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. México 1960. p. 279.

(4) Trueba Urbina Alberto. ob. cit. p. 278

Podemos deducir de las anteriores afirmaciones, que la relación se origina por un contrato y este mismo será el -- que estipule el tipo de prestación de servicios que se realice y el monto de los salarios que se deban pagar por dicha prestación.

Por nuestra parte, nos integramos al criterio que afirma que la relación y el contrato no se contraponen, sino que se complementan, además de que la base de ambas teorías es la aplicación del Derecho Laboral, como reglamentador de la relación o del contrato según sea el caso, con un mínimo legal establecido.

Para terminar diremos que para los efectos jurídicos, es exactamente lo mismo, el contrato como la relación de trabajo.

6.- RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y EL EMPLEADO BUROCRATA.

Hemos hablado de la existencia de un contrato o -- una relación de trabajo en la Ley Federal de Trabajo, pero el Estatuto Burocrático no explica la relación que existe entre el Estado y sus trabajadores en ninguna de estas dos formas.

Para comprender mejor este tipo de relaciones burocráticas, señalaremos las disposiciones legales para poder explicar con base en ellas, la relación que existe entre el Estado y los empleados públicos.

En la ley de 1931, en su artículo 2o. se excluía a los empleados públicos, pues establecía que no eran sujetos de derecho obrero, sino que sus relaciones para con el Estado deberían regirse por una Ley especial.

En la nueva Ley Federal de Trabajo de 1970, se excluye nuevamente a los empleados públicos, pues en su artículo lo. claramente se expone que dicha Ley rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución.

Queremos mencionar que aunque la Ley Federal de Trabajo excluye a los empleados públicos de su régimen, el Estatuto Burocrático establece en el artículo 110. que dicha Ley se aplicará supletoriamente en lo no previsto por el propio Estatuto.

Para el Estado el acto de ingreso a la administración pública, consiste en el nombramiento que expide el funcionario facultado para extenderlo, o por ser incluidos los trabajadores en las listas de raya siempre y cuando tengan categoría de trabajadores temporales.

De acuerdo con esto, no existe una relación o un contrato, sino sólo un nombramiento por el cual queda integrado un trabajador a la función pública.

Al respecto el maestro Andrés Serra Rojas afirma que si bien, la palabra trabajador comprende a todo aquel que desarrolla una actividad intelectual o física a cambio de una retribución económica, también lo es que los trabajadores al Servicio del Estado celebran un contrato de naturaleza *suigeneris* que entraña en realidad un acto administrativo.

Apartado del Derecho Civil, el maestro Serra Rojas nos expone tres teorías publicistas que tratan de definir la relación del Estado y sus trabajadores.

a) Tesis Unilateral.

Teoría que sostiene que la relación se regula unila

teralmente por el Estado y que no requiere el consentimiento del trabajador, por que se trata de una obligación impuesta por el Estado.

b) Tesis contractual.

Esta tesis sostiene que en la relación entre el Estado y sus trabajadores interviene la voluntad de ambos y el acto jurídico se perfecciona res inter alios acta, subordinando las voluntades del trabajador y el Estado al orden jurídico para definir su propia situación.

c) Tesis del acto condición.

Este acto deriva de la voluntad del Estado y del trabajador nombrado y por el efecto jurídico que origina, de condicionar la aplicación de las disposiciones legales pre-existentes a ese caso particular. (1)

El maestro Serra se adhiere a la tesis del acto condición, pero nosotros pensamos que finalmente debe prevalecer la tesis contractual, sólo que evolucionada al Derecho Social como en la Ley Federal de Trabajo.

Los juristas de Derecho Público se oponían a la tesis contractual, por considerarla como un medio de satisfacer necesidades privadas de los hombres y como la relación entre el Estado y sus trabajadores tenía un interés público, no se podía ajustar el contrato a dicha relación.

En la actualidad se considera al contrato de trabajo como un contrato evolucionado, elevado a la categoría social y totalmente diferente al contrato de Derecho Civil.

La categoría social del actual contrato de trabajo nos hace considerar que la relación del Estado con sus trabajadores, debe regirse por un contrato similar al de la Ley Federal de Trabajo, desde luego atendiéndose a lo esta-

(1) Serra Rojas Andrés. ob.cit. pp. 328 y sig.

blecido por las disposiciones legales que existen antes que la relación, como es en este caso el Estatuto Burocrático.

En este sentido pensamos que debe igualarse, el criterio de la Ley Federal de Trabajo y el del Estatuto Burocrático.

No importa la clase de servicio que preste el trabajador ya sea público o privado, sigue siendo trabajador y debe unificarse en un frente común en la lucha de sus intereses.

La tendencia de la Ley no debe ser en el sentido de dividir a los trabajadores, sino por el contrario unificarlos en una sola clase y no en varios sectores.

Expresamos esta opinión basándonos en la aplicación supletoria de la Ley Federal de Trabajo y de los principios generales de Derecho y Equidad, establecido por el artículo 110. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

7.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La ventaja de la inamovilidad de los trabajadores de la administración pública, se hace notar tanto en la suspensión, como en la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, pues como ya hemos mencionado, sólo por causas muy especiales termina esta relación.

En la Ley Federal de Trabajo se señalan las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio, por parte del trabajador y pagar el salario, por parte del patrón en los siguientes casos:

- 1.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo.
- 3.- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

- 4.- Arresto del trabajador.
- 5.- Cumplir con los cargos mencionados por la Constitución.
- 6.- Designación del trabajador como representante ante diversos organismos laborales.
- 7.- Falta de documentación del trabajador.
- 8.- Servicio en la Guardia Nacional.

La suspensión como hemos dicho es sólo temporal y la misma Ley señala los plazos en que el trabajador debe reingresar al trabajo.

Es más claro el Artículo 45. del Estatuto Burocrático al definir la suspensión, pues menciona que ésta es temporal y que no implica el cese del trabajador.

Este artículo señala sólo dos causales de suspensión temporal:

- 1.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- Prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto -- por autoridad judicial o administrativa.

El único comentario que podemos hacer, es que los empleados públicos en este sentido, se encuentran en una situación muy ventajosa.

La inamovilidad es una garantía indiscutible.

8.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La maestra Kurczyn define la rescisión como la terminación unilateral de ciertos efectos jurídicos y agrega que es un término de tradición civilista, que se ha conservado en la legislación laboral para indicar la posibilidad de que una de las partes, sancionando a la otra por incumplimiento, dé por terminada la relación sin responsabilidad alguna de su parte. (1)

(1) Kurczyn Villalobos Patricia. ob.cit.cap. 24 pp. 1 y sig.

La relación laboral es bilateral, de manera que ambas partes tienen obligaciones y derechos mutuos. La rescisión, se efectúa por consentimiento de cualquiera de las dos partes y sin el consentimiento de la otra.

La ley nos dice que el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier momento la relación de trabajo -- por causas justificadas, sin incurrir en responsabilidad.

El artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo, es comentado por el maestro Trueba en el sentido de que la palabra rescisión por parte del patrón, debe sustituirse por la palabra despido y cuando es por parte del trabajador, se sustituye por la palabra retiro. (1)

Cabe señalar que la rescisión por parte del patrón no implica el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral y por lo tanto está obligado a pagarlos tres meses de indemnización y si no comprueba en juicio la causa del despido, entonces el trabajador tendrá derecho a escoger entre ser reinstalado en su trabajo o a que se le paguen los tres meses más salarios caídos o vencidos, desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo. Además tendrá derecho al pago de otras prestaciones como la prima de antigüedad, aguinaldo y otras.

El trabajador que rescinda el contrato por causa imputable al patrón, tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, más 30 días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente el laudo, independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho.

(1) Trueba Urbina Alberto. Comentario a la L.F.T. ob.cit. p. 39

Respecto a la rescisión, encontramos una desventaja en el Estatuto Burocrático ya que dicho Estatuto, no preve las causas por las que los trabajadores pueden promover la rescisión de la relación jurídica establecida entre ellos y el Estado.

Sin embargo, una ejecutoria de la 4a. sala de la Suprema Corte de Justicia en el informe de 1968, página 38-A.C.-10258/66 sentencia que la rescisión de la relación jurídica, pueden intentarla los trabajadores ya que resulta antijurídico aceptar que sólo una de las partes, tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual.

La omisión hecha en tal sentido en el Estatuto Burocrático, debe subsanarse con lo dispuesto en el artículo que habla al respecto en la Ley Federal del Trabajo, mismo que es aplicable conforme al artículo 110. del Estatuto.

Se deduce que los servidores públicos tienen el derecho de rescindir la relación jurídica, por las mismas causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, pensamos que el Estatuto debe reglamentar dicha rescisión por parte de los trabajadores, debido a las causas especiales que rodean esta relación laboral.

Las causales del artículo 51 de la Ley del Trabajo, son contra el patrón y para aplicarse estas a los trabajadores públicos, debemos especificar a quien debe tenerse como patrón.

El artículo 2o. del Estatuto Burocrático establece que para los efectos de la Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio.

El comentario que se hace al mencionado artículo - es que la relación de trabajo se establece entre los empleados y la dependencia gubernamental, ya que los titulares de las - dependencias como hemos afirmado anteriormente son tan solo - representantes del órgano estatal, pero para efectos de la -- Ley se les identifica con el patrón o estado. (1)

Palpamos la necesidad de que se reglamente la rescisión que tienen derecho a efectuar los trabajadores dentro del Estatuto, para lograr la mejor aplicación de la justicia.

Por otro lado, la rescisión por parte del Estado - sí está señalada en el Estatuto y es efectuada por los titulares de las Dependencias.

Es una rescisión peculiar ya que por sí solo el titular no puede cesar al empleado, sino que requiere de una resolución en sentido aprobatorio por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En tal caso no se pagarán los salarios caídos, pero si el tribunal no aprueba el cese, entonces el titular de la dependencia será condenado a ordenar el pago de los salarios vencidos y la reinstalación del empleado que se hubiese visto afectado.

9.- TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

La ~~resolución del~~ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aprobando el cese del empleado, tiene una doble - consecuencia por que da lugar a la rescisión y a la termina- ción de la relación jurídica al mismo tiempo.

El artículo 46 del Estatuto ordena que, ningún tra bajador podrá ser cesado sino por causa justa y además enume

(1) Art. 2o. del Estatuto Burocrático.

ra las causas de terminación del nombramiento, relevando de responsabilidad al Estado.

Las cuatro primeras fracciones implican la terminación de la relación jurídica pues ésta desaparece por fuerza. La fracción quinta enumera los casos en que por resolución -- del tribunal termina el nombramiento. Es precisamente en esta fracción donde se presenta la doble circunstancia de que el tribunal al aprobar el cese, da lugar a la rescisión por parte del Estado y a la vez, va implícita la terminación de la relación laboral.

La Ley Federal de Trabajo menciona cuatro causas de terminación de la relación laboral que a nuestro juicio, coinciden con las causas que señala el Estatuto, con excepción de la primera fracción.

El Estatuto señala:

- 1.- Por renuncia o abandono de empleo.
- 2.- Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación.
- 3.- Por muerte del trabajador.
- 4.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

La Ley Federal del Trabajo establece:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.
 - 2.- La muerte del trabajador.
 - 3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
 - 4.- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
-

Analizando la suspensión, la rescisión y la terminación de la relación laboral en ambas leyes, llegamos a conclusiones que pensamos son importantes:

- 1.- La inamovilidad de los trabajadores al Servicio del Estado, constituye una garantía máxima que le evita penalidades y además reduce las - causales tanto en la suspensión como en la rescisión, dejando tan solo vigentes, causales de verdadera gravedad e importancia.
- 2.- Está mejor reglamentada la rescisión en la Ley Federal del Trabajo ya que menciona las causales de rescisión que tienen derecho a poner en práctica los trabajadores, capítulo que se - aplica en forma supletoria al Estatuto Burocrático. Expresamos la necesidad de reglamentar este capítulo en el Estatuto para evitar confusiones que pueden perjudicar al empleado público.
- 3.- La terminación de la relación jurídica es casi idéntica en ambas leyes, con la diferencia de que al artículo que habla de la terminación en el estatuto se le agrega la fracción que corresponde a la rescisión.

C A P I T U L O I I I

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- 1.- JORNADA - Semana de 40 horas
- 2.- DIAS DE DESCANSO
- 3.- VACACIONES - Prima de vacaciones
- 4.- SALARIO - Salario mfnimo-prima de antigüedad
- 5.- TRABAJO DE MUJERES
- 6.- TRABAJO DE MENORES

Dos han sido las preocupaciones fundamentales de la clase trabajadora que ha tratado de resolver a través del movimiento obrero: la limitación máxima de la jornada y la limitación mínima del salario.

En el capítulo primero explicamos las luchas y sacrificios de los trabajadores y de los campesinos por lograr la reivindicación de sus derechos, entre ellos, una remuneración económica que les permitiese cuando menos satisfacer sus necesidades más apremiantes como son: el alimento, el vestido y la habitación. Por otro lado, luchaban por obtener una jornada de trabajo humana, pues eran explotados con jornadas de sol a sol a cambio de un salario que siempre los tenía hundidos en la miseria.

JORNADA MAXIMA.

En la actualidad la jornada se encuentra reglamentada de acuerdo con el espíritu humanista del artículo 123 -- constitucional, permitiendo al trabajador descansos importantes para su recuperación física. El salario aunque también reglamentado, no ha podido llegar a ser suficiente para cumplir con el precepto legal que establece, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y -- cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos que señala la misma ley.

Se define la jornada como el tiempo durante el -- cual se realiza un trabajo. La ley nos dice que jornada es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En este sentido, el Estatuto Burocrático establece jornadas iguales para los empleados públicos que las establecidas por la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores en general.

La jornada se clasifica en diurna, nocturna y mixta. La jornada diurna en ambas Leyes, comprende de la seis a las veinte horas y la jornada nocturna comprende de las veinte a las seis horas, teniendo una duración máxima de ocho horas la jornada diurna y de siete horas la jornada nocturna.

La jornada mixta tampoco presenta diferencia alguna para el presente estudio comparativo, pues las dos Leyes - señalan como duración máxima de esta jornada siete horas y media.

Tanto el Estatuto Burocrático como la Ley Federal del Trabajo, coinciden en señalar jornadas máximas conforme a lo estipulado por el artículo 123 de la Constitución en sus dos apartados.

Se señala que por circunstancias especiales pueden aumentarse las horas de la jornada máxima, siendo considerado este trabajo como extraordinario y no podrá exceder de tres - horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Estas horas extraordinarias deberán ser pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal. Si el tiempo extraordinario excediera de nueve horas a la semana, la Ley Federal del Trabajo establece que este excedente, deberá ser pagado por el patrón con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Aquí notamos la primera diferencia, pues el Estatuto en su artículo 39 sólo establece que las horas extraordinurias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a la jornada normal.

El maestro Trueba al hacer el comentario del preucepto, estima que al excederse de nueve horas a la semana del tiempo extraordinario, debe aplicarse supletoriamente la Leyu-Federal del Trabajo para pagar con un doscientos por ciento más del salario ordinario al empleado público. En la práctica no sucede así, pues son numerosos los empleados que trabajan horas extras que suman doce horas a la semana y se les paga únicamente el cien por ciento más del salario.

Encontramos una diferencia que consideramos debe ser corregida aplicándose el precepto de la Ley de 1970, a los empleados públicos, con lo cual elevaría su salario por concepto de horas extraordinarias.

SEMANA DE 40 HORAS.

Notables juristas pugnan por la implantación de la jornada semanal de 40 horas. Es importante analizar este nuevo intento del movimiento obrero, por llegar a la obtención total de sus derechos y al reconocimiento de sus necesidades elementales.

Efectivamente es muy justo para el trabajador obtener dos días de descanso trabajando cinco días, agregándoles a estos últimos las horas de trabajo del sexto día. Sin embargo, debemos estudiar la situación económica real del país y no dejarnos llevar por castillos contruuidos en el aire.

Así como debemos defender los derechos de los trabajadores, debemos tener en cuenta el subdesarrollo del país.

Generalizar el sistema de 40 horas de trabajo, por una parte esta bien, se favorece al trabajador, incluso pensamos que las empresas se verían favorecidas porque el trabajador debería rendir durante cinco días el máximo, para luego disfrutar de un fin de semana.

Ahora bien, la situación real es la siguiente: los salarios en México son muy bajos, el salario mínimo no alcanza a satisfacer las necesidades elementales de un jefe de familia y este por lo tanto, se ve obligado a tener dos trabajos para más o menos vivir en forma decente. La verdad es que por lo general un trabajador, incluso un empleado público-quizá este con mayor razón-tienen dos trabajos, dos salarios y una forma de vida adaptada a esta situación.

Al implantarse la semana de 40 horas, nosotros nos preguntamos que sucederá con quienes tienen dos trabajos. La empresa no pierde pues a los trabajadores se les distribuiría la jornada del sexto día entre los otros cinco días, pero al trabajador se le elevaría el salario al grado de poder subsistir de la misma manera que con dos salarios?

Nos atrevemos a pensar que no es factible la elevación de salarios, al grado de que el trabajador dejase un empleo para concretarse a otro. Por lógico es pensar que al aumentarse las horas de trabajo a la semana, este se vería obligado a dejar cualquiera de los dos empleos.

Desde luego que la semana con jornada de 40 horas, sería una verdadera conquista del movimiento obrero, pero también pensamos que esta conquista aún está lejos de lograrse o por lo menos que llegue a generalizarse, pues el principal obstáculo es el mismo salario que percibe el trabajador.

Realizando este estudio, nos hemos encontrado con

la noticia de que los empleados bancarios han obtenido la semana de 40 horas, además de otras prestaciones. Sin embargo, entrevistando a varios de estos empleados, hemos llegado a la conclusión de que no fue un triunfo obtenido por los mismos empleados, sino una medida política para evitar la sindicalización de los mismos, una concesión generosa por parte de la Banca.

Los resultados no se han hecho esperar, pues la mayoría de la gente que esperaba los sábados para realizar sus operaciones financieras, se encuentran con verdaderos -- obstáculos; empleados a quienes se les paga con cheque, deben esperar hasta el lunes de la semana siguiente para obtener el efectivo de sus salarios y sería interminable enumerar los problemas que se han presentado.

Pugnamos por que los derechos que obtengan los -- trabajadores, sean verdaderos reconocimientos sin perjuicio de los mismos trabajadores. Por eso, pensamos que la implantación de la semana de 40 horas, debe analizarse y estudiarse a fondo antes de ponerse en práctica.

DIAS DE DESCANSO.

Respecto a los días de descanso, el Estatuto Burocrático sólo establece dos preceptos: por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro, de acuerdo con el artículo 27 y el artículo 29, que señala que los días de descanso obligatorio serán los que menciona el calendario oficial.

De la lectura de estos dos preceptos, se desprende que existen dos tipos de día de descanso: los primeros son -- originados por la jornada de seis días, en la cual la Ley señala un día de descanso; los segundos los enumera el calendario oficial y son los días festivos obligatorios en que el -- trabajador debe descansar. Esto se hace con el ánimo de que - el trabajador participe en las ceremonias o conmemoraciones - de dichos días festivos.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala los días de descanso obligatorio:

El 1o. de enero

El 5 de febrero

El 21 de marzo

El 1o. de mayo

El 16 de septiembre

El 20 de noviembre

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo-Federal.

Los empleados públicos disfrutan de más días festivos, y entre ellos, podemos mencionar el 5 de mayo y el 1o. de septiembre.

Los descansos obligatorios deberán ser pagados íntegramente al igual que el descanso semanal.

La misma Ley Federal de Trabajo ordena que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. (1)

Esta ley señala que se debe procurar que el descanso sea dominical aunque dispone que en los trabajos que re-

(1) Art. 69 L.F.T.

quieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar el descanso semanal. (1)

Se ha generalizado la opinión en el sentido de que se de un descanso semanal a los trabajadores y esta opinión ha quedado impresa en las dos leyes en beneficio de la clase-trabajadora.

Se habla de que los días de descanso han aumentado para los empleados públicos, en virtud de que se les ordena asistir a desfiles o conmemoraciones con el incentivo de un día de descanso. La verdad es que una orden efectiva de asistir a desfiles, llegadas o salidas de Presidentes u otros actos oficiales no se dá, tan solo se invita a los empleados a participar en ellos y se les dice que quien asista, tendrá de recho a un día de descanso. Por lo tanto, la voluntad del que asista es necesaria.

VACACIONES.

La ley no define precisamente el concepto de vacaciones, sin embargo, lo entendemos como el período de inactividad del que goza el trabajador a la vez que recupera las energías perdidas en el trabajo. El objeto de las vacaciones es el mismo que el del descanso semanal o el del reposo durante las jornadas continuas, ya que el trabajador debe tener lapsos de descanso para distraerse y recuperar sus energías, sin embargo, el descanso semanal no es suficiente para el empleado y este requiere de períodos más largos de descanso, para su total recuperación física e intelectual.

La Ley Federal del Trabajo ha establecido el derecho a las vacaciones para los empleados que tengan una anti-

(1) Art. 70 L.F.T.

guedad mayor de un año. Tienen derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios y después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 de servicio de acuerdo a lo que ordena el artículo 76.

Surge aquí una desventaja enorme de la Ley del Trabajo ante el Estatuto Burocrático, pues este último establece dos períodos anuales de vacaciones, de diez días cada uno y sólo exige al trabajador tener seis meses de servicios para tener derecho a este beneficio.

Nosotros pensamos que debe unificarse el criterio legal en favor del trabajador. En la Ley Federal del Trabajo, el empleado sólo llega a tener derecho a 20 días de vacaciones después de transcurridos 24 años de servicios. Consideramos que debe ser reformada la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 para otorgar dos períodos de vacaciones al año, constando de 10 días cada uno para todos los trabajadores en general.

Es injusto que después de un año de trabajo, el empleado sólo tenga derecho a seis días continuos de descanso. En este sentido el Estatuto Burocrático es superior, ya que plasma verdaderos lapsos de descanso para los empleados públicos.

Pensamos que el trabajador rendirá más en beneficio de la empresa si esta le aumenta los períodos continuos de descanso. El individuo durante estos períodos de vacaciones sale de la rutina, va a lugares distintos, respira alre

puro, se divierte en compañía de su familia y cuando regresa al trabajo es lógico que tenga más entusiasmo para reanudar las labores.

Proponemos que el espíritu del artículo 30 del Estatuto Burocrático, sea incluido de alguna manera en el capítulo IV del Título 2o. de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMA POR CONCEPTO DE VACACIONES.

De la misma manera que señalamos la deficiencia de la Ley Federal del Trabajo respecto a los lapsos de vacaciones, mencionamos ahora la ventaja que tiene sobre el Estatuto en virtud de que en su artículo 80 dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponden, durante el periodo de vacaciones.

Este precepto permite a los trabajadores obtener un ingreso extraordinario, por el cual, disfrutarán verdaderamente de sus vacaciones sin contraer obligaciones para efectuarlas.

Realmente es un beneficio importante que debe extenderse a los empleados públicos, pues es sabido el bajo salario que perciben y cuando salen de vacaciones, por tratar de disfrutar estos días de descanso comprometen su sueldo de los meses siguientes.

La propuesta final en este aspecto, consiste en una reforma a ambas Leyes integrando en la Ley Federal del Trabajo los dos periodos de vacaciones al año por diez días cada uno, e incluir en el Estatuto Burocrático la prima de vacaciones, consistente en el 25% del salario que le corresponde al trabajador durante el periodo de vacaciones. Sólo así se logrará la equidad para con todos los trabajadores y realmente se les be

beneficiarla y como consecuencia lógica, se verán beneficiados los patrones.

SALARIO.

La Ley nos dice que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Efectivamente, se entiende por salario, la retribución que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios.

El salario ha sido desde el inicio del movimiento obrero el pivote del mismo. Las condiciones infrahumanas en que vivía el campesino eran consecuencia del miserable salario que les pagaba el hacendado; los obreros murieron en Cananea y Río Blanco luchando por obtener un aumento en sus salarios.

Esta lucha ha continuado a través de los años y verdaderamente no se ha podido lograr que el patrón, pague un justo salario a sus trabajadores. Tal vez se logre esto, sólo por medio de la socialización de los bienes de la producción. Un círculo vicioso envuelve al salario, pues cuando los trabajadores finalmente logran obtener un aumento en la retribución económica que reciben a cambio de su trabajo, se encuentran ante un aumento generalizado de los precios, en los satisfactores de sus más elementales necesidades.

El resultado es claro, todo vuelve a quedar igual, el obrero no puede progresar aunque gane más, pues todo le cuesta más y los únicos beneficiados son los que detentan los medios de la producción.

En la administración pública el panorama es más o menos el mismo, pues los empleados reciben una retribución económica demasiado baja, y si tomamos en cuenta que los sala-

rios o sueldos están estipulados para Jefes de Familia y estos se concretarán a un solo empleo, la verdad es que tendrían que vivir como solteros.

Los aumentos de salario tan difícilmente logrados - en la burocracia son tan bajos, que el empleado siempre está rodeado de acreedores y viviendo al día.

Más adelante hablaremos de los ascensos y del movimiento escalafonario, pero por ahora nos concretaremos a comparar las normas que rigen el salario en las dos leyes que nos ocupan.

El artículo 32 del Estatuto Burocrático establece - que el salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Nos atrevemos a afirmar que esta definición de salario, es literalmente mejor que la que menciona la Ley del Trabajo, pues señala que el salario es una retribución económica por los servicios prestados y no por la subordinación que criticamos anteriormente.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

A este precepto agregamos para efectos de integración del salario, el pago de horas extraordinarias, que será - de un ciento por ciento sobre el salario y si exceden de nueve horas, entonces este excedente se pagará con un doscientos por ciento al igual que si se le obliga al trabajador a laborar -- en su día de descanso semanal, entonces el patrón está obligado a pagarle ese día, con un doscientos por ciento sobre el salario.

La participación de las utilidades a que tienen derecho los trabajadores, no constituye parte del salario para efectos de indemnización. (1)

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, nos dice la nueva Ley de 1970 y este espíritu coincide con el Estatuto Burocrático.

La participación en las utilidades de la empresa, es un derecho de todo aquel que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica, por lo que consideramos que se justifica el hecho de que los empleados públicos no tengan acceso a este beneficio.

La nueva Ley del Trabajo consagra el derecho al aguinaldo para los trabajadores, estableciendo que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, siendo equivalente a quince días de salario cuando menos.

Este aguinaldo recién establecido en la nueva Ley, ya lo percibían los empleados públicos desde hace algunos años y precisamente, antes del 20 de diciembre se les acostumbra pagar. En la actualidad es equivalente a un mes de salario, aunque al principio este beneficio equivalía sólo a una quincena.

También en algunas empresas privadas ya se acostumbraba dar un aguinaldo a los trabajadores, pero indudablemente el hecho de que se consagre en la Ley este beneficio, es una garantía para todos los trabajadores.

El aguinaldo por tanto, se ha generalizado al consagrarse en la Ley Federal del Trabajo demostrando que aún hasta antes de promulgada la nueva Ley, existían derechos de los trabajadores que no estaban reconocidos, de la misma ma-

(1) Art. 129. L.F.T.

nera que muchos otros derechos se han quedado en el tintero en esta nueva Ley, por lo que desde estas páginas pugnamos por que sean incluidos en dicha Ley, alcanzando su beneficio a los empleados públicos, ya que el Estatuto de 1963 carece de las reformas laborales realizadas en 1970.

En general el Estatuto y la Ley del Trabajo, regulan en forma similar el salario estableciendo que el pago debe hacerse directamente al trabajador, especificando que es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona, ordenando que los pagos deberán efectuarse en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y protegiendo el salario, al señalar que el salario no es susceptible de embargo, ya sea judicial o administrativo salvo el caso de pensión alimenticia.

Se justifica plenamente el descuento al salario del trabajador cuando se trata de pagar pensiones alimenticias en favor de la esposa y de los hijos, ya que el individuo desde que forma una familia sabe las responsabilidades a las que debe hacer frente y si por circunstancias adversas, se olvida de sostener a su familia, la autoridad competente debe obligarlo a cumplir con sus deberes de esposo y de padre. (1)

Se realiza otro tipo de descuentos como son: el impuesto del trabajo, las cuotas sindicales, cuotas para la caja de ahorros o fondo de pensiones en el caso de los burócratas, descuentos por deudas con el patrón que no deberán producir intereses.

SALARIO MINIMO.

Las dos leyes coinciden en los descuentos que pue

(1) Art. 110 Frac. 5a. L.F.T.

de hacer el patrón o el estado respectivamente a los trabajadores. La única diferencia está en que la Ley Federal del Trabajo protege el salario mínimo al ordenar que sólo dos descuentos se le pueden hacer: por pensión alimenticia ordenada por la autoridad competente y por concepto de habitación o de pago de rentas en caso de que hubiese adquirido una habitación en arrendamiento, siendo esta propiedad de la empresa en que presta sus servicios. Ningún otro descuento puede hacerse al salario mínimo, por lo que éste recibe entera protección.

Sin embargo, el Estatuto no contiene un precepto legal que proteja el salario mínimo, exponiéndolo a sufrir los descuentos normales que autoriza la Ley, para los salarios más elevados.

El salario mínimo como ya lo hemos comentado, realmente hace honor a su nombre, pues en verdad es mínimo y no cumple con lo que ordena el precepto legal en relación a que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos y menores en el campo de la burocracia donde el salario mínimo es de UN MIL CIENTO CUARENTA PESOS, 00/100, cantidad que en la actualidad no alcanza ni para rentar un cuarto de vecindad.

Ante la imposibilidad de aumentar el salario mínimo a grados equitativos, que realmente permitan al trabajador satisfacer las necesidades normales que como jefe de familia tiene, proponemos que al menos la protección al salario mínimo estipulada en la Ley Federal del Trabajo, sea incluida en el Estatuto burocrático para asegurar el pago íntegro del salario mínimo del trabajador.

Para finalizar el estudio al salario, diremos que

la más notoria diferencia que encontramos al comparar las dos leyes, consiste en que la Ley Federal del Trabajo, establece el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, tomando en cuenta la calidad y cantidad del trabajo. Sin embargo, esta regla tiene numerosas excepciones, entre ellas las de los trabajadores especiales.

Este principio es aplicado tanto en las empresas -- particulares como en las descentralizadas. En el Instituto Mexicano del Seguro Social por ejemplo, se agrupan los trabajadores de acuerdo con el puesto o trabajo que desempeñan: archiveros, secretarias, recepcionistas, trabajadoras sociales, -- coordinadores, enfermeras, médicos y cada grupo recibe el mismo salario, esto es; ningún archivero gana más que otro, como ninguna enfermera percibe menos salario que otra.

Vemos que aquí si se aplica íntegramente el principio establecido en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo: a trabajo igual, salario igual.

En la administración pública, el sistema que se sigue es bien diferente, pues a los trabajadores se les agrupa -- en categorías que ya tienen un salario fijado, no importando -- el trabajo que el empleado vaya a realizar.

Para explicar mejor esto, vamos a tomar alguna categoría que señale el presupuesto, como por ejemplo, la categoría de Oficial Admtvo. "P" que actualmente tiene fijado un sueldo de UN MIL SEISCIENTOS PESOS, 00/100, más un veinte por ciento adicional que eleva la categoría a UN MIL NOVECIENTOS VEINTE -- PESOS, 00/100, sin tomar en cuenta ningún descuento. En esta -- categoría presupuestal, se encuentran: secretarias, licenciados, archiveros, mozos y empleados administrativos que realizan actividades totalmente diferentes, con una responsabilidad y una capacidad también diferentes.

Pensamos que el mejor sistema, es el que consagra la Ley Federal del Trabajo, pues el sistema que se aplica en la administración pública, provoca que al efectuarse movimientos escalafonarios y se tenga que escoger a la persona a quien se le va a otorgar ascenso, se produzcan injusticias pues quizá se le dé el aumento a un mozo por tener más años en el servicio, excluyéndose a un profesionalista que tiene indudablemente más estudios, más capacidad y sobre todo que su trabajo exige más responsabilidad.

Este sistema permite que los movimientos escalafonarios, queden al arbitrio de los jefes de las dependencias y de quienes representan al trabajador.

Tal vez sea esta una de las principales razones -- del entorpecimiento en las funciones del aparato burocrático, ya que si un empleado le cae mal al jefe, pueden pasar años -- para que logre un ascenso y como esta situación se multiplica en toda la burocracia, provoca la falta de interés por parte de los empleados en el trabajo, ocasionando el entorpecimiento de la administración pública.

Es más equitativo conceder un aumento general a -- los empleados, como lo realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social cada dos años que se revisa el contrato colectivo -- de trabajo, porque va más acorde a las necesidades de los empleados y al costo de la vida.

Esperar a que renuncie algún trabajador o se muera el compañero de trabajo, para que se produzca un movimiento -- escalafonario respecto a la vacante, o bien esperar con ansia cada año la lectura del informe presidencial para ver si se -- anuncia un aumento general, es provocar en los trabajadores,

el que poco a poco se pierda el entusiasmo de esmerarse, se pierda el interés por el trabajo, se adquiera un repentino -- conformismo y se pase la vida esperando tan solo el cheque -- quincenal.

Juzgamos conveniente ahora que se habla de una reforma administrativa, que se estudie la forma de mejor agrupar a los trabajadores, para evitar el enfrentamiento entre un profesionista y un empleado administrativo en una lucha es calafonaria. Se debe aplicar el principio por el que lucharon y dieron su sangre los obreros y los campesinos: a trabajo igual, salario igual.

PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, consigna un -- nuevo beneficio para la clase trabajadora en su artículo 162- que a la letra dice: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas- siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servi cio.
- II.- Para determinar el monto de salario, se estará a lo dispuesto por los Artículos 485 y 486.
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabaja dores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años - de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independen- temente de la justificación o injustifica ción del despido.
- IV.- Para el pago de la prima en los casos de reti ro voluntario de los trabajadores, se obaseva rán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores - que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor siguiente el pago de lo - que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera - que sea su antigüedad, que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo - 501.

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Hemos creído conveniente transcribir completo el precepto de la nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar que es de suma importancia cada fracción que contiene para los trabajadores que se ven beneficiados con ella.

Indudablemente el trabajador recibe una verdadera compensación a los años de servicios prestados al patrón. Además es conveniente hacer destacar que este beneficio alcanza a los trabajadores que teniendo quince años de servicios, deciden retirarse en forma voluntaria.

Para efectos del presente estudio comparativo, consideramos que este beneficio es uno de los más importantes que se han incluido en la nueva Ley, porque cumple con la función reivindicadora que establece el artículo 123 constitucional.

Pensamos y deseamos que este nuevo beneficio se haga extensivo a los trabajadores al servicio del estado, incluyendo de alguna manera en el Estatuto burocrático todos los preceptos que establece el artículo 162 de la Ley del Trabajo.

Aunque también pensamos que dicho beneficio debería constar por lo menos de quince días al año, porque un trabajador que ha dejado sus energías en la empresa, en la administración pública o en la parte en donde preste sus servicios durante quince años o más, es justo que se le recompense con el pago de una quincena completa.

Concluimos que el Estatuto burocrático debe contener los nuevos beneficios que señala la Ley Federal del Trabajo, como es en este caso, la prima de antigüedad.

El estado debe procurar la mejoría de los trabajadores a su servicio, implantando todo aquello que beneficie y desechando todo aquello que perjudique.

En ocasiones por beneficiar a otros sectores de la economía, se perjudica al trabajador. Una auténtica reivindicación, es la prima de antigüedad. Un perjuicio notable al empleado público, consiste en el adelanto del aguinaldo porque se realiza no para favorecer al sector burocrático sino para ayudar al comercio.

En la política debe saberse equilibrar la balanza. No por beneficiar a unos, se va a perjudicar a otros. El empleado siempre ha esperado con verdadero entusiasmo su aguinaldo, para realizar las compras navideñas. Su pago adelantado, frustra dichas intenciones.

El estado, así como los patrones en general, deben buscar siempre el beneficio de la clase trabajadora, porque al fin de cuentas, el mundo gira alrededor de ella.

TRABAJO DE MUJERES.

Para finalizar con el estudio comparativo de las condiciones de trabajo, incluímos el estudio del trabajo de mujeres y de menores, precisamente porque se reglamentan las condiciones en que estos han de desempeñar su trabajo.

La ley nos dice que no podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivos de religión, ideología, raza o sexo. El artículo 164 de la Ley del Trabajo nos dice, que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

La situación de la mujer merece una reglamentación especial debido a su propia naturaleza, que por lógica es más débil que la del hombre, aunque ésta se proponga en la actualidad equipararse en todos sentidos al hombre.

Si bien es cierto, que por su condición de mujeres obtienen algunas facilidades en el trabajo, estas facilidades deben estar reglamentadas en su totalidad por la Ley.

El artículo 123 constitucional prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en las labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

El estatuto burocrático sólo menciona la prohibición de utilizar el trabajo de las mujeres, en labores peligrosas o insalubres dejando entrever la posibilidad de que ésta labore jornadas nocturnas.

El maestro Trueba critica la prohibición de que la mujer trabaje en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, al decir que: "La realidad se ha impuesto frente a dicha prohibición, ya que muchas mujeres trabajan en establecimientos comerciales después de las diez de la no

che especialmente en restaurantes, espectáculos publicos, hoteles, centros nocturnos y hospitales." (1)

Como dice el mismo maestro se debe realizar una reforma constitucional, para justificar el trabajo de las mujeres después de las diez de la noche.

Nosotros pensamos que efectivamente la reforma constitucional debe efectuarse, pues debido al constante progreso de nuestro país, la vida nocturna se irá intensificando y más especialmente en la Ciudad de México, por ser esta la capital de la República y residencia de los Poderes Federales.

La participación de la mujer en todos los aspectos laborales va en aumento; cada vez, más puestos están siendo ocupados por mujeres y esto tiene forzosamente que obligar a una mayor libertad legal, para que la mujer pueda desempeñar todo tipo de trabajos teniendo como límite su propia naturaleza.

Afortunadamente la maternidad siempre ha sido y deberá ser protegida de todas formas por la Ley, para procurar la conservación y estabilidad de la familia que es la base de la Sociedad.

El artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo, protege ampliamente a las madres trabajadoras y el Estatuto coincide en este sentido para proteger a la madre. En la práctica podemos señalar que se cumple cada uno de los preceptos protectores de la mujer, por lo que no hacemos crítica alguna.

TRABAJO DE MENORES.

El trabajo de los menores también merece una reglamentación especial, para protegerlos de quien quiera explotarlos aprovechándose de su inexperiencia o de su inocencia.

(1) Trueba Urbina Alberto. Comentario al Art. 166 L.F.T. p. 91

La ley prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad pero menores de dieciseis, que no hayan terminado su obligación educativa, permitiendo el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis, que hayan terminado su educación obligatoria.

Al respecto encontramos una diferencia entre el Estatuto burocrático y la Ley Federal del Trabajo, debido a que el Estatuto no permite el trabajo de los menores de dieciseis años de edad, pues contiene un precepto estipulando que los menores de edad que cuenten con más de dieciseis años, tendrán capacidad legal para prestar servicios y percibir los sueldos correspondientes. (1)

Se deduce de este artículo que los menores de edad, que se encuentren entre los catorce y los dieciseis años de edad no tendrán derecho a trabajar en la administración pública.

Si ya la Ley protege el trabajo de estos menores, no vemos la razón por la que el Estado no permite el ingreso a la administración pública de los mismos. Se debe tomar en cuenta que muchos muchachos tienen verdadera necesidad de trabajar, ya sea para sostenerse ellos mismos o para colaborar en el sostenimiento de su casa.

La última proposición que hacemos en este capítulo, es precisamente que se reforme el Estatuto en este sentido para que los menores de dieciseis y mayores de catorce, puedan trabajar en la administración pública con una reglamentación especial. Debe protegerse a la familia y especialmente a los hijos.

(1) Art. 13 del Estatuto Burocrático.

C A P I T U L O: I V

OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

- 1.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES
- 2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
- 3.- HABITACIONES DE LOS TRABAJADORES
- 4.- PREFERENCIA-ANTIGUEDAD-ASCENSO-MOVIMIENTO ESCALAFONARIO.

I.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Aunque la Ley enumera en un solo capítulo las obligaciones de los patrones, la verdad es que en toda la Ley Federal del Trabajo están implícitas las obligaciones del patrón para con sus trabajadores, siendo este el motivo por el cual no queremos hacer una larga mención de todas ellas, sino en cambio, señalar las que a nuestro juicio implican una diferencia respecto del Estatuto, que es nuestro principal objetivo y además señalar aquellos otros lineamientos que pensamos, no se cumplen en el campo de la práctica.

En forma general coinciden los preceptos de una y otra Ley que obligan al patrón o patrones. El pago de los salarios y las indemnizaciones; la obligación de proporcionar servicios de higiene e instrumentos para el trabajo; la obligación de proporcionar locales seguros para la realización del mismo; el establecimiento y sostenimiento de escuelas para los trabajadores; las deducciones al salario con respecto al pago de cuotas sindicales y cuotas para la caja de ahorros, se reglamentan más o menos en la misma forma.

Al hablar de los trabajadores de confianza, hemos citado que para el Estatuto Burocrático, el patrón, son los titulares de las Dependencias Gubernamentales debido a que la Ley los señala como tales.

La Ley Federal del Trabajo para evitar que sean burlados los derechos del trabajador, cataloga a los empleados que realizan labores de directores, administradores, gerentes y en general a todos aquellos que desempeñan funciones de dirección, como representantes del patrón. En esta misma situación se encuentran los titulares de las dependencias de

la administración pública, además de que la misma Ley equipara a los representantes con el Estado.

Aún cuando el Estatuto burocrático dispone dentro de las obligaciones de los titulares de las dependencias gubernamentales, el establecimiento de escuelas de administración pública para que se impartan en ellas cursos para ampliar los conocimientos de los trabajadores, en la práctica dichas escuelas brillan por su ausencia. (1)

Se imparten algunos cursos en forma rudimentaria, que lejos de lograr el cumplimiento del precepto en el sentido de ampliar el conocimiento del trabajador, provocan en él confusión respecto a la manera de realizar sus actividades laborales.

Nosotros asistimos a un curso de archivonomía que se impartía en el Auditorio S.C.O.P., en el que observamos la incapacidad de quien lo impartía y la confusión que provocaba en los trabajadores.

Pensamos que una de las formas de lograr el mejor funcionamiento de la administración pública, es precisamente el cumplimiento por parte de los titulares de las Dependencias, del precepto que ordena la creación de escuelas para empleados públicos.

Indudablemente una de las principales fallas de la administración pública, es la falta de capacidad de quienes laboran en ella; es por eso que pensamos que la capacitación real y formal de los empleados públicos, dará por resultado un mejor funcionamiento del aparato burocrático.

Lamentablemente como hemos señalado en los capítulos anteriores, los sistemas de ascenso dan preferencia a la

(1) Art.43, Frac. VI, inciso F del Estatuto Burocrático.

antigüedad y no a la capacidad, ocasionando o fomentando con dicho sistema los vicios burocráticos.

Consideramos por tanto, que se está violando en -- forma sistemática la fracción 7a. y la fracción 8a. del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que a la letra dicen:

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los "conocimientos" y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Aunque hablaremos más adelante del movimiento escalafonario y los sistemas de ascenso, es oportuno incluir estas fracciones del artículo 123 en este inciso, para explicar con mayor claridad en que consisten las violaciones que hemos señalado.

La fracción séptima ordena que la designación del personal, se realice por medio de sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes; sin embargo, en la práctica, los mencionados exámenes son ineficaces por que no se examina a la persona de acuerdo al trabajo que va a desempeñar, sino conforme a sus conocimientos de -- los primeros años de primaria. Consideramos que en tal caso se está permitiendo la entrada a muchas personas que quizá -- tengan los conocimientos primarios, pero carecen de la capa

cidad para realizar debidamente el trabajo que se les encomienda.

Es cierto que el país enfrenta el problema del desempleo, y quizá el estado actúa en tal sentido, tratando de resolver dicho problema pero consideramos que lejos de resolver un problema, se está agravando otro. El hecho de que diario ingresen al servicio público personas sin el menor conocimiento del trabajo que van a desempeñar, está ocasionando el entorpecimiento de la vida pública del país.

Aunado a este problema, está el hecho de que personas capaces son rechazadas sino traen alguna recomendación.

El problema quedaría resuelto si a esas personas - admitidas sin los suficientes conocimientos, se les impartieran cursos que los prepararan a la mejor atención de sus actividades.

Comentando la fracción octava, esta nos dice que el trabajador tiene derecho a ascender de acuerdo a sus conocimientos, aptitudes y antigüedad. Por orden de preferencia estrictamente numérico establece los conocimientos y al final la antigüedad, esto es, que de cumplirse con este precepto - se debería tomar en cuenta, primero la capacidad del empleado y después su antigüedad. Sin embargo, en la práctica se da preferencia a la mayor antigüedad del empleado, dejando - en segundo término a la capacidad.

En el ánimo del empleado se fomenta el deseo de tener más años trabajando, en lugar de desear aumentar sus conocimientos.

Tal situación se refleja claramente en la pereza administrativa de todo el aparato burocrático.

Por otra parte, hemos encontrado un beneficio establecido por la Ley Federal del Trabajo que no encontramos en el Estatuto burocrático: en el capítulo de obligaciones patronales, se señala la obligación de sostener en forma decorosa, los estudios en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno o tres empleados o hijos de estos, de acuerdo al número de empleados que tenga trabajando. (1)

Consideramos que el Estatuto debiera contener un precepto más o menos en la misma forma, que permita a los empleados más destacados por sus conocimientos y deseos de trabajar, estudiar en el extranjero financiados por el propio estado.

Es cierto que el estado otorga becas a través de diversas dependencias, pero en forma muy independientemente a la relación que tiene con sus trabajadores.

Afirmamos por medio de este trabajo, que estímulos como el señalado, serán los que logren una verdadera reforma administrativa dentro de la burocracia.

En diversas ocasiones hemos escuchado hablar de la reforma administrativa, pero como muchas otras cosas no se ha realizado nada en concreto.

Respecto a las obligaciones de no hacer que señala la Ley Federal del Trabajo, el maestro Trueba opina que muchas de ellas son letra muerta. (2) Nosotros habiendo estudiado dichas obligaciones, coincidimos con esta opinión.

Un precepto de este capítulo que señala las obligaciones de no hacer, ordenan que queda prohibido a los patronos negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad. (3)

(1) Art. 132 Frac. XIV. L.F.T.

(2) Trueba Urbina Alberto. Comentario al Art. 133 L.F.T.ob.cit

(3) Art. 133. Frac. I L.F.T.

Afortunadamente en la administración pública, no se le ponen trabas a las personas por razón de su edad, pero es del conocimiento general, que dicha disposición legal es violada por las empresas particulares e incluso por las empresas descentralizadas, pues en el Instituto Mexicano del Seguro Social se establece un límite de edad de 30 años para admitir empleados. Podríamos citar más ejemplos de empresas que violando la disposición, excluyen hasta del examen de admisión a personas mayores de la edad señalada.

Indudablemente es una violación a la Ley, y un verdadero perjuicio para el trabajador. La verdad es que las empresas buscan usar todas las energías del trabajador y para conseguir esto, limitan las edades en que se puede conseguir trabajo. Si la Ley permite trabajar cumplidos los dieciséis años ya sin obstáculos y las empresas establecen por su cuenta un límite de cuarenta y cinco años, encontramos que al hombre, le quedan aproximadamente treinta años para trabajar y prosperar. Después de esa edad límite, las empresas han aprovechado al máximo la energía del trabajador y por lo tanto consideran que debe dejar paso a otros hombres jóvenes.

La ley en este aspecto, debe reglamentar la prohibición de negarse a aceptar empleados por razón de su edad, estipulando fuertes sanciones a quien viole el precepto.

Otra fracción del capítulo que comentamos y que pensamos es la letra muerta, es la que obliga a los patronos a no intervenir en el régimen interno del sindicato. (1)

Precisamente el mayor fracaso del movimiento obrero, ha sido el "charrismo" de los sindicatos. Es del conoci-

(1) Art. 133 Frac. V L.F.T.

miento de la opinión pública que los sindicatos en su generalidad son "blancos", queremos decir con esto, que aparentemente dichos sindicatos defienden al gremio de trabajadores al que representan, pero finalmente se "entienden" con los patrones o representantes del patrón, siendo esta la causa de que la clase trabajadora nunca logre la totalidad de sus peticiones en las revisiones que se hacen a los contratos colectivos de trabajo.

En la burocracia se padece del mismo cáncer, pues ninguno de los empleados sabe a donde van a parar las cuotas sindicales que se les descuentan. Los Delegados sindicales a veces actúan más en contra que en favor del empleado. Cuando el estado autoriza un aumento de salario a sus trabajadores, los representantes sindicales son los primeros en autonombrarse autores de tal conquista y rápidamente se reúnen para ir agradecer al titular de la dependencia el aumento.

Finalmente hablaremos de la fracción que prohíbe al patrón, utilizar el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo, para que no se les vuelva a dar ocupación. (1)

Nosotros pensamos que más importante que esta prohibición, sería prohibir que se ponga en el índice a ciertos empleados para no ascenderlos.

Como dice el maestro Trueba Urbina, con simples indicios o presunciones que llevarán a la conclusión de que a un trabajador se le está impidiendo ascender, se podría obligar a los patrones a cumplir con el precepto imponiéndoles fuertes sanciones.

(1) Art. 133 Frac. IX L.F.T.

Es frecuente encontrar a trabajadores incluso en la burocracia, que se les ha puesto en el índice o en el libro negro y no ascienden de ninguna forma; es por esto que deseamos por bien de la clase trabajadora, la inclusión de una fracción que prohíba a los patrones a poner en el índice a los empleados con el objeto de no ascenderlos.

2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Tanto el Estatuto burocrático como la Ley Federal del Trabajo, son y deben ser protectores de los trabajadores y no simples reguladores de las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

Por otra parte, el trabajador debe cumplir con ciertas obligaciones que engendra el contrato del trabajo y que han quedado implícitas en las dos leyes.

Las obligaciones de los trabajadores son necesarias en toda relación laboral, precisamente porque son elementales y deben ser cumplidas con toda eficacia, pues de ello depende el buen funcionamiento de las empresas ya sea particulares, descentralizadas, de la administración pública y en general de todas aquellas actividades en que de una u otra forma se emplea a un trabajador.

Del incumplimiento de dichas obligaciones puede presentarse la rescisión de contrato por parte del patrón, con las consecuencias que fija la ley.

La maestra Kurczyn Villalobos destaca algunas de estas obligaciones:

Eficacia.-La fracción 4a. del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo ordena que el trabajo deberá ejecu-

tarse con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.

Estamos absolutamente de acuerdo con este precepto, pues como señalamos antes, el trabajo debe realizarse con eficacia. El progreso de la empresa que finalmente redundará en el progreso del país, depende en forma vital de como desempeñen sus labores los trabajadores. He aquí la importancia que el trabajador tiene y que a futuro deberá reconocérsele, pues la buena marcha de México es indudable que está en manos de -- sus trabajadores, llámeseles como se les llame, ya sea: obreros o campesinos; burócratas o profesionales, es de estos en -- primera y última instancia en quien está confiado el progreso del país.

Sin embargo, para poder exigir derechos, antes debemos cumplir con nuestras obligaciones, realizar nuestro trabajo con eficacia y esmero. Lo que es del César al César.

Fidelidad.-Consiste en guardar los secretos técnicos o de organización de la empresa, pues el trabajador tiene la obligación de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, así como de los asuntos administrativos reservados. (1)

Lo anterior, es una disposición justa debido a que el trabajador colabora y forma parte de la empresa desde el momento que ingresa al trabajo y el patrón le brinda su confianza.

En lo general las obligaciones de los trabajadores, están apegadas a los principios de equidad y de justicia.

(1) El Estatuto Purocrático señala además, el deber de prestar el cargo, deber de lealtad a la Nación, residencia y otros.

El estatuto burocrático establece en forma general las mismas obligaciones para los empleados públicos, aunque lamentablemente como ya hemos comentado, la falta de incentivos han hecho que más de medio millón de trabajadores de la administración pública, cumplan apenas las disposiciones administrativas para evitar perder el empleo, pero la eficacia de su trabajo deja mucho que desear.

3.- HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Siempre ha sido un factor decisivo en la lucha de la clase trabajadora, la obtención de una habitación decente donde pueda vivir.

La mayor parte de su salario por lo general se gasta en rentas. En la actualidad conseguir departamentos o habitaciones modestas pero higiénicas y decentes, que cuenten con todos los servicios necesarios, es difícil encontrarlas por menos de ochocientos o mil pesos; lo que quiere decir que la energía utilizada por el trabajador en gran cantidad finalmente va a parar en quien arrienda las casas o habitaciones.

Difícilmente un trabajador modesto puede llegar a adquirir en propiedad una casa, pues su salario es bajo, así que se ve obligado a rentarla y entre la renta y la alimentación de su familia, se va el salario que devenga. La consecuencia es que penosamente el trabajador logra adquirir otros satisfactores como son: ropa, paseos, educación superior para los hijos.

Por eso vemos con entusiasmo las disposiciones que respecto a las habitaciones para los trabajadores ordena la Ley Federal del Trabajo.

La deficiencia que encontramos en esta ley, consiste en que obliga, sólo a las empresas, cuando tengan un número mayor de cien empleados.

Nosotros pensamos que debe hacerse obligatoria en forma general. (1)

La voluntad del trabajador para adquirir una habitación arrendada por la empresa, es necesaria de acuerdo a lo que estipula el artículo 145 de la Ley Federal del Trabajo.

Se señala también que los trabajadores deben tener más de un año laborando en la empresa, para tener derecho a -- las habitaciones que proporciona.

Lo más importante, es que la empresa está obligada a continuar construyendo habitaciones, hasta satisfacer las ne cesidades de todos los trabajadores.

El estatuto burocrático, sólo obliga al titular de - la dependencia a propiciar un medio que permita a sus trabaja dores, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas. - No entendemos como se obliga a los particulares a construir casas para sus trabajadores y el estado que es quien debiera poner el ejemplo, no lo hace.

La disposición del estatuto es demasiado ambigua, - por lo que proponemos una mejor reglamentación al respecto.

La ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado que funciona en forma similar a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que establece: seguros para enfermedades profesiona-- les y no profesionales del trabajador, prestaciones sociales, -

(1) En el informe presidencial de lo. de septiembre de 1972, el Presidente de la República señaló la deficiencia del precepto. También anunció la creación del "INFONAVIT" para resolver dicho problema.

atención médica, pensión por vejez, por invalidez, pensiones por causa de muerte, jubilación del trabajador y otro tipo de prestaciones, es la que reglamenta el capítulo de habitaciones para los trabajadores.

En su artículo 44 nos dice dicha ley, que el Instituto adquirirá o construirá habitaciones a precios módicos para ser vendidas a los trabajadores.

Es importante observar las facilidades que otorga, pues basta la firma del contrato por parte del trabajador, para que éste entre en posesión de la habitación, otorgándosele la escritura habiendo pagado el capital más los intereses, en un plazo que no excederá de 15 años.

El artículo 45 de la misma ley, señala que el Instituto está facultado igualmente, para adquirir o urbanizar terrenos destinados a formar unidades habitacionales para los trabajadores.

Generalmente este tipo de operaciones, se realizan por medio de préstamos hipotecarios sobre el mismo inmueble -- que se va adquirir, esto es, que el trabajador señala el inmueble que desea comprar y entonces el Instituto le presta el dinero para que lo compre, garantizando el préstamo, hipotecando el mismo inmueble. (1)

Sin embargo, el artículo 49 señala un límite máximo para préstamos hipotecarios de cien mil pesos, aunque este préstamo sea mancomunado.

El espíritu de este artículo consiste en proteger el salario del trabajador, ya que de acuerdo con el mismo artí

(1) La mayoría de los empleados públicos no alcanzan este beneficio debido a lo bajo de su salario.

culo, los descuentos por este concepto no deben exceder del 50% del sueldo.

De acuerdo con la legislación vigente, deducimos que resultan más favorecidos los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo que los empleados públicos, porque en la Ley de 1970, se obliga a los patrones a construir habitaciones para sus trabajadores, entregándoselas en arrendamiento o enagenándolas según el caso, pero siempre en forma que resulte económica al trabajador; en cambio el Estatuto burocrático, sólo obliga al titular de la Dependencia a proporcionar un medio por el cual, sus trabajadores puedan adquirir habitaciones baratas.

En la práctica, este medio no satisface las necesidades del sector burocrático pues es una minoría la que ha recurrido a este beneficio, por lo general, los terrenos son caros y el préstamo de cien mil pesos sólo alcanza para comprarlo, quedando pendiente la construcción de la habitación. Debemos agregar que los préstamos de cien mil pesos sólo son otorgados a quienes devengan sueldos de tres mil pesos o más, por lo que la gran mayoría sólo alcanza préstamos reducidos. Los resultados de este plan han sido muy pobres.

El hecho de que el Instituto esté facultado para construir unidades habitacionales para los trabajadores del estado, no quiere decir que esté obligado y por lo tanto las unidades habitacionales que ha construido no alcanzan a satisfacer las necesidades de millares de empleados esperan una pronta solución al problema.

Quienes verdaderamente se enriquecen son los que construyen edificios y los arriendan a costa de los trabajado

res, que están urgidos de una solución que tiene tiempo de es
tarse buscando sin resultado alguno.

Recientemente se creó el Instituto para el Fomento Nacional de la vivienda de los trabajadores. (INFONAVIT).

En un principio se excluyó a los empleados públi--cos de dicho Instituto, sin embargo, terminó por ampliarse a los setecientos mil trabajadores que forman parte de la administración pública.

Este Instituto tiene metas muy ambiciosas, como la de llegar a proporcionar una casa a cada trabajador, constitu--yendo para el efecto un fondo en el cual, las cuotas serán pa--gadas en forma proporcional, la mitad el patrón y la mitad el trabajador.

Otro beneficio de este mismo Instituto, consiste - en que si a los diez años de construido el fondo el trabaja--dor no ha adquirido una casa, entonces tendrá derecho a que - se le devuelva la cantidad íntegra que pagó, sumada a la que pagó el patrón.

Deseamos que este Instituto lleve hasta sus últi--mas consecuencias el fomento de la vivienda para los trabaja--dores y quienes lo integran y dirigen, no descansen hasta lo--grar el propósito que ha sido anhelo de la clase trabajadora: tener una vivienda decente en propiedad.

Sinceramente, los sistemas utilizados anteriormen--te en que se construfan casas para los trabajadores y que fi--nalmente los únicos beneficiados, eran los jefes con sueldos--mayores de tres mil pesos o empleados ligados íntimamente al--sindicato, nos hacen desconfiar del éxito de dicho Instituto.

4.- PREFERENCIA - ANTIGUEDAD - ASCENSO.

Derechos de preferencia.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: "Los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes lo estén".

Agrega el precepto que se entiende por sindicalizado, a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Posteriormente el artículo 155 de la misma Ley indica que los trabajadores que se encuentren en dicha situación, deberán presentar una solicitud a la empresa en los casos en que se presente una vacante o exista un puesto de nueva creación. También debe señalar su domicilio y nacionalidad y decir si han prestado servicios a la empresa anteriormente, con el propósito de ser llamados y comprueben la causa en que funden su solicitud.

Estas disposiciones se aplican a aquellos que no teniendo el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa supliendo las vacantes transitorias, o bien a los que desempeñen trabajos para obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa.

Es importante el artículo 157 pues señala que en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón, éste se verá obligado a elección del trabajador, a otorgarle el puesto o a indemnizarlo con tres meses de salarios caídos que serían desde la fecha en que se niegue el puesto hasta - -

que se cumplimente el laudo.

Consideramos que este es un verdadero beneficio para los trabajadores, debido a que se implica la adquisición de derechos en la empresa en que han trabajado anteriormente, para que en caso de haber una vacante se les prefiera.

Está ampliamente amparada esta norma, porque el patrón al negar el puesto al trabajador que ha adquirido derechos, se ve obligado a darle finalmente el puesto o a pagarle indemnizaciones.

Es tan reivindicadora esta norma, que consideramos debe ser incluida en el Estatuto burucrático. El mencionado estatuto no señala ningún derecho de preferencia al respecto y -- por el contrario, concede al titular de la dependencia la facultad de disponer de las vacantes que se presenten, al ser recorrido el escalafón.

El artículo 62 del estatuto ordena que las plazas de última categoría disponibles en cada grupo, una vez recorridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieran, serán cubiertas libremente por el titular.

Sinceramente pensamos que es de justicia, reconocer los derechos de quienes ya trabajaron en la administración pública para que se les prefiera.

Valga este estudio comparativo, para proponer que el derecho de preferencia se incluya en el estatuto.

La antigüedad en relación con los ascensos y el movimiento escalafonario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 159 ordena que las vacantes definitivas o por una duración de más de treinta días, deben ser cubiertas por el trabajador más antiguo de -

la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz.

Estamos de acuerdo en que el trabajador desde que entra al servicio, se le debe computar su antigüedad para los casos de vacantes, ya sea temporales o permanentes. También estamos de acuerdo en que el trabajador por el transcurso del tiempo ha adquirido derechos que le protegen ante los empleados que recién ingresan al servicio. Reconocemos que frente a dos empleados igual de capaces, se prefiera al que mayor antigüedad tiene, sin embargo, consideramos que frente a dos empleados con diferente antigüedad, se debe preferir a quien demuestre mayor capacidad.

El hecho de que una persona tenga años trabajando, no debe ser motivo para que se le ascienda en lugar de una persona que tiene más capacidad ya sea porque ha estudiado, porque es profesionalista o porque ha tomado los cursos de la empresa.

Francamente estamos en contra del sistema de antigüedad, porque indudablemente se debe estimular a las personas que se han preocupado por mejorar su nivel cultural y no enfrentarlos a la barrera infranqueable de la antigüedad.

En la burocracia, es frecuente que se ascienda a una persona que tiene más antigüedad y menor capacidad, dejando estancados a quienes teniendo mayor capacidad, se encuentran en la misma categoría presupuestal y su único pecado es tener menos antigüedad.

El estatuto burocrático dedica a todo el título tercero al movimiento escalafonario, pero lamentablemente todo lo

que ahí se dice es letra muerta. El sistema del movimiento - escalafonario que implanta el procedimiento que se deberá seguir por los titulares de las dependencias ante la Comisión - Mixta de Escalafón y el procedimiento de la misma comisión, - quedan sólo en buenos deseos.

El artículo 47 del estatuto, explica que el escalafón es el sistema organizado en cada Dependencia en forma independiente, pero conforme a las bases establecidas en el mismo estatuto.

Vamos a explicar cuales son estas bases, para darnos cuenta de como son violados estos preceptos.

Según el estatuto, todos los trabajadores de base - con más de seis meses en la plaza de grado inmediato inferior, tienen derecho a participar en los "concursos" para ser ascendidos.

Los factores escalafonarios de acuerdo con las - - fracciones 7a. y 8a. del apartado "B" del artículo 123 constitucional y con el artículo 5o. del estatuto son:

- 1.- Conocimientos.
- 2.- Aptitud.
- 3.- Antigüedad.
- 4.- Disciplina y puntualidad.

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, que acrediten mejores derechos - en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. (1)

En cada dependencia deberá funcionar una comisión - mixta de escalafón, a la que los titulares deberán dar a conocer

(1) Nótese que se deben tomar en cuenta los trabajadores que - hayan logrado la mejor calificación y no la amistad con - los Jefes o Delegados.

cer las vacantes y dicha comisión al tener conocimiento de estas vacantes, deberá convocar a un concurso para que participen todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior. Además deberá verificar las pruebas a que se someta a los concursantes, de acuerdo a los factores escalafonarios y teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueba.

Finalmente la vacante deberá ser otorgada, al trabajador que hubiese sido aprobado por haber obtenido la mejor calificación.

De la lectura de los mencionados preceptos se desprende que:

- 1.- Todos los trabajadores de base con más de seis meses con la categoría anterior tienen derecho a concursar.
- 2.- Debe realizarse un concurso entre todos estos trabajadores.
- 3.- Se debe tomar en cuenta, lo. los conocimientos y después la aptitud y la antigüedad.
- 4.- De acuerdo con las pruebas realizadas deberá otorgarse la plaza a quien obtenga la mejor calificación.

Lamentablemente los cuatro puntos antes señalados no se cumplen, sino por el contrario se practican de la siguiente forma:

- 1.- No todos los trabajadores concursan, pues antes de que participen en el concurso son excluidos por motivos ajenos a los reglamentos de escalafón.
- 2.- Estos motivos pueden deberse a que el empleado está en la lista negra.
- 3.- No se realiza ningún concurso.
- 4.- Secretamente la comisión integrada por miembros del sindicato y del titular, califican a los empleados.

- 5.- Los empleados nunca llegan a enterarse de que existe una vacante ya que hasta los empleados favorecidos guardan el secreto, pues al firmar el nuevo nombramiento se les pide discreción.
- 6.- En todo caso se toma en cuenta primero la antigüedad y después los conocimientos y aptitudes del empleado.
- 7.- La verdad es que al final sólo asciende quien más condecorado está con el titular o los jefes de su dependencia.

Para terminar con el comentario a los sistemas de ascenso, diremos que sinceramente pensamos que el sistema -- empleado para ascender a los trabajadores, es al final de -- cuentas el culpable de la pereza administrativa que demue-- tran los mismos trabajadores.

La irregularidad en la función de la administración pública se debe a mañas y costumbres que se han venido heredando con el tiempo y que lejos de tratar de desecharlas, son acentuadas por los mismos empleados.

Es nuestro deseo, que este trabajo comparativo lo gre el propósito de haber señalado las fallas burocráticas, - como también haya quedado impregnado el deseo de que se realice una verdadera reforma administrativa.

C A P I T U L O : V

ACTUALIDAD DE LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO

- 1.- PANORAMA GENERAL DEL ESTUDIO COMPARATIVO.
- 2.- LOS SINDICATOS.
- 3.- LOS TRABAJADORES.
- 4.- LOS PATRONES Y LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS.
- 5.- PERSPECTIVA DEL MOVIMIENTO OBRERO.
- 6.- LA REFORMA ADMINISTRATIVA.

1.- PANORAMA GENERAL DEL ESTUDIO COMPARATIVO.

Hemos querido dejar al final del estudio comparativo entre la Ley Federal del Trabajo y el estatuto burocrático, un capítulo para hablar de la situación actual de los trabajadores, de los sindicatos, del movimiento obrero y de la administración pública.

En el capítulo lo. principiaremos el estudio comparativo, precisamente hablando de la lucha de la clase trabajadora por conquistar sus derechos, abarcando desde los inicios del movimiento obrero, hasta la formación de los grandes sindicatos que posteriormente formarían Federaciones y Confederaciones.

Por medio del estudio comparativo hemos tratado de reflejar de alguna manera, los aspectos ventajosos que guarda una ley sobre la otra, pero más que nada, hemos querido hacer críticas severas respecto de aquellas normas que no se cumplen en el campo práctico o bien, que por su importancia deberían ser ampliadas y aplicadas al estatuto burocrático.

Al revisar las normas y preceptos de una y otra ley, hemos llegado a la conclusión de que efectivamente la nueva ley federal del trabajo ha aportado nuevos beneficios a la clase trabajadora, y por lo tanto juzgamos necesario que estos mismos beneficios se apliquen a los trabajadores de la administración pública.

Los empleados públicos no gozan de canongías especiales como para no ser incluidos dentro del concepto de trabajador, pues al contrario afirmamos que al igual que la generalidad de los trabajadores, los burócratas aún padecen injusticias, bajos salarios y sobre todo, a pesar del tiempo trans

currido no han logrado tener en su mayoría una vivienda propia; más aún la ley que los protege, no es del todo clara y precisa, pues ya hemos señalado en los capítulos anteriores las deficiencias que encontramos.

Todo esto nos ha llevado a marcar definitivamente -- la falta de reglamentación en algunos aspectos del estatuto, sobre todo en lo que a movimiento escalafonario se refiere. También hemos tratado de dar nuestra opinión respecto al funcionamiento de la administración pública, haciendo ver los errores de ésta.

Es justo decir que al realizar el estudio encontramos también algunas fallas en la Ley del Trabajo, como señalamos en el caso de los períodos de vacaciones que concede a los trabajadores; situación que nos apresuramos en hacer notar. Señalamos también algunas ventajas que encontramos en el estatuto, como la inamovilidad de los trabajadores, circunstancia que los coloca en un nivel de seguridad superior al que concede la Ley Federal del Trabajo.

No hemos comparado todas las normas, por que muchas por su propia naturaleza no se aplican al campo burocrático, pero en cambio sí hemos tratado de hacer notar todas aquellas normas que coincidían en las dos leyes.

Finalmente queremos exponer en estas páginas la situación actual del trabajador en general y especialmente de los trabajadores al servicio del estado, haciendo notar el punto -- que ha alcanzado el movimiento obrero y sobre todo tratar de -- analizar la situación que este guarda con respecto a los sindicatos como organización colectiva de los trabajadores.

Pensamos que la presente tesis en la que hemos referido a grandes rasgos los pasos del trabajador, debe terminar -

analizando el panorama general de las asociaciones colectivas de trabajadores, ligando así el principio con el final de la tesis.

2.- LOS SINDICATOS.

No hemos querido hablar de los sindicatos refiriéndonos a la comparación de las dos leyes, porque pensamos que las normas que establecen la formación de los sindicatos, las que les imponen obligaciones o prohibiciones y las que finalmente establecen la disolución de los mismos, se rigen más o menos por los mismos conceptos constitucionales vertidos por el Artículo 123.

Por eso, hemos preferido referirnos a los sindicatos como parte de una continuidad del movimiento obrero; esto es, al hablar de los sindicatos, no queremos hablar de las -- normas que los constituyen, sino de las metas que han alcanzado y de los resultados que han obtenido.

Como analizamos en el primer capítulo, es indudable que el progreso de la organización colectiva de los trabajadores ha alcanzado metas insospechadas, pues los antiguos obreros que formaron parte de la Casa del Obrero Mundial, nunca imaginaron la magnitud de su ejemplo.

Muchos años han transcurrido desde la primera vez que se trataron de organizar los obreros, muchos sufrimientos tuvieron que padecer para lograr las primeras coaliciones, pero al final el esfuerzo de la clase trabajadora ha sido fértil, pues muchos también han sido los resultados favorables.

Las condiciones de miseria y explotación que privaban dentro de la clase trabajadora y campesina, sólo quedan en la memoria y en los libros, los sufrimientos que padecie-

ron, son ahora nuestro ejemplo y la lucha que iniciaron, se ha convertido en el pivote impulsor de las nuevas generaciones para continuarla.

Sin embargo, varias preguntas están en el aire y no sabemos responderlas: ¿los sindicatos realmente son las asociaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes? ¿los sindicatos realmente han cumplido con los anhelos de aquellos viejos líderes obreros de la revolución? ¿los líderes actuales son auténticos representantes de la clase obrera? ¿hasta donde los sindicatos han respondido afirmativamente al movimiento obrero?.

Estas preguntas y otras más, son las que nos hacemos como estudiantes, como trabajadores, como futuros profesionistas.

Sinceramente, pensamos que los sindicatos no han sabido responder a quienes han confiado en la formación de los mismos, para lograr la total reivindicación de los derechos de la clase obrera y campesina.

No es necesario urgir mucho para darnos cuenta que a más de cincuenta años de revolución y a más de cincuenta años de iniciado el movimiento obrero, todavía encontramos en muchos rincones de nuestra patria, poblados integrados por campesinos, todos ellos ignorantes, que viven en las condiciones más humildes que se pueda pensar.

Todos estos campesinos aún trabajan las tierras con métodos totalmente rudimentarios, ya que a pesar de la reforma agraria no se ha podido solucionar el problema del campesino. La falta de educación acentúa su grave situación.

Muchos de ellos han emigrado a las grandes ciudades en busca de una mejor situación económica para sus familias. -

Esto lejos de mejorar su situación la agrava, ya que provocó - pobreza en las mismas ciudades, formando los llamados "cinturos de miseria".

No se ha sabido o no se ha podido resolver este problema que cada vez se agrava más, pues el Estado se encuentra en una difícil situación ante el creciente desempleo. Si bien es cierto que lo trata de resolver dando empleos en la administración pública, también debemos reconocer que es imposible -- dar cabida a todos ellos en el gobierno.

Por otra parte, las empresas privadas y las empresas descentralizadas se ven congestionadas por solicitudes de trabajo y que dada su reducida capacidad no pueden satisfacer.

Sólo mediante el aumento de la industrialización en nuestro país, podrá resolverse el desempleo. Pensamos que llegará un día en que México deje de ser un país subdesarrollado, para pasar a formar parte de los países industrializados y será entonces donde verdaderamente se inicie una etapa de gran - responsabilidad para las organizaciones colectivas de trabajadores.

Actualmente y hablando específicamente de la burocracia, consideramos que los sindicatos se han apartado de los lineamientos del movimiento obrero.

Los sindicatos de las distintas dependencias, se -- han convertido en verdaderos grupos de aduladores que nada aportan a la clase trabajadora que representan.

Todo los trabajadores se preguntan el destino realde sus cuotas que llegan a sumar millones de pesos al año, pero los sindicatos nunca informan que se ha logrado con ese dinero. Las pocas veces que vemos activos a dichos sindicatos, --

es precisamente en las manifestaciones públicas de carácter cívico.

El fracaso más rotundo de dichos sindicatos, comienza desde el nombramiento de los delegados sindicales de cada dependencia, pues en la elección de dichos delegados interviene en forma oculta el titular de la misma o alguno de sus colaboradores más cercanos.

La consecuencia es que en los movimientos escalafonarios termina por hacerse la voluntad de los jefes, aunque esta voluntad sea arbitraria ya que los delegados no intervienen para defender los legales derechos de los empleados.

El Sufragio Efectivo. No Reección, lema de la revolución debe ser aplicado a los organismos sindicales, pues encontramos en dichos organismos, líderes que duermen el sueño de los justos ocupando los altos puestos sindicales.

Pensamos que esta circunstancia vicia la organización interna de los sindicatos. El ejemplo más palpable, es el que presenta La Confederación de Trabajadores Mexicanos -- donde su líder máximo Fidel Velázquez, lleva más de treinta años como dirigente y en cuyo puesto más se ha destacado como político, que como defensor de los intereses populares.

Otro ejemplo es el Sindicato de Músicos donde su dirigente Venuz Rey también se ha reelegido en varias ocasiones.

Pensamos que el líder obrero o el líder burócrata, deben corresponder plenamente a la confianza que en ellos ha depositado el sector que los elevó a tal nivel.

Los líderes deben ser personas elegidas por la mayoría de los trabajadores, y deben entender que han sido elegidos para defender y conquistar derechos para los mismos --

trabajadores.

Cuando un trabajador es electo para ocupar un puesto sindical, de inmediato cobra la importancia que todo representante de un sector tiene, pero no por esto, deben olvidarse de la clase que les elevó a tal categoría.

Como analizamos en el capítulo lo. los líderes sindicales fueron los causantes del derrumbamiento de la CROM y más adelante de los sismos que sufrieron las otras centrales obreras. Esto lejos de servir de experiencia parece que ha cundido como ejemplo, pues la clase trabajadora en general tiene como barrera a sus propias ambiciones a dichos líderes.

Los actuales dirigentes campesinos no representan a la verdadera clase campesina, pues mientras al campesino lo vemos todavía con vestimentas pobres y mal alimentado, en cambio a sus dirigentes los vemos vistiendo trajes de casimir y en lujosos despachos.

Nosotros hemos estado en poblados y en rancherías donde hemos podido observar las condiciones de vida de sus habitantes. Visten con manta o si acaso con mezclilla; pocos saben leer y escribir; sus cosechas se ven expuestas siempre debido a la escases de lluvia o bien al exceso de la misma; los servicios de higiene y los servicios públicos apenas existen.

La miseria e ignorancia de estos campesinos es evidente. Los dirigentes sindicales hasta la fecha, poco han hecho por quienes nacen y mueren en el campo. Por lo general toda la iniciativa se deja al gobierno y específicamente al Departamento Agrario o a la Secretaría de Agricultura y Ganadería.

Los dirigentes obreros por su parte tampoco representan a la clase obrera, pues ni su vestimenta ni sus actitudes corresponden a los gremios que representan.

Realmente pocas veces nos enteramos de que los sindicatos hicieron una verdadera presión y obtuvieron buenas - - prestaciones para sus representados. Generalmente la obtención de nuevas prestaciones es por medios muy ajenos al sindicato.

Como ya hemos dicho, en la burocracia se hacen retulaciones generales a las distintas dependencias por iniciativa del propio jefe del ejecutivo, pocas veces nos enteramos -- que un beneficio fué discutido y logrado por los delegados sindicales.

Llegamos a la conclusión de que en la actualidad -- los organismos sindicales no han funcionado a la capacidad máxima que pueden funcionar, pero advertimos también, que el rápido progreso del país y el constante aumento de industrias, - traerá como consecuencia un aumento de trabajadores y estos a su vez un aumento en el número de asociaciones profesionales.- Para entonces la responsabilidad sindical habrá aumentado y -- aquellos líderes que vean antes por sus intereses personales - que por los de la clase trabajadora, deberán quedar fuera de - los organismos sindicales, cuando menos, ese es nuestro anhelo.

Las grandes organizaciones sindicales deben corresponder a la fe que en ellos han depositado todos los trabajadores de México.

3.- LOS TRABAJADORES.

Por otra parte, analizando al trabajador pensamos - que este debe realizar su mayor esfuerzo en el trabajo, para - mejorar su propia condición económica y social.

Como afirmábamos en otro capítulo, el progreso del país depende en forma vital de la buena realización del trabajo por parte de los trabajadores. En este sentido también de-

be esforzarse por mejorar, por capacitarse, para realizar el trabajo adecuadamente.

En la administración pública es notable la deficiencia de los empleados. Consideramos que el trabajador en general para poder exigir mejores prestaciones, mayores beneficios, también debe brindar su mejor esfuerzo al realizar el trabajo.

Toda la administración pública presenta grandes deficiencias en su servicio debido a que, el empleado no trabaja con entusiasmo sino por el contrario, sólo trata de cumplir -- más o menos con el.

Es del conocimiento de la opinión pública que los trámites que se realizan ante diversas dependencias, tardan meses para resolverse cuando que en cosas de días, sino es que de horas podrían haber quedado resueltos.

La consecuencia directa e inmediata es el atraso de la administración pública y de las empresas o de los particulares que ocurren a ella para dirimir sus problemas, o bien para cumplir con los requisitos que las mismas dependencias exigen para realizar determinadas actividades. Lógicamente el país sufre también un considerable atraso.

Muchos empleados que tienen el deber de realizar determinado tipo de funciones, llegan a pedir al particular algún dinero para realizarlas, y estos para no verse afectados al atrasarse su asunto, optan pagar al empleado para que este le de el trámite correspondiente en forma rápida.

Pensamos que el trabajador y sobre todo el empleado público, debe cooperar con los patrones o titulares de las dependencias para una mejor realización del trabajo, acelerando los trámites y eliminando otros que sólo hacen más largo el transcurso del asunto.

Una reforma administrativa, debe preveer la capacitación de los empleados para la mejor realización de sus actividades; debe considerar un cambio en la mentalidad de los trabajadores y sobre todo, debe simplificar los trámites que se siguen entre todas las dependencias gubernamentales, para facilitar la rapidez en la tramitación de los asuntos y su eficaz resolución.

Por otro lado, no justificamos que los trabajadores colaboren al atraso del país aumentando los vicios, las negligencias y los errores en la administración pública.

El trabajador mexicano cualquiera que sea su labor, tiene todos los derechos que consagra la Ley y la Constitución y aún más, tiene derecho a los nuevos beneficios que exigen las épocas venideras, pero también el trabajador mexicano debe poner todo su empeño en el progreso de México.

4.- LOS PATRONES Y LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS.

Consideramos que tanto los patrones en las empresas particulares como los titulares de las dependencias del gobierno, deben dar las facilidades a los trabajadores para que estos realicen mejor el trabajo y sobre todo impulsarles y estimularles.

En la administración pública pensamos que se podría lograr una mejoría en la clase trabajadora, si los jefes o titulares de las dependencias dialogaran con ellos; les consultaran respecto de los problemas que existen en el trabajo; hicieran elásticas las normas que rigen dentro del mismo; pensarán que quienes están a su servicio son seres humanos con necesidades, con sufrimientos, con ilusiones y esperanzas, investigaran los titulares, si quienes les representan son eficaces como jefes.

En muchas ocasiones se presenta el caso de que el jefe de la oficina o departamento, es totalmente incapaz en su labor como tal y perjudica al trabajador con sus exigencias arbitrarias o con disposiciones totalitaristas.

Lo más grave, es que cuando los problemas que existen entre los empleados y el jefe llegan hasta el titular, este da todo su apoyo al jefe y obliga al empleado a respetarle y --obedecerle en todo sentido sin tomar en cuenta las razones expuestas por el empleado.

La consecuencia es que el funcionario está propiciando resentimientos en los trabajadores, que cada vez son mayores y que sólo terminan cuando cambia el sexenio y cambian los jefes, pero lamentablemente los nuevos vuelven a cometer los mismos errores.

En los movimientos escalafonarios siempre se cometen arbitrariedades, pues quienes realizan los ascensos del personal, generalmente tiene preferencia por sus amistades, lo cual perjudica al resto de los trabajadores.

Estas cosas son las que deben estudiar y analizar a los titulares de las dependencias, si es que quieren resolver el problema. El hecho de que un funcionario al ser nombrado titular de alguna dependencia se instale en su puesto, no debe --ser causa de que se olvide de la clase trabajadora, considerando el puesto como un pedestal.

5.- PERSPECTIVA DEL MOVIMIENTO OBRERO.

El movimiento obrero ha seguido su marcha ascendente a pesar de sus detractores. Los trabajadores siguen luchando por la total reivindicación de sus derechos y creemos que a ellos debe unirse el sector burocrático.

El progreso de México vendrá a solucionar muchos problemas que ahora existen, como es el desempleo. Aumentarán las fuentes de trabajo y los trabajadores deben estar preparados para romper las actuales formas de organización sindical.- Una verdadera representación de los trabajadores, traerá como consecuencia una mejor condición de vida de los mismos.

Sin embargo, no todo debemos dejar que lo resuelva el estado, sino por el contrario todos los trabajadores deben unirse para realizar lo mejor en bien del país, aprovechando las libertades democráticas que existen y presentar quejas y soluciones al ejecutivo federal.

Cada sector debe plantear los problemas que tiene y a la vez presentar las posibles soluciones que se le puedan dar a dichos problemas.

Los trabajadores deben colaborar en forma directa e inmediata a la resolución de sus propios problemas y no esperar a que se les solucionen por arte de magia.

Si las organizaciones sindicales existentes, no satisfacen los intereses de los agremiados, sólo ellos pueden protestar por dicha situación; si los patrones cometen injusticias con los trabajadores, son estos quienes deben denunciarlos. No deben esperar que siempre alguien haga algo por ellos. La pasividad y conformismos que demuestran algunos sectores como el burocrático, sólo generan un atraso considerable al país. El movimiento obrero debe seguir adelante a pesar de los destructores, de los conformistas, de los aduladores.

6.- LA REFORMA ADMINISTRATIVA.

Nosotros proponemos una reforma administrativa que coadyuve al mejor desempeño de los empleados públicos. Dicha -

reforma deberá empezar por el saneamiento en las oficinas gubernamentales; elevando el nivel cultural de los empleados, capacitándolos de acuerdo a las actividades que desarrollan, estimulándoles con aumentos en el salario que en verdad sean dignificadores de la persona humana, realizando la agrupación de todos ellos de acuerdo a su trabajo, sus conocimientos y sus estudios y creando verdaderas escuelas de capacitación para empleados.

Proyectar una nueva imagen del empleado y del funcionario público, se pueden lograr sólo si cooperan trabajadores y titulares.

La aceleración y brevedad en los trámites, la comprensión de los jefes y titulares de las dependencias y la competencia adecuada de los trabajadores, logran darle una nueva imagen moderna de acuerdo a los tiempos en que vivimos, al sector burocrático y en general a la administración pública.

Pensamos que el mayor problema a resolver, es el desempleo que existe en nuestro país. Nosotros comprendemos -- que el estado ha querido resolverlo dando cabida en su presupuesto a muchas personas, sin embargo los resultados han sido negativos.

El panorama general que presenta la administración pública es el siguiente: en cada oficina laboran demasiadas -- personas, más de las que realmente se necesitan, pero no se -- puede decir que se ha resuelto el problema del desempleo, porque los salarios son bajos y entonces el resultado es que trabajan demasiadas personas en el gobierno y ganan los salarios -- más bajos que se puedan percibir.

Pensamos que cada oficina podría funcionar con la mitad de los empleados y a estos pagarles el doble de lo que -

actualmente perciben. La consecuencia sería que los trabajadores bien remunerados trabajarían satisfactoriamente y tendrían un nivel de vida aceptable. De esta manera el aparato burocrático funcionaría eficazmente y sus trabajadores tendrían un nivel económico y social más elevado.

El problema se presenta porque lo lógico sería colocar a la parte restante, en otro tipo de empresas donde también recibiesen una adecuada remuneración económica y desempeñen eficazmente su trabajo. Sin embargo, esto no se puede realizar, debido a que no existen las suficientes fuentes de trabajo para colocarlos.

De aquí que proponemos el impulso de la industrialización del país, el aumento de fuentes de trabajo que realmente puedan resolver el desempleo existente.

Si se sigue aumentando el número de personas en la burocracia, se aumentará el número de personas que estarán fuera del campo de la producción económica.

Sin duda alguna el impulso a la industrialización del país, será en un futuro la causa que resuelva el desperdicio de brazos existentes.

Ya para finalizar este comentario hemos querido incluir para efecto de la reforma administrativa que proponemos, lo expresado por el Sr. Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Álvarez, en su 2o. informe de gobierno del 1o. de septiembre de 1972, en lo que se refiere a la administración pública.

"Pertenece todos a una misma sociedad. La eficacia no depende del régimen de propiedad, sino de una organización adecuada. En todos los sectores existen de

ficiencias por combatir y excelencias que impulsar. La ganancia injusta es tan reprobable como el abuso de autoridad. De la deshonestidad son responsables cuando obtienen provecho de ella: tanto el que dá como el que recibe. Una nueva ética social y una exigencia de productividad han de prescindir la conducta de todos.

La participación directa del estado, tanto en la producción como en la distribución del ingreso garantiza el predominio del interés general. Se requiere, por lo mismo, una mayor eficiencia en sus tareas. La empresa pública no persigue lucro, pero tampoco es tolerable el desperdicio o la incompetencia. Hemos iniciado un plan general de reorganización del sector público de la economía para eliminar las empresas que sean innecesarias, sanear las que no han cumplido debidamente su cometido, consolidar las que dupliquen funciones y crear aquellas que sean necesarias para alcanzar los objetivos que perseguimos.

Esta soberanía se sirvió aprobar la reforma a los artículos 26 y 28 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado a fin de facilitar la reorganización interna de las dependencias, la descentralización de sus funciones y la simplificación de los trámites.

La mejor de las políticas puede ser esterilizada por una mala administración. Mientras más diversificada es una sociedad, más orgánica ha de ser su autoridad. Para ser eficaz el gobierno requiere coherencia ideológica y operativa. La reforma administrativa, cuyos primeros pasos apenas estamos dando, no consiste sólo en modificar leyes y procesamientos, debe ante todo generar un cambio de mentalidad en los servicios públicos.

He procurado implantar como norma de gobierno el trabajo en equipo. Tomamos en cuenta los puntos de vista de los funcionarios, independientemente de su jerarquía, la participación en las decisiones no justifica, sin embargo, el capricho cumpliendo de las tareas que a cada uno competen. La administración no puede ser un foro para negociar intereses personales o de grupo. Quienes la sirven deben ser solidarios con el programa que se ha adoptado por el pueblo.

La arbitrariedad se combate donde se general. No basta dictar normas y establecer políticas generales. Descender incluso al detalle para supervisar los actos encomendados a su competencia es responsabilidad del funcionario en ese momento de cambio. La administración necesita que se actúe con justicia en cada caso concreto.

La honorabilidad en el ejercicio de un cargo público, como en cualquier otro, no es sólo abstención de conducta ilegal; es también responsabilidad y valentía. Quienes no sean capaces de armonizar su interés personal con el de la comunidad, poco tienen que hacer en el México contemporáneo; nada en el gobierno.

A cada ciudadano corresponde un deber, pero el del funcionario es exigible por el pueblo, en cuyo nombre ejerce la autoridad. Ninguna conveniencia circunstancial, ninguna consideración táctica o afectiva moverá al ejecutivo federal para conservar en sus puestos a quienes no se muestren dignos servidores del interés nacional.

La época actual reclama un nuevo tipo de funcionario que ha de contar también con mejores instrumentos de acción. Hemos acelerado deliberadamente la sucesión de las generaciones en los puestos de mando por que es evidente que la nación necesita ordenarse desde ahora, de manera distinta. Tiempos nuevos exigen mentalidades nuevas" (1)

Analizando lo expresado por el jefe máximo de los trabajadores al servicio del estado, hemos podido observar las intenciones del Sr. Presidente de realizar una reforma administrativa para la cual ya ha dado los primeros pasos al reformar la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

Por medio de dicha reforma se busca transformar la mentalidad del funcionario público, se pretende la eficacia en todas las tareas de la administración, se busca reorganizar el sector interno de las dependencias y la simplificación de los trámites.

El mismo Sr. Presidente hace del conocimiento de la opinión pública, que la época actual reclama un nuevo tipo de funcionario que debe contar también con mejores instrumentos de acción.

Para nosotros es un motivo de confianza lo expuesto por el Sr. Presidente, Lic. Luis Echeverría Álvarez, porque corrobora lo que aquí se ha expuesto y porque además demuestra que existe un positivo interés por transformar la administración pública.

Finalmente diremos que al iniciar el estudio comparativo pretendíamos presentar las deficiencias del sector burocrático, las anomalías de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y señalar algunas deficiencias que habíamos encontrado en la Ley Federal del Trabajo. Es nuestro sincero deseo ha-

(1) El Heraldo de Mexico. 2 sep. 1972.

ber logrado tal propósito, para que quienes tienen en sus manos la solución a los problemas aquí planteados, se avoquen a resolverlos con prontitud. La clase trabajadora se los agradecerá. - El país entero será el beneficiado.

Es nuestra ferviente esperanza que el presente trabajo coadyuve a aclarar las ideas sobre los problemas que tienen los trabajadores burocráticos.

Vivimos en un Estado de Derecho y por eso las soluciones que planteamos a los problemas del sector burocrático, - consideramos que deben regirse por las normas jurídicas de nuestra Legislación Laboral, emanada de un derecho eminentemente social que sólo procura el bienestar del hombre en la sociedad, - dentro de un profundo respeto a las instituciones nacidas de -- nuestra Revolución.

Por último, queremos dejar en estas páginas impregnado el espíritu que nos llevó a realizar el presente trabajo, - mejorar las condiciones de vida del trabajador.

Quede también en estas páginas plasmado nuestro infinito respeto por los viejos obreros revolucionarios; nuestra admiración por aquellos funcionarios que han cumplido con los - preceptos Constitucionales, y nuestra colaboración para con la - clase trabajadora.

Por los viejos obreros revolucionarios, hablará la historia; por los funcionarios leales a la Constitución, hablará el pueblo agradecido; por la clase trabajadora, hablará el - Derecho, la Ley, la Justicia; Por mi Raza hablara el Espíritu.

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

- I.- El bienestar del que hoy gozamos la mayoría de los trabajadores, se lo debemos a todos aquellos que protestaron por la situación de miseria, de dolor y de sacrificio a la que habían sido sometidos; a todos aquellos - que lucharon y dieron su vida en aras de la protección y la reivindicación de sus derechos. Derechos que hoy son nuestros.
- II.- Gracias a esta lucha constante del trabajador mexicano, se ha logrado el reconocimiento por parte del estado - de los derechos que nos corresponden. Dichos derechos han sido bellamente plasmados en nuestra legislación y constituyen un ejemplo para el mundo.
- III.- La legislación laboral mexicana consagra importantes - derechos para la clase trabajadora, sin embargo, aún - faltan derechos que incluir y hacer extensivos a todos los trabajadores.
- IV.- Concluimos que Derecho del Trabajo, es el Estatuto pro tector de los trabajadores que regula por tal motivo, - sus relaciones con los patrones y sus relaciones entre sí, mediante la intervención del Estado permitiéndole - vivir en condiciones dignas, que como ser humano le co rresponde a todo aquel que presta un servicio personal a otro, a cambio de una retribución económica.
- V.- Trabajador debe ser toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a otra persona física o moral mediante una remuneración económica.

- VI.- Consideramos que el concepto subordinación debe desaparecer de la definición de trabajador porque le denigra y ya no está a la altura del progreso alcanzado por el Derecho del Trabajo.
- VII.- Es necesario que los trabajadores de confianza tengan una mejor reglamentación y principalmente se les delimiten sus funciones y sus atribuciones respecto de los trabajadores en general.
- VIII.- Los empleados de base en la administración pública -- gozan de una mayor seguridad en el trabajo, garantizada por la inamovilidad que sin duda es una ventaja -- frente a los sujetos que dependen de la Ley Federal -- del Trabajo.
- IX.- Debido a la inamovilidad, el mismo estatuto señala tan solo respecto de la suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral, causales de verdadera importancia, eliminando aquellas que no constituyen una grave falta.
- X.- Señalamos la necesidad de que se reglamente la rescisión que tienen derecho a efectuar los trabajadores sujetos al Estatuto Burocrático, para lograr la mejor -- aplicación de la justicia y evitar confusiones al aplicar la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria.
- XI.- Es conveniente señalar que el salario no ha logrado satisfacer las necesidades elementales de la mayoría de los trabajadores. Por otra parte, el salario mínimo requiere de una mayor protección por parte del Estatuto Burocrático.

- XII.- Tanto la prima de antigüedad como la prima de vacaciones, son beneficios que deben hacerse extensivos al sector burocrático.
- XIII.- Respecto a las horas extraordinarias, también debe hacerse extensivo el pago del doscientos por ciento del salario si exceden de nueve horas a la semana, como lo señala la Ley Federal del Trabajo.
- XIV.- Proponemos que se le permita trabajar en la administración pública, a los mayores de catorce y menores de diez y seis años. Pensamos que de esta manera se resolverían parcialmente, problemas como: delincuencia, vagancia, pobreza, desempleo.
- XV.- Dentro de las obligaciones de los patrones creemos conveniente, que el espíritu de la Ley Federal del Trabajo respecto de la capacitación de los trabajadores, se incluya en el Estatuto. La capacitación técnica y cultural, el otorgamiento de becas y la creación de escuelas en la administración pública resolverían algunos de los problemas aquí planteados.
- XVI.- Proponemos una reglamentación en ambas leyes para evitar que los patrones burlándose de las disposiciones legales, se nieguen a ocupar a personas por razón de su edad.
- XVII.- Al sistema de "poner en el índice" a las personas para no darles trabajo, nosotros agregamos el sistema de "poner en el índice" para no ascender a determinadas personas en la administración pública. Para evitar estos problemas nosotros proponemos el diálogo constante entre titulares y empleados.

- XVIII.- Ante el fracaso de los sistemas que se han utilizado para proporcionar habitaciones a los trabajadores, - señalamos ahora nuestra confianza en el INFONAVIT co mo una respuesta al anhelo de la clase trabajadora.
- XIX.- El principio "a salario igual trabajo igual", debe - ser aplicado al sector burocrático. Si se quiere pro yectar una nueva imagen de la administración pública, se debe realizar una agrupación de los empleados de- acuerdo al nivel de estudios, trabajo y capacidad.
- XX.- Esta nueva imagen sólo se logrará si se aceleran los trámites, se capacita a los empleados, se eleva su - nivel de vida a través del salario, se le estimule - con ascensos y prestaciones que le dignifiquen verda- deramente. Por otra parte, debe coadyuvar a esta ta rea unificándose en verdaderas organizaciones sindi- cales y con leales representantes, y realizando su - mejor esfuerzo en bien de la patria.
- XXI.- Proponemos una reforma al Estatuto Burocrático inclu- yendo en esta reforma los beneficios que ya consagra la Ley Federal del Trabajo y corrigiendo las deficien- cias que hemos señalado en el presente estudio.
- XXII.- Sin embargo, para lograr la total eficacia del Esta- tuto Burocrático, es necesario el diálogo permanente entre los titulares de las dependencias y sus traba- jadores. La política actual de comunicación entre -- pueblo y gobierno, debe seguirse entre patrones y -- trabajadores; entre jefes gubernamentales y emplea- dos públicos. La exposición de los problemas de es- tos últimos, y la comprensión de aquellos, llevará -

a buen fin el propósito del presente estudio.
Sólo así, nuestro ideal se verá cumplido.

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

- BARRET Y RANGEL ALVAREZ.- Historia de América. México.
- BARRON DE MORAN, C. Historia de México. Editorial Porrúa. México 1972.
- CALDERA, RAFAEL. Derecho del Trabajo. El Ateneo 1960
- CENICEROS JOSE ANGEL. Nuestra Constitución Política y la Educación Mexicana. Disertación ante la junta de educación normal. México 1954.
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO-DEL SEGURO SOCIAL. México 1971-1973.
- EL HERALDO DE MEXICO. 2 de septiembre de 1972. Informe Presidencial.
- GONZALEZ RAMIREZ, MANUEL. Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica. - México 1955.
- KURCKZYN VILLALOBOS, PATRICIA. Notas elaboradas para su curso, en la Facultad de Derecho. UNAM. México - - 1970.
- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. Historia del Movimiento Obrero en México.
- MARQUEZ STERLING MANUEL. Los últimos días del Presidente Madero. Editorial Porrúa. México 1958.
- POBLETE TRONCOSO, MOISES. El movimiento Obrero en Latinoamérica. Fondo de Cultura Económica. México 1954.
- PORRUA PEREZ FRANCISCO. Teoría del Estado. Editorial Porrúa. México 1969.
- SALAZAR ROSENDO. Historia de las luchas obreras de - México. 1938.
- SANCHEZ SANTOS, TRINIDAD. Obras Selectas. Puebla 1945.
- SERRA ROJAS, ANDRES. Derecho Administrativo. Tomos I y II. Editorial Manuel Porrúa. México 1968.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Evolución de la Huelga. Editorial Botas. México 1950.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Legislación Federal del Trabajo, Comentada. Editorial Porrúa. México 1971

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada 12a. Edición. Editorial Porrúa. México 1972.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición. Editorial Porrúa. México 1970.

LEGISLACION CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo (1970)

Reglamento de Escalafón del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Reglamento de Escalafón de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.