

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL
TRABAJO BUROCRATICO**

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

RAFAEL CANALES TREVIÑO



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 MIS PADRES CON CARIÑO Y RESPETO
QUE CON ESFUERZOS ME ALENTARON EN
EL DESARROLLO DE MIS TAREAS Y CON
ELLO LOGRAR ALCANZAR LA META PRO-
PUESTA.

La Libertad sin Justicia induce al libertinaje
y esto propicia la división de clases sociales
de un pueblo por lo que contrariamente, la - -
igualdad y la Justicia establecerán un alto ni
vel de vida para todos.

EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL TRABAJO BUROCRATICO

CAPITULO I

Introducción

SU EVOLUCION HISTORICO - POLITICA

- 1.- Antecedentes
- 2.- Su Naturaleza Jurídica de los trabajadores.
- 3.- Formas de Protección Constitucional.
- 4.- Protección de los Trabajadores a través de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

CAPITULO II

LA INJUSTIFICACION Y SUS CONSECUENCIAS

- 1.- Causas de Carácter Injustificado
- 2.- Cuestiones Prácticas que afectan el Despido.
- 3.- La Protección Jurídica contra el Despido.

CAPITULO III

INGRESO Y CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

- 1.- Formas de Ingreso del Trabajador
- 2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 3.- Ley Federal del Trabajo - Derechos del Trabajador en el Despido Injustificado.
- 4.- Legislación del Trabajo Burocrático.

Conclusiones

Bibliografía

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

El presente trabajo, tiene por objeto analizar los problemas, obstáculos insospechables que acuden en la figura del Derecho del Trabajo, llamada despido injustificado; tratándolo en su aspecto general y sobre todo un aspecto especial como es el trabajo burocrático.

La figura jurídica del despido injustificado tiene especial-importancia, ya que de ella se desprende la tesis de uno de los problemas sociales, -por su especulación, aparejada en torno a la desocupación y al sub-empleo- que gravitan en la estructura social del país. El tema del despido injustificado, es grave por cuanto que en diversas ocasiones que se sucede, el despido no obedece a la acción patronal, por el hecho de algún acto de rebeldía del trabajador, sino por el excedente de trabajadores y empleados de la empresa o de las instituciones del Estado.

En el trabajo burocrático, el despido injustificado no es --justificable por el hecho de despedir a un empleado días antes de --terminar el período por el cual estaba adscrito; y con la única salvedad de ocupar a empleados por períodos determinados y sean despedidos al cumplirse estos. Resulta una cadena interminable para los que son favorecidos y terminable para los que no cuentan con medios adecuados para seguirla en la lucha por la vida.

Ante este problema de moral influencia en el desarrollo económico del país, cabe invocar la seguridad jurídica y exigir la justicia social; de lo contrario, ni una ni otra son baluartes para ga

rantizar la libertad. Por otro lado la elasticidad demagógica para gobernar. atenta contra los intereses del pueblo, y esta situación que favorece el afán de lucro de la clase dominante, establece la anarquía como única salida en la realidad socioeconómica que parece no tener solución.

Tomando en consideración que todas las aspiraciones del pueblo resultan estériles, no hay combinación total de intereses y careciendo de una unidad formal, ya que la transformación legítima de los sectores sociales se desborda ante los que detentan el poder por sus intereses de clase y la actitud anárquica de los que desconocen como se puede progresar. Entre esto y aquello se encuentra nuestra idiosincracia como patrón regidor de nuestro destino.

Nuestras leyes son muchas y contradictorias; pero tocante a la Constitución, contiene preceptos que no son evidentes o que no pueden ser evidentes en su aplicación práctica. Concretamente el artículo 123, no puede ser acatado en su debida forma, porque después del despido, sea éste injustificado o no que es la forma más aislante de la sociedad de cualquier miembro de ella, existen tres puntos importantes, como es, la sindicalización restringida, pues si no la fuera, todo trabajador estuviera protegido; la desproporción de salarios, que son apenas para subsistir; y la jornada diaria de trabajo, que aún en el trabajo burocrático tiene sus límites, para otros no tiene consideraciones.

Así pues, el despido injustificado en el trabajo burocrático dará la forma necesaria para conocer el problema y sus consecuencias,

no sin dar una solución factible, si que es preciso asegurar la estabilidad de todo miembro de la sociedad.

no sin dar una solución factible, si que es preciso asegurar la estabilidad de todo miembro de la sociedad.

C A P I T U L O . I

SU EVOLUCION HISTORIO- POLITICA

1. ANTECEDENTES.

La consideración humana del trabajo lleva consigo una serie de consecuencias que se traducen en su aplicación a la realidad y se manifiestan a título de caracteres o funciones que el trabajo cumple. De esto derivamos lo siguiente:

a) Carácter personal del trabajo, como acto de la voluntad libre del hombre, inherente a la propia naturaleza de aquél; y

b) Carácter singular, en cuanto todo trabajo, -aún dentro de las modernas manifestaciones del mismo- es una expresión del valor y la personalidad de quien lo ejecuta, haciéndolo de modo original, --aún en la escasa medida en que esto sea posible en el margen que la utilización de los actuales procedimientos mecánicos permite.

Todavía, en el orden de las funciones, es posible referirse al trabajo:

a') Como medio de subsistencia, dado que es el trabajo el instrumento fundamental y general de que el hombre se sirve para procurarse los bienes precisos para aquella;

b') Como medio de acceso a la propiedad, en aquellos casos en los que, mediante ahorro, se puede llegar a la adquisición de valores u objetos que representan un título de dominio;

c') Como actividad, que, sin el estricto sentido económico de las dos funciones precedentes, constituye, no obstante, la base in-

dispensable, o el medio único, para desarrollar la personalidad propia y proyectar los valores del individuo sobre la realidad exterior y circundante.

Ahora tomando en cuenta el aspecto social, el trabajo parte de ser una actividad que se realiza por un hombre, ya que éste es un ser que habita en sociedad. La sociedad va en su posible aceptación, de un grado inicial simple que implica relación de hombre a hombre, a un grado más complejo que entraña una necesaria organización.

Son tres grados que comprende la función social del trabajo:

a) Como medio de relación con otro u otros hombres, perfectamente individualizados y de cuyo entendimiento a falta del mismo, es posible obtener, consecuencias en el plano jurídico.

b) Como título de pertenencia a una agrupación o corporación laboral determinada, en cuanto el realizar un determinado trabajo -constituye, dentro de la vida profesional, requisito inexcusable para pertenecer a una u otra asociación y es la base de estructuración y constitución de complejos grupos profesionales, con incalculables consecuencias jurídicas;

c) Como instrumento de colaboración social, ya que las aportaciones individuales se traducen, en una posibilidad de perfeccionamiento de la sociedad en que se vive y contribuyendo a enriquecer en tal medida, el caudal de posesiones -materiales y espirituales- de la sociedad a que se pertenece.

Tenemos que en el aspecto económico del Trabajo Burocrático

dispensable, o el medio único, para desarrollar la personalidad propia y proyectar los valores del individuo sobre la realidad exterior y circundante.

Ahora tomando en cuenta el aspecto social, el trabajo parte de ser una actividad que se realiza por un hombre, ya que éste es un ser que habita en sociedad. La sociedad va en su posible aceptación, de un grado inicial simple que implica relación de hombre a hombre, a un grado más complejo que entraña una necesaria organización.

Son tres grados que comprende la función social del trabajo:

a) Como medio de relación con otro u otros hombres, perfectamente individualizados y de cuyo entendimiento a falta del mismo, es posible obtener, consecuencias en el plano jurídico.

b) Como título de pertenencia a una agrupación o corporación laboral determinada, en cuanto el realizar un determinado trabajo constituye, dentro de la vida profesional, requisito inexcusable para pertenecer a una u otra asociación y es la base de estructuración y constitución de complejos grupos profesionales, con incalculables consecuencias jurídicas;

c) Como instrumento de colaboración social, ya que las aportaciones individuales se traducen, en una posibilidad de perfeccionamiento de la sociedad en que se vive y contribuyendo a enriquecer en tal medida, el caudal de posesiones -materiales y espirituales- de la sociedad a que se pertenece.

Tenemos que en el aspecto económico del Trabajo Burocrático

puede haber dos variantes es decir la económica y la que lo conforma; la social, pero no en el carácter sólo económico o utilitario y ni siquiera estimando a éste como el carácter primordial.

En el aspecto jurídico el trabajo como actividad constituye un presupuesto para definir lo que el trabajo debe ser. Materialmente, el Derecho no puede ignorar lo que de actividad el trabajo tenga y se verá que el Derecho del Trabajo se fija en la actividad o prestación de servicios, contraponiéndolo incluso al trabajo como resultado u obra para, al menos en ciertas posiciones doctrinales, incluir aquél y excluir éste como objeto del mismo.

Cuatro direcciones pueden seguirse para referirse a los antecedentes del Derecho laboral, a) Posición historicista, investigando toda clase de leyes que de modo directo o indirecto afecten al trabajo en épocas diversas, b) Posición sociológica atendiendo preferentemente a la evolución de los sectores de la sociedad a quienes esas normas afectan, c) Postura negativista, tendría su arranque en el jus-positivismo; y d) tendencia compositiva, que se traduce en un método plural o mixto de las anteriores.

En la Edad Antigua, la historia y la prehistoria del Derecho del Trabajo se encuentra más que en el desarrollo del Derecho, en el desarrollo de la Economía y de la Religión. En el orden sociológico, la construcción de las pirámides de Egipto y la estratificación clasista en Grecia y Roma reflejan puntos de interés.

Dentro del Derecho Romano, en su legislación minera, siderúrgica, hay atisbos; pero en estas dispersas leyes, tanto por la con-

dición infamante a que el trabajador se hallara sometido como por - ausencia de directrices que apuntan la moderna política y la sociología, el legislador no podía extenderse en reglamentaciones de la persona y que entonces hubieran parecido anacrónicas, pese a la influencia del Cristianismo.

Con el derrumbamiento de la época románica y la irrupción de instituciones medievales se condensan la mayor parte de aquellas instituciones de la época gremial.

Desde el punto de vista jurídico -laboral y sociológico, de - la reglamentación de los gremios, si por un lado, cercenaba la liber tad individual, instauraba por otra parte, una dimensión enorme de-- seguridad en la vida social. Existía lo que se ha llamado la carrera profesional. El individuo que entraba en una profesión y reunía con-- diciones tenía asegurado el porvenir. (1) Sucesivamente, pasaba por los grados de aprendizaje y oficialía, para llegar a maestro.

El gremio puede decirse que regulaba el trabajo de una manera incidental. Sus fines no eran tanto proteger al hombre como obtener la perfección de la obra y evitar la competencia desleal. Pero jurí-- dicamente el Derecho gremial constituye un ciclo heteronómico.

Entre el Derecho gremial y el Derecho estatal existen confluen cias tomando en consideración los antiguos códigos españoles, desde-

(1) Eugenio Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Tecnos, S. A., Madrid, 1960, 6a. Edic., Pág. 55.

el Fuero Viejo, Las Partidas, hasta la Novísima Recopilación ofrecen disposiciones sobre descanso dominical e indemnización por des pido, esto es lo más remoto de que se ha legislado y aplicado, ya estructurado y reglamentado, pues es una parte del Derecho del Trabajo y debido a la época en que el trabajador no había alcanzado una categoría social; constituía por su naturaleza una afrenta muy poderosa tanto para los trabajadores como para los patrones.

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal cambió la estructura de los pueblos: La nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación teórica de los campesinos, con lo que dejó de tener la nobleza el apoyo principal de su poder, se -- destruyeron las trabas a la libertad del trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas. Una nueva era se -- anunció a la humanidad: Optimismo, fe en la justicia, confianza en un futuro mejor, son los símbolos al encontrarse el trabajador sin -- XIX. Pronto llegó el desengaño, al encontrarse el trabajador sin -- protección alguna frente al empresario.

El Derecho del Trabajo que surgió en Europa, en el siglo -- XIX; su nacimiento y evolución estuvieron determinados por el pensamiento social, político económico y jurídico y por las condiciones sociales reales en que se desarrolló la vida de los hombres. -- Las divisiones en la historia del derecho del trabajo tienen que -- coincidir con los cambios que se hayan operado en los hechos y en las ideas.

Los años primeros del siglo pasado no fueron propicios al --

nacimiento del derecho del trabajo. El liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna en los principios y en las reglas del derecho civil y derecho penal. Esta época que debiera considerarse previa a la formación del derecho del trabajo, corre de la Revolución Francesa a las devoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX. En ella aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles.

En el año de 1929 se hizo necesario uniformar la legislación para toda la República. Por otra parte numerosos problemas no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal fué la razón que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductivo: Desde esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las Locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución a las Autoridades Locales de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de estas es limitada.

También fue en 1929 cuando se formuló un proyecto de Código -

Federal del Trabajo que es el antecedente de la Ley Federal del -- Trabajo de 18 de Agosto de 1931.

La Ley Suprema de 1917 rompía los moldes clásicos y parecía exagerar las normas constitucionales el incluir tan precisos requisitos, como contiene el capítulo de Trabajo y Previsión Social, Pero, - la intuición, no queremos decir que la sabiduría de los Constituyentes, quizo asegurar de inmediato, a los campesinos y obreros de México, derechos que legislaturas posteriores no pudiesen arrebatarnos - sino con dificultad. Así, 15 años tardó en expedirse la ley reglamentaria del artículo 123; pero, entre tanto, al amparo de la Constitución, se crearon las uniones y sindicatos, se exigieron las indemnizaciones, se respetó el derecho de huelga, se inició un buen número de prácticas en la contratación del trabajo, que ya eran conquistas.

(2).

Los contratos de trabajo reglamentados por el derecho civil - revestían dos formas generales para su duración. El contrato a plazo determinado, en el que se incluía el contrato para la construcción - de una obra determinada y el contrato a duración indefinida. De estos contratos, los dos primeros terminaban con el vencimiento del -- plazo o la construcción de la obra y el segundo en cualquier tiempo, mediante la declaración unilateral de disolución, acto al que se da-

(2) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa México 1970, la. Edic., pág. 481.

ba el nombre de denuncia. Las costumbres y las leyes mercantiles introdujeron una única defensa en favor de los trabajadores: En los casos de denuncia de los contratos a duración indefinida, debía expedirse la denuncia con alguna anticipación; se habló de un aviso anticipado de terminación y el período de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación, se tituló período de preaviso. La duración de este período era variable, ocho a treinta días. La disolución de las reglas de trabajo efectuadas con violación de las reglas que anteceden, producía responsabilidad.

Francia fue el primer Estado que comprendió la injusticia del sistema y de los daños que ocasionaba a los trabajadores. El trabajador se encontraba expuesto -salvo los contratos a plazo fijo para la construcción de una obra, poco frecuentes en la industria- a perder su empleo en cada momento y como abundaba la mano de obra, aquel temor era uno de los elementos de que se valían los patronos, sea para imponer las condiciones de trabajo, sea para modificarlos a su arbitrio, sea para exigir de los trabajadores esfuerzos excesivos. Los Juristas de Francia principiaron a elaborar un sistema que culminó en la aplicación de la teoría del abuso del derecho.

A la terminación de la primera guerra mundial, tomó Alemania -- la iniciativa: Las grandes crisis económicas dejaron como saldo un ejército de desocupados y por otra parte, la Constitución de Weimar -- condujo al seguro contra la desocupación. Nació entonces, en gran escala, el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, logró el derecho alemán algunos progresos, pero no alcanzó una solu--

ba el nombre de denuncia. Las costumbres y las leyes mercantiles introdujeron una única defensa en favor de los trabajadores: En los casos de denuncia de los contratos a duración indefinida, debía expedirse la denuncia con alguna anticipación; se habló de un aviso anticipado de terminación y el período de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación, se tituló período de preaviso. La duración de este período era variable, ocho a treinta días. La disolución de las reglas de trabajo efectuadas con violación de las reglas que anteceden, producía responsabilidad.

Francia fue el primer Estado que comprendió la injusticia del sistema y de los daños que ocasionaba a los trabajadores. El trabajador se encontraba expuesto -salvo los contratos a plazo fijo para la construcción de una obra, poco frecuentes en la industria- a perder su empleo en cada momento y como abundaba la mano de obra, aquel temor era uno de los elementos de que se valían los patronos, sea -- para imponer las condiciones de trabajo, sea para modificarlos a su arbitrio, sea para exigir de los trabajadores esfuerzos excesivos. -- los Juristas de Francia principiaron a elaborar un sistema que culminó en la aplicación de la teoría del abuso del derecho.

A la terminación de la primera guerra mundial, tomó Alemania -- la iniciativa: Las grandes crisis económicas dejaron como saldo un -- ejército de desocupados y por otra parte, la Constitución de Weimar -- condujo al seguro contra la desocupación. Nació entonces, en gran escala, el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, logró el derecho alemán algunos progresos, pero no alcanzó una solu--

ción total: Cuando los empresarios separaban a los trabajadores podían estos reclamar contra el despido; si la sentencia declaraba -- que no hubo causa justificada, se ordenaba a los empresarios repusieran a los obreros en sus empleos, pero podían eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando, como compensación, una indemnización. Por otra parte, el derecho alemán dictó algunas disposiciones especiales para ciertos grupos de trabajadores.

La conclusión de la segunda guerra mundial trajo al mundo la idea de la seguridad social: El seguro contra la desocupación o sea la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe ser total, pero si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, esto es, habrá de buscarse un salario igual, se respetará su antigüedad y se reconocerá su derecho de ascenso, etc. Esta solución será de particular interés cuando las autoridades del trabajo hayan declarado que no existió causa para la separación y será así porque la sociedad no puede aceptar se dañe a los trabajadores por acto arbitrario. La consecuencia del despido injustificado será que la sociedad repare el daño.

El primer antecedente que se tiene de nuestro derecho se encuentra en el párrafo final del artículo 40 de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925. (3)

(3) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1970, 12a. Edición, pág. 831.

ción total: Cuando los empresarios separaban a los trabajadores podían estos reclamar contra el despido; si la sentencia declaraba -- que no hubo causa justificada, se ordenaba a los empresarios repusieran a los obreros en sus empleos, pero podían eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando, como compensación, una indemnización. Por otra parte, el derecho alemán dictó algunas disposiciones especiales para ciertos grupos de trabajadores.

La conclusión de la segunda guerra mundial trajo al mundo la idea de la seguridad social: El seguro contra la desocupación o sea la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe ser total, pero si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, esto es, habrá de buscarse un salario igual, se respetará su antigüedad y se reconocerá su derecho de ascenso, etc. Esta solución será de particular interés cuando las autoridades del trabajo hayan declarado que no existió causa para la separación y será así porque la sociedad no puede aceptar se dañe a -- los trabajadores por acto arbitrario. La consecuencia del despido in justificado será que la sociedad repare el daño.

El primer antecedente que se tiene de nuestro derecho se encuentra en el párrafo final del artículo 40 de la Ley del Trabajo -- del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925. (3)

(3) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1970, 12a. Edición, pág. 831.

Artículo 40.- El patrono puede despedir al trabajador por las siguientes causas justificadas:

Fracción X. En cualquiera de los casos a que se refiere el presente artículo en que se compruebe que la separación fué injustificada, el obrero tendrá derecho a que se le paguen sus salarios durante los días que estuvo separado del trabajo.

La disposición concedía el pago de salarios caídos durante la tramitación del conflicto, sólo en el caso de que se intentara la acción de reinstalación, pues era cuando el trabajador quedaba separado del empleo.

El contrato de trabajo había sido del dominio del Derecho Privado; en el Derecho Privado las obligaciones se originan en el contrato; el contrato es un acuerdo de voluntades. Desde el momento que las obligaciones, o sean las condiciones del contrato de trabajo no van a depender de ese acuerdo de voluntades, sino del imperio del Estado, queda sustraído del campo del Derecho Privado y pasado al dominio del público. Esta penetración del dominio del Estado, en el plano de la libre contratación, tiene por objeto crear una situación de derecho al trabajador, que rompa con la desigualdad creada por el principio de la igualdad teórica de los hombres, situación de derecho que se encuentra apoyada por el Estado y que éste hace imperativa. Se trata de un estatuto del trabajador frente al patrón, o frente a cualquier entidad que lo ocupa. (4)

(4) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, S.A., México, 1971, 5a. Edición.

Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció ante la indiferencia de los burócratas, que sus relaciones con el Estado se regirían por leyes del servicio civil. (Art.2). Tiempo después, mediante acuerdo presidencial se expidió el primer reglamento sobre el servicio civil de 12 de abril de 1934, que consigna disposiciones favorables a los servidores públicos. Pero en realidad empezaron a sentir beneficios durante el régimen del Presidente Cárdenas, cuando se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 27 de septiembre de 1938, que establece el derecho del trabajo de los empleados del Estado; desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los poderes federales y sus servidores y sus principios se incorporaron al artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes del despido injustificado en el trabajo burocrático son remotos, ya que inclusive, antes de que los burócratas fueran elevados a la categoría de trabajadores del Estado o mejor dicho, desde que estos se encontraban laborando ya en la administración pública, han sufrido como en todo trabajo, la relación con un patrón: Estado, que es el que los llama a colaborar y que por una serie de incidentes o circunstancias los despide después.

La doctrina ha querido ver en la función desarrollada por el funcionario público un servicio de carácter laboral. Pero desde el punto de vista de su naturaleza, la relación es laboral, sin más diferencia con ésta que uno de los sujetos es la Administración Pública. Lo que ocurre es que la relación no es contractual, sino nacida

Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció ante la indiferencia de los burócratas, que sus relaciones con el Estado se regirían por leyes del servicio civil. (Art.2). Tiempo después, mediante acuerdo presidencial se expidió el primer reglamento sobre el servicio civil de 12 de abril de 1934, que con--signa disposiciones favorables a los servidores públicos. Pero en --realidad empezaron a sentir beneficios durante el régimen del Presidente Cárdenas, cuando se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 27 de septiembre de 1938, que establece el derecho del trabajo de los empleados del Estado; desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los poderes federales y sus servidores y sus principios se incorporaron al artículo --123 de la Constitución.

Los antecedentes del despido injustificado en el trabajo burocrático son remotos, ya que inclusive, antes de que los burócratas fueran elevados a la categoría de trabajadores del Estado o mejor di--cho, desde que estos se encontraban laborando ya en la administra---ción pública, han sufrido como en todo trabajo, la relación con un patrón: Estado, que es el que los llama a colaborar y que por una se--rie de incidentes o circunstancias los despide después.

La doctrina ha querido ver en la función desarrollada por el funcionario público un servicio de carácter laboral. Pero desde el punto de vista de su naturaleza, la relación es laboral, sin más di--ferencia con ésta que uno de los sujetos es la Administración Pública. Lo que ocurre es que la relación no es contractual, sino nacida

de un acto unilateral del poder público; del acto de nombramiento.

En razón de las exigencias especiales que la función puede -- llevar consigo, así como del servicio público en que, toda función - pública está encuadrada, precisa de un régimen jurídico específico.- Este explica que el legislador considere a los funcionarios públicos no como personas en las que no concurre la condición de trabajadores (por cuenta ajena), sino como trabajadores (por cuenta y bajo dependencia ajenas) exceptuados de la aplicación del régimen y sometidos a su especial legislación.

La relación que vincula al funcionario con la Administración - es una relación de trabajo siempre, por razón de su naturaleza extra contractual en el caso de los que se denominan funcionarios de em--- pleo, en la misma Ley; y contractual en el supuesto de estar contra- tado.

Los antecedentes del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado tienen como explicación el que con anterioridad a la expedición del Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, el - Presidente de la República nombraba y removía libremente al personal de la Administración Pública mexicana.

Cada renovación del Ejecutivo Federal significaba una remo-- ción general del personal administrativo, el cual no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos. Esta situación creaba problemas graves de diverso alcance, por la necesidad que tenía el personal de ir conociendo y preparándose en la marcha de los asun-- tos administrativos. No siempre el personal que llegaba era mas ap-

to que el personal que se iba. Se creaban casos de notorias injusticias y graves perjuicios a los servicios públicos. (5)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 expresa que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.

La Suprema Corte de Justicia expresó en diversas ejecutorias que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y que por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 de la Constitución.

Normalmente, hasta los puestos de última categoría, son nombrados por los directivos sindicales de las unidades burocráticas al no ejercer esta facultad los titulares de las Secretarías de Estado, de conformidad con el propio estatuto. Estos se cubren casi siempre, con un personal de muy limitada cultura. Si se siguieran moviendo los escalafones sin precisas e ineludibles exigencias de idoneidad técnica, es lógico pensar que este personal será el que integre en los años venideros los futuros cuadros de la Administración Pública mexicana, con notorio perjuicio de las instituciones públicas.

El camino de la capacitación del personal administrativo, es el único camino para un efectivo progreso institucional de la Administración Pública. (6)

El 12 de abril de 1934 se expidió un acuerdo presidencial, es

(5) Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo. Edit. Porrúa, México, 1968, pág. 398.

(6) Andrés Serra Rojas, Ob. cit., págs. 398 y 399.

estableciendo el servicio civil por un tiempo determinado. Se consideró que se trataba de una medida administrativa transitoria de administración inspirada en razones políticas circunstanciales, que venía a establecer derechos temporales en favor de los trabajadores, por la propia eventualidad de los reglamentos y por no haber tenido facultad el Ejecutivo Federal para una medida de tal naturaleza. (7)

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se publicó en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938. Varios años de vigencia fueron suficientes para comprobar los problemas que originaba su aplicación que llegó a provocar problemas a la Administración Pública.

El Congreso de la Unión, ante los reclamos del interés público, se vió obligado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementara y perfeccionara algunos aspectos del Estatuto vigente. Reforma publicada en el Diario Oficial del 4 de abril de 1941 y Diario Oficial del 30 de diciembre de 1947.

La reforma constitucional fué publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960, luego se promulgó y publicó la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.

(7) Andrés Serra Rojas, Ob. cit., pág. 399

2. SU NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRABAJADORES

En la dogmática de nuestro derecho positivo existe esa categoría jurídica especie de status professionis que es el trabajador frente a las especificaciones corrientes de obrero, empleado, aprendiz.

La ley por lo regular no toma el término obrero u otro. No importa ni la situación económica, ni la elevada capacidad técnica ni la índole de labor que se preste. Sin embargo la legislación de seguros sociales si mantiene la primera de estas circunstancias. -- Tampoco se exige la nota de profesionalidad, ni la de habitualidad, es decir, la continuidad en la prestación de una tarea igual o similar, con carácter duradero o por tiempo indefinido. (8) Esta cuestión puede repercutir, jurídicamente, en cuanto se distinguen diversas categorías de personal en las empresas, por su formación profesional; así la distinción entre trabajadores fijos y eventuales que tanta trascendencia tiene en la vida social.

En resumen el concepto jurídico de trabajador ha de centrarse en el círculo de la dependencia, que incluye las líneas de alteridad económica y remunerabilidad, sin que otras circunstancias --- sean esenciales como es la profesionalidad, habitualidad y exclusividad.

Aparte de la definición genérica o status de trabajador, tiene gran importancia la determinación del oficio y categoría profesional. Repercute en cuanto a reglamentación específica de actividad

(8) Eugenio Pérez Botija. Ob. Cit. Págs. 36 y 37.

des y trasciende en salarios, vacaciones, etc., o en sus deberes de prestación de trabajo, forma de ésta, etc. Las bases o reglamentaciones en cada rama de la economía contienen amplias clasificaciones de personal; de acuerdo con ella se han de hacer las calificaciones.

Cuando la calificación otorgada es el reconocimiento oficial de la capacidad técnica o grado de formación del trabajador, hace a éste titular de una categoría que en su oficio se le ha de aplicar por cualquier empresa que lo tome a su servicio, los sindicatos o la autoridad laboral deben intervenir decisivamente en las pruebas o exámenes previos a dicha calificación.

El hombre, con su sinfín de necesidades, con su mayor inteligencia, realiza una más compleja actividad que lógicamente coincidirá con la de los demás. Es que el hombre no sólo necesita comer, beber y tiene vibrante en sí, un sentimiento desarrollado, tiene en sí una inteligencia con mayor capacidad de discernir que el animal.

Para satisfacer sus múltiples necesidades a menester de mayor número de medios buscándolos emplea una gran parte de su vida. La vida misma no es sino una jornada ininterrumpida por conseguir esos medios.

Por otro lado, el hombre por necesidad vital de afrontar la naturaleza con más eficiencia, desde su primitiva existencia liga su vida a la de los demás, es decir se asocia.

Formada la sociedad humana y con el objeto de hacer posible la convivencia, como producto de las relaciones sociales, nacen una serie de limitaciones a las que deben sujetarse los individuos re--

nunciando a su derecho ilimitado, para equilibrar con el derecho de los demás.

El hombre, ya dentro de la sociedad, no puede hacer cuanto le parezca; aquello de hacer lo que su voluntad manda, que existe en -- principio, como hemos dicho más arriba, deja de ser realidad y cada uno de los actos tienen que seguir un cauce para no irrogar daño a los demás. De allí la necesidad del establecimiento de normas que regulen la vida de los individuos en la sociedad, sea ésta primitiva o civilizada. (9) Esas normas no constituyen otra cosa que las leyes -- y el conjunto de ellas forma, afirmando con un concepto el Derecho que son dictadas y respaldadas por un poder que representa a la sociedad.

El Derecho surge entonces para cumplir los objetivos de convivencia, en una sociedad constituida en la forma de una suma de hom--bres iguales y explicado el fundamento de ese derecho ya no quedaría sino explicar algunos elementos que caracterizan a la norma jurídica como aquella de que es obligatoria, general, bilateral, etc.

Una sociedad así sería ideal, pero que sea una realidad no -- lo podrán probar a nadie, ni a los ingenuos, mucho más a un obrero, a un campesino que sabe lo que es sufrir, que sabe que resortes, que -- cadenas le atan a una situación diferente del capitalista, del terrateniente. (10)

(9) Lautaro Gordillo, El Derecho del Trabajo al alcance de los Traba--jadores, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito, Ecu--ador, 1960, pág. 15.

(10) Lautaro Gordillo, Ob. Cit., págs. 16, 17 y s.

Krotoschin señala como elementos de la persona trabajador los siguientes: a) una persona física que presta trabajo; b) trabajo libremente prestado, o sea no obligatorio; c) una relación de coordinación, esto es, que el trabajador se encuentre con el patrono en -- una relación que genera derechos y deberes recíprocos y determinados; d) que esta relación haga depender al trabajador de un patrono.

Para la determinación del concepto de trabajador se precisa -- atenderse, más que a la determinación dada al cargo, a la índole de -- las funciones desempeñadas; sin que la condición de trabajador se -- pierda ni se degrade porque quien la ostenta reúna, ya por sus aho-- rros, ya por otros títulos, un modesto caudal que la asegure, para -- tiempos de invalidez o de agotamiento una modesta subsistencia. Esta -- blecida la presunción juris tantum de que existe un vínculo jurídico de naturaleza contractual entre todo aquel que da trabajo o utiliza -- un servicio y el que le presta, el hecho de la efectución real de -- trabajo es suficiente para que al trabajador se le considera tal, a -- los efectos de la aplicación del Derecho del Trabajo.

Trabajador es toda persona que presta un servicio, pero no so -- lo los asalariados sino también los que no lo están, que deberían es -- tar protegidos porque inclusive prestan (algunos) servicios a un pa-- trón y éste no les remunera lo que deben ganar por el trabajo desem-- peñado, aquí se destruye el que si están asalariados o no, es decir -- al no cumplirse el salario equitativo, mínimo que no lo es y la jor-- nada de trabajo que no se cumple y esto va en contra tanto de las -- teorías como de la acción práctica en que la ley sólo tiene fuerza --

para aquellos que están constituidos en defensa de sus intereses y que económicamente producen más que está aislado y que por lo tanto no tiene protección.

Ninguna solución cabe aquí, pues mientras no se resuelva el problema del desempleo equitativamente remunerado y el sub-empleo - como concepto permanente del trabajador, no tiene objeto hablar del concepto jurídico - social del trabajador y de su protección.

A) El Concepto Trabajador

El concepto trabajador es el elemento básico del derecho - del trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien, y según la fórmula - es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

Trabajador, como sujeto del derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley; en este sentido, como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo tercero de la ley. El derecho del trabajo protege al -- trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas - morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar - su servicio que consiste en energía humana del trabajo y no se - comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre el salario mí-

nimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.

No obstante la claridad de la solución han surgido algunos problemas: Se ha discutido alguna vez, en el derecho mexicano, la condición de los sindicatos de trabajadores que celebran el contrato llamado de equipo, que ya no existe; se sostuvo que cuando ello ocurría, el sindicato era, realmente un trabajador, lo cual significaría que también puede ser trabajador una persona jurídica y según esto los verdaderos trabajadores son los miembros del sindicato, pues éste desempeña las funciones de un contratista o de un intermediario.

Establecido que trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuando adquiere ese carácter, esto es cuando y mediante qué requisitos, deviene trabajador una persona. Sobre el particular, se han propuesto dos criterios, uno que hace referencia a la idea de clase social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo. (11)

B) EL CONCEPTO EMPLEADO

El derecho del trabajo nació en Europa para el trabajador de la industria; los trabajadores del comercio y los empleados par

(11) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, 12a. Edición, México, 1970. pag. 417

ticulares no estaban protegidos por las leyes sociales: Los códigos de comercio de casi todos los Estados y particularmente el código de comercio alemán, contenían algunas disposiciones particulares en favor de los trabajadores del comercio, señalado en el problema de los despidos. El progreso del derecho del trabajo relevó la desigual protección jurídica; los trabajadores de la industria mejoraban continuamente su condición, en tanto los empleados particulares y del comercio permanecían sujetos a una legislación anticuada; las leyes del Seguro Social de Alemania Acogieron a los empleados y en el siglo en que vivimos se dictó una legislación especial para estos grupos de trabajadores, inspirada en el derecho de los trabajadores de la industria, pero con importantes diferencias. Esta diversidad de leyes en Europa y en varios países de la América del Sur, creó el problema de la determinación de los conceptos. -- La palabra trabajador se hizo genérica y sus especies estaban formadas por los conceptos obrero y empleado, cuya determinación devino fundamental-- pues de ella depende la aplicación de una u otra de las leyes.

C) El Concepto Empleado de Confianza

Los empleados de confianza con trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución; pero por algunos trabajos de caracteres particulares, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la acometió a un régimen especial, pero sin contrariar los principios del artículo 123. Los - -

artículos 9 y 182 - 186 fracción X de la Ley, son los que hablan de empleados de confianza.

El artículo 9 de la Ley parece referirse a empleados de confianza como trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los individuos ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa; la primera parte de la fracción X del artículo 126 de la Ley de 1931 por el contrario, parecía identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización, o vigilancia. La existencia de estos textos, obliga a una mejor determinación del concepto.

3. FORMAS DE PROTECCION CONSTITUCIONAL

La incorporación de cláusulas laborales a las constituciones es fruto de un lento proceso de evolución social, que precipitó sus manifestaciones en la última etapa; pero, en cambio se muestra en lo jurídico constitucional, como una expresión casi automática, que sólo alcanza esporádicas concreciones en su primera época. Por ello se concretizan tres problemas distintos: el significado de esa incorporación, bajo la expresión de constitucionalización del Derecho del Trabajo; a los precedentes constitucionales anteriores a la segunda guerra mundial y a la significación del Derecho Constitucional de la postguerra en este terreno.

Constitucionalidad del Derecho del Trabajo.- Se diferencia la constitución entre parte dogmática y parte orgánica. En aquella-

se contiene la enunciación de los deberes y los derechos del ciudadano.

En las constituciones promulgados durante el siglo XIX y en la parte dogmática, se proclamaron sólo derechos y deberes individuales y siguiendo la pauta de lo marcado por la Revolución Francesa y con ella la Declaración de 1789 que se enunciaba la libertad de trabajar, la posibilidad de elegir libremente el ejercicio de cualquier oficio, profesión o industria.

Sin embargo en el siglo XX a la preocupación social que hemos visto caracteriza a toda la etapa intervencionista y que está en los medios y en el ambiente, corresponde un deseo de incorporación de los que se denominarán derechos sociales, a los cuadros dogmáticos de las constituciones escritas.

Entre estos derechos sociales los que derivan del trabajo - como valor fundamental de la vida social ocupan un lugar importante. Y al ser el Derecho Laboral el que se ocupa de las relaciones nacidas del trabajo, de ahí que, cuando se habla de incorporación de las cláusulas laborales a las constituciones se intente definir el carácter general del movimiento calificándolo como constitucionalización del Derecho del Trabajo.

El proceso de esta constitucionalización se inicia a partir del momento en que la ley primera del Estado da a la actividad productora igual jerarquía que a otros principios del orden político. La razón está en la propia naturaleza de las normas de esta rama jurídica, que no son sino inherentes a la vida humana, pues afectan a

su existencia e integran los derechos de su personalidad, trascienden al orden colectivo y se vinculan, por tal razón, a la organización. (12)

Es la Constitución de 1917, el primero de los textos que incorpora a su articulado lo que se comprende como deberes y derechos laborales. En su artículo 123 se contiene más de una declaración o reconocimiento constitucional de los derechos laborales; en este precepto se encierra toda una regulación de materias, muchos de cuyos extremos más bien pertenecen, por su contenido a la legislación ordinaria: jornada de trabajo, trabajo de menores y mujeres, descansos, salario, obligaciones del empresario, derecho de coalición y huelga, protección contra el despido, créditos laborales, colocación, seguridad social y algunas materias más, son objeto de tratamiento en este precepto.

En el título VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establecen las prescripciones relativas al Trabajo y a la Previsión Social, siendo por conducto del artículo 123 de la Ley Fundamental en donde categóricamente se encuentran consignadas tales disposiciones abarcando el artículo 123 todo un título VI de la Constitución -, mismo que se encabeza con el rubro: del Trabajo y de la Previsión Social. Tal es la importancia que de inmediato salta a la vista, de la reglamentación de lo que pudiera denominarse genéricamente garantías sociales.

Al tenerse en cuenta que la Soberanía Nacional de nuestra República reside esencial y originalmente en el pueblo y que todo-

(12) Eugenio Pérez Botija, Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, Madrid, 1943

poder público, del pueblo, dimana y se instituye para beneficio de éste, según lo afirma lo establecido en el artículo 39 constitucional y de que, si es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de su ley fundamental, como lo regula el artículo 40 de dicha Ley, tendremos que reconocer que bajo el sistema de democracia que se ha dado el pueblo mexicano, éste, habrá de darse las medidas de seguridad para su nacimiento y desarrollo, estableciendo normas de diversa índole, por ejemplo, las de las garantías de carácter individual y en el caso de nuestro estudio las de carácter social, mismas que la doctrina constitucionalista imperante en la actualidad con esa asignación las conoce y estudia, por esa razón la democracia mexicana, a través del artículo 123 constitucional ha querido garantizar lo concerniente al trabajo y a la previsión social estatuyendo en treinta y una fracciones los casos más generales que -- tengan relación tanto con el trabajo como con la previsión social, y el apartado B relativo a los trabajadores de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, emanando con posterioridad, del citado artículo 123 de la Constitución Política, la ley reglamentaria que se conoce como Ley Federal del Trabajo y la Ley Burocrática respectivamente teniendo así que según el precepto invocado, el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las

cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo; y sobre los trabajadores al Servicio del Estado.

Las leyes que sobre el trabajo deberá el Congreso de la - - Unión, tienen como condición no contravenir las bases que sobre el particular consigna el artículo 123 constitucional y estas disposiciones tendrán como objetivo regir entre los obreros, jornaleros, - empleados domésticos y artesanos y especialmente sobre todo contrato de trabajo y el apartado B respectivo. El texto de este párrafo es incompleto, por cuanto que es particularizador de personas y objetos, pues se refiere a casos específicos y no generaliza. (13)

El Derecho Laboral refleja tres dimensiones a través de las cuales se proyectan los principios básicos de la Constitución de - un pueblo: a) dimensión político - jurídica, b) político - económica, c) político-social. La dimensión político jurídica que es la - importante a este respecto, ofrece un doble aspecto de intercambio institucional entre los códigos políticos y el moderno Derecho del Trabajo. Contienen aquellos nuevas tablas de derechos y deberes -- que habrán de ser desarrollados por el Derecho si bien, promueve - éste una reinterpretación de las antiguas declaraciones. En el De- recho Constitucional la teoría de los fines del Estado se ampliaron

(13) Rubén Delgado Moya, Elementos de Derecho del Trabajo, Gráfica-Horizonte, S.A., Colección Jurídica, México, 1964, pag. 12

nuevas fases por el Derecho del Trabajo.

El derecho laboral renueva y concreta los abstractos derechos de la personalidad, transformando su estructura, orientación, naturaleza. Antes eran considerados más que como derechos individualistas. Se ofrece ahora con un carácter social y económico.

La irrenunciabilidad de derechos es tan vital para la aplicación práctica de la legislación laboral, que además de su formulación por la dogmática científica y de su sanción por la jurisprudencia, se ha reconocido explícitamente por la ley.

Este principio puede estimarse como exigencia técnica de las propias normas que el trabajo regulan, aunque no faltan quien lo vea en una consecuencia del Derecho común.

El principio de la irrenunciabilidad admitido por la doctrina científica y legal habrá de tenerse en cuenta como fuente de Derecho. Mas si hubiere duda en su eficacia normativa, el legislador lo incluye en nuestro ordenamiento de manera genérica y casuística, ora repitiéndose en normas generales, ora especificándose en disposiciones concretas.

Teóricamente se ha concebido la legislación laboral como una legislación protectora de los trabajadores.

El principio pro-operario o, de aplicación de la norma más favorable, al desarrollarse en su aplicación, el principio ofrece dos posibilidades: una, de primer grado, para la exégesis discrepantes sobre el alcance de un precepto; otra, de mayor complejidad, para cuando existen disposiciones distintas, aplicables al -

mismo supuesto.

En el primer caso no existe dificultad. Ya el derecho clásico ofrece ejemplos de posible aplicación del principio de favor en la interpretación. En cuanto al segundo podría seguirse la doctrina sobre jerarquía de normas; pero las labores ofrecen excepciones sistemáticas fundadas en razón - social.

Toda la legislación del trabajo descansa en el principio - - enunciado: En el caso de pluralidad de normas aplicables a una relación laboral, optará por la mas favorable al trabajador. La doctrina preconiza la regla; el Derecho positivo garantizada en el contrato de trabajo, la de Reglamentaciones y Convenios Colectivos.

En la doctrina extranjera ha venido hablándose del principio del rendimiento como uno de los pilares del Derecho laboral. Implica una reacción contra tendencias constitucionales que querían favorecer al trabajador, perjudicándole a la larga. No significa viraje de la política social, sino integración del trabajador en el orden-económico nacional.

El artículo cuarto constitucional tiene el sello de las garantías individuales y es, en esencia, la reproducción del artículo incluido en la Constitución del 57. Consagra, en consecuencia, el - derecho del hombre de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito, libertad que sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La parte restante del artículo y el quinto, tratan de garantizar en forma efectiva esa libertad. En ellos se encuentra la idea del derecho del trabajo y es que, se tuvo en un principio la intención de colocar en el artículo quinto las disposiciones sobre la materia. Las reglas que en ellos se contienen deben considerarse como una derivación del principio individualista de la libertad de trabajo.

Se dispone en esos artículos: a) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial, b) Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad y el relativo a los servicios públicos de las armas, de jurados y de cargos concejiles, c) Según la reforma del año de 1942, son gratuitas las funciones electorales y obligatorios los servicios profesionales de índole social, pero deben retribuirse en la forma que señalan las leyes, d) No tiene eficacia alguna el contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo, e) Carece, asimismo, de eficacia, el convenio en el cual el hombre renuncie temporalmente a ejercer determinada profesión, industria o comercio, f) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, - sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador, disposición que prohíbe la celebración del antiguo contrato de prestación perpetua de servicios, g) La prestación del servicio no implicará,

en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles, h) La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador sólo podrá extenderse a la correspondiente responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

El artículo 13 transitorio de la Ley de 1931 fué un paso más en la liberación de las clases laborantes y tiene como antecedente la disposición similar contenida en las leyes del Trabajo del Estado de Veracruz. En el artículo se declara que quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieren contraído los obreros hasta la fecha de promulgación de la Constitución -- con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Dentro del Derecho Individual de Trabajo se encuentra la -- fracción XXII que consignó una solución que aventaja, con mucho, a la mayor parte de las legislaciones y cuya finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El patrono no podrá despedir a ningún trabajador sin causa -- justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga lícita y si lo hace, queda obligado, a elección del trabajador, a reponerle en el empleo o a indemnizarle con el importe de tres meses de salarios.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución -- autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron cambiar la opinión -- de los constituyentes, la creencia de que contrariaba el sistema fe

deral y la circunstancia de que las necesidades de las distintas - entidades federativas eran diversas exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al Constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al Congreso como a las legislaturas - de los Estados y a decir, en el párrafo introductivo del artículo - 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región.

La Ley de Trabajo de Veracruz tiene el mismo corte de la Federal del Trabajo y fué de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del derecho y la organización de la clase trabajadora.

La ley inició el error continuado en la Ley Federal del Trabajo, de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado. Resolvieron la cuestión en contra de la Ley de Veracruz, las de Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa, - Sonora y Tamaulipas, aunque ésta con algunas restricciones, fué sometida a discusión en el Congreso y reformado, subsanándose el error. La Ley del Trabajo de Aguascalientes ordenaba al Departamento de -- Trabajo dictara disposiciones para que los empleados públicos aprovecharan, en lo posible, excluidos el derecho de huelga, las acciones de separación por despido, etc. de las garantías otorgadas por la Constitución.

Ninguna legislación en el año 1917, había alcanzado tan alto grado de desarrollo como la Constitución de México que fué modelo pa ra muchos países del mundo y la legislación del trabajo en buena me dida, en nuestro derecho: El trabajador despedido, según el precep-

to constitucional, tiene dos acciones, la de cumplimiento de las -- obligaciones derivadas de la relación de trabajo, a la que se deno- mina en nuestro derecho acción de reinstalación y la de pago de una indemnización de tres meses de salarios. Por la primera de estas ac- ciones, se opone el trabajador a la rescisión de la relación de tra- bajo decretada por el patrono y reclama se cumplan las respectivas- obligaciones; por la segunda, acepta el trabajador la rescisión y re- clama el pago de la indemnización correspondiente. El derecho mexi- cano consignó el principio que rige a los contratos en el derecho - civil y que es principio básico del orden jurídico: Pacta Sunt Ser- vanda, principio del que han desprendido los juristas la doctrina - de que el perjudicado por la falta de cumplimiento a las obligacio- nes derivadas del contrato, puede exigir el cumplimiento de las - - obligaciones o el pago de los daños y perjuicios que se hubieren -- causado.

La elección entre las dos acciones corresponde al trabajador; así lo dispone la fracción XXII del artículo 123. El trabajador pre- feriría una indemnización y precisamente en aquellas en que el des- pido hubiera lesionado su dignidad. Así, nuestro derecho se propuso alcanzar la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos y- esta solamente se obtiene evitando la ruptura unilateral de las re- laciones de trabajo; el Constituyente de 1916 - 17 se propuso, resol- ver un problema social y humano: La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es ilusoria si no existe un sistema de acciones que- la asegure.

Los trabajadores deben elegir la acción al proponer su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; luego no puede variar se la acción: Se sostuvo en alguna ocasión que puesto que la ley no consigna limitación alguna ni indica el momento en que debe hacerse la elección, es posible cambiar la acción en cualquier tiempo, aún después de dictado el laudo de la Junta. La interpretación es incorrecta: Las acciones de cumplimiento de la relación de trabajo y de pago de una indemnización son, lo que es suficiente para concluir que aquella interpretación es equivocada. (14) Las acciones producen efectos distintos, no solo en cuanto a la finalidad esencial que persiguen, sino también respecto de las consecuencias que derivan de aquella finalidad, como es el caso de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto; si se admite el cambio de la acción después de formada la relación procesal o después de dictado el laudo, se producirá una modificación de las consecuencias accesorias, las que son de importancia.

Sin embargo se da el caso práctico que el trabajador despedido cambia de una acción a otra debido a que el patrón no lo indemniza o por intención o por no dar el dinero que por ley debe hacerlo, en este caso el patrón no tiene otra salida que reinstalarlo o si el patrón lo quiere indemnizar y el trabajador quiere que lo reinstalen porque sabe que será un desempleado, aquel prefiere indemnizarlo. Independientemente de que los patrones hagan prescribir las acciones del trabajador y no tengan recursos para defenderse o por su ignorancia.

(14) Mario de la Cueva, Ob. cit., págs. 816,817.

En el trabajo burocrático la protección de los trabajadores - en cuanto al despido injustificado se refiera, la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, establece en el segundo párrafo -- que "En caso de separación injustificada tendrán derecho - (los trabajadores) - a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. "Aquí - se verá que se está obstaculizando la acción del trabajador respecto de la indemnización en cuanto a que el procedimiento legal es el que decidirá su suerte. Lo más probable es que el laudo fallará en su contra o de lo contrario nunca se resuelva.

Si todo trabajador de índole general y el empleado burocrático deben ser protegidos jurídicamente, porque esa barrera constitucional y práctica de resolver el problema del trabajador del Estado; aquí es donde se asienta la injusticia, porque viendo el panorama objetivamente las dos clases de trabajadores, desempeñan una - - fuerza de trabajo sea manual o intelectual y tanto el trabajador empresarial como el burócrata, corren el riesgo del desempleo y de la carestía de la vida en auge hoy.

El lema del trabajador, de su dignidad personal, de la libertad y de su personalidad, se destruye en la situación de que el sindicato no ampara a todos los trabajadores y evita el ingreso de aquellos que por la ley de la vida eligen las filas del trabajo. Y el - sindicalismo no funciona tratándose de los trabajadores del Estado, porque sus líderes son inoperantes y estáticos, porque el sindica-lismo aunque se diga otra cosa forma cuasi-secciones de las diversas

dependencias del Estado, están llamados a poseer el poder encontrado en la justificación de la dictadura constitucional.

El planteamiento presenta la situación de que la fracción -- XXII del artículo 123 de la Constitución dispone que el trabajador no puede ser despedido de su empleo sino con causa justificada; -- pues bien, un obrero logra comprobar ante la Junta que no existió -- causa para el despido y pide el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación del trabajo y la aplicación del precepto constitucional; la Junta, en vista de estos antecedentes, dicta laudo -- en el que declara probada la acción del obrero y condena al empresario al cumplimiento de sus obligaciones. Es evidente que el laudo -- de la Junta debe cumplirse, por tanto, es obligatorio reinstalar al trabajador en su empleo.

La fracción XXII es clara en cuanto concede al trabajador -- despedido dos acciones, la de cumplimiento del contrato y la de pago de daños y perjuicios. El derecho del trabajo quiere reglas sencillas y una interpretación natural de los textos legales; y en los casos de reinstalación, solicitan los obreros que cada parte cumpla sus obligaciones, como una interpretación sencilla de la fracción -- XXII. Es principio fundamental del orden jurídico que las obligaciones deben cumplirse y con mayor razón las que quedan consignadas en una sentencia; por tanto, la obligación impuesta en el laudo de una Junta debe cumplirse y el fundamento del laudo que ordena al empresario reinstalar en su empleo al obrero, que es el fundamento de la acción del trabajador.

La sentencia que condena a un patrono a reinstalar a un obrero en el empleo del que fué despedido sin causa justificada debe -- cumplirse, el empresario condenado en la sentencia se niega a darle cumplimiento; el problema a examinar consiste entonces en deducir -- si esta negativa del empresario es bastante para impedir la ejecu-- ción de la sentencia. (15)

La segunda de las acciones que concede la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución a los trabajadores despedidos sin -- causa justa es la del pago de tres meses de salarios. Su fundamento consiste en que la acción de reinstalación tiende a la estabilidad de las relaciones de trabajo, pero ocurre frecuentemente que los -- trabajadores, en razón de los actos que preceden o acompañan al des-- pido, preferirán la rescisión de las relaciones de trabajo; pero co-- mo no sería justo que el trabajador perdiera los derechos adquiri-- dos a través de sus años de trabajo, y quedara además sin empleo, -- la ley lo autoriza para reclamar el pago de una indemnización de -- tres meses de salario, como daños y perjuicios.

En Francia existen, sindicatos de funcionarios, pero que no -- se parecen del todo a los demás. Durante mucho tiempo se debatió es-- ta cuestión: ¿tienen los funcionarios el derecho de sindicarse? -- Hasta una época bastante reciente, la doctrina gubernamental, la de los partidos que tuvieron la mayoría en el Parlamento, era que bajo

(15) Mario De la Cueva, Ob. cit., pag. 821.

ningún pretexto debía de serles otorgado este derecho. Principio al que muchas administraciones del Estado se adherieron durante largo-tiempo. (16) La opinión ha evolucionado a este respecto, sin duda - porque existen al lado de los funcionarios llamados de autoridad, - los funcionarios de gestión, que, por sus condiciones de trabajo, - por el nivel de sus ingresos, no se distinguen mucho de los empleados y obreros de las empresas privadas; y con la extensión de los - servicios públicos en forma industrial, su número, su proporción ha aumentado mucho en relación con los demás. Tolerados primero de hecho, pero no reconocidos de derecho, los sindicatos de funcionarios, aún los de aduaneros, los de policías, ya no tropiezan, hoy en - - Francia, con ninguna prohibición oficial.

Pero éste es un punto esencial; aunque no se les reconoce el derecho de huelga. Toda huelga de funcionarios es ilegal. ¿Por qué?

Porque la situación de los funcionarios queda, a pesar de - todo, siendo bastante particular. El sueldo de los funcionarios es tá fijado por la ley, por medidas legislativas, y por un debate li bre entre empleados y patronos. Se considera que tienen un medio - del cual no disponen obreros y empleados para tener un aumento en su sueldo, un cambio favorable en sus condiciones de trabajo: pueden dirigirse a los poderes públicos. Es el régimen de "estatuto" y no el de "contrato" individual o colectivo.

(16) Maurice Halbwachs, Las Clases Sociales, Tercera reimpresión, México, 1970, Fondo de Cultura Económica, pags. 175, 176

Nuestra Constitución de 1917 consagra en el artículo 123, - fracción X que los trabajadores, "Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga..." Pero la verdad es que la huelga no procede, - tratándose de conflictos de los trabajadores al Servicio del Estado. Y en ningún país procede la acción de esta figura, aunque si - se intenta pero, rápidamente es acallada. Por tanto la X fracción - es inconstitucional porque al estar conferido ese derecho se prohí - be o reprime con injusta arbitrariedad.

El caso de la huelga de los trabajadores y empleados de la UNAM es distinto porque ahí estuvieron apoyados por el positivo - concepto que de autonomía se tiene en el sentido de gobernarse a - sí mismos a pesar, de bloquear o contradecir por otro lado el - - principio de la libertad de cátedra.

4. PROTECCION DE LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de - 1931 misma que a través de los años ha sufrido algunas modifica-- ciones; pero en el fondo se ha mantenido formal en cuanto a su ob - jetivo y ello se debe a que proviene de una prescripción legal -- que en nuestro medio se ha vuelto inamovible porque trata de al-- canzar el horizonte arcaico de la justicia y la equidad, exigien - do siempre la humanización en las relaciones de los dos factores - de la producción.

Esta Ley consta de 685 artículos y de 14 artículos transi-

torios, distribuidos los primeros en once títulos relativos a las dos divisiones de todo derecho vigente, o sean, la substantiva y la adjetiva o procesal. La circunstancia consistente en haber mezclado disposiciones de carácter substantivo con las de índole puramente procesal ha hecho que los tratadistas efectúen la crítica correspondiente, pues es de elemental lógica el haber separado las normas de un carácter similar de las de aquellas que versen sobre otras cuestiones; no obstante la crítica que se ha dejado sentir sobre la redacción de la Ley Federal del Trabajo, pudiéramos decir que esta no tiene importancia concretándose a hacer notar este hecho. Así tenemos que en el Título Primero el legislador reglamentario fijó las disposiciones generales; en el segundo Título, habló del Contrato de Trabajo; en el Tercero se refirió al contrato de aprendizaje; hablando de los sindicatos en el Título Cuarto; de las coaliciones, huelgas y paros trató en el título quinto; en el sexto se refirió a los riesgos profesionales, estatuyendo las prescripciones en el séptimo, en el Título Octavo cuáles son las autoridades del trabajo y que -- competencias tienen; en el Título Noveno se indican las reglas del procedimiento ante las juntas; en el décimo se habla de las responsabilidades y en el Título Undécimo, se establecen las sanciones.

Refiriéndose a la Ley Laboral es preciso entender a algunos artículos de ella viendo así que el primero de ellos sancionaba que la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional es única para todo el territorio nacional y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en la hipótesis que la misma establece.

Uno de los artículos importantes que apuntaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 es el artículo 16 señalando que los casos no previstos en la misma y en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y en su defecto por los principios que se deriven de esa ley, por los del derecho común en cuanto no lo contrarían y por la equidad.

La equidad en el derecho del trabajo fué aceptada como fuente directa, ya que otras legislaciones la tienen como fuente indirecta.

La imperatividad del derecho del trabajo ejerce influencia importante en la formación de las relaciones de trabajo: Esta influencia se deja sentir, primeramente, en las restricciones impuestas por la ley a la libertad de los patronos para seleccionar al personal, siendo las principales, las derivadas del artículo 111, fracción I de la Ley y que se refieren a la preferencia que, en igualdad de circunstancias, debe otorgarse a los trabajadores mexicanos, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad y a los sindicatos. Un nuevo límite a la libertad de selección del personal se encuentra en las cláusulas de exclusión, en virtud de las cuales se obligan los empresarios a no utilizar sino a los trabajadores miembros de los sindicatos y a separar a los obreros que dejan de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo, bien por renuncia, o por expulsión.

Las limitaciones accesorias se desprenden del artículo cuarto de la Constitución, pues, en determinadas circunstancias, puede-

ser necesario que tenga el trabajador un título profesional como a ejemplo los médicos para el servicio de los mismos trabajadores y los médicos de hospitales. Los artículos séptimo y octavo de la Ley -- consignan otras prohibiciones, pues, en los períodos de huelga, no puede utilizar la empresa nuevos trabajadores y por otra parte, -- tampoco pueden los patronos substituir a un trabajador que hubiera reclamado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje contra un despedido injustificado.

Los artículos 26, fracción III y 28 de la Ley, hablan de trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días. Se dispone, para estos casos, que no es necesaria la forma escrita y que el patrón expedirá al trabajador, cada quince días, una constancia escrita del número de días trabajados y de la remuneración que hubiere pagado. Los artículos citados han sido motivo de grave preocupación, por cuanto algunos patronos los aprovechan para celebrar las relaciones de trabajo por tiempo determinado, a pretexto de que se trata de trabajos accidentales o temporales.

La práctica y la doctrina mexicanas se han venido orientando en el sentido de que esos artículos se refieren a un solo grupo de trabajos, a los que generalmente se denomina eventuales y que se oponen al trabajo de planta. (17) Hay pues una división bipartita, pero a ella se agrega una tercera especie de trabajos llamados de temporada.

Una ejecutoria de la Carta resolvió el problema y sirvió para interpretar los artículos 26, fracción III y 28 de la Ley --

(17) Mario de la Cueva, Ob. Cit. págs. 760, 761.

- Por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y -- permanente en la empresa; de donde se deduce que son esos dos elementos, necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajador de planta y que, a la inversa, faltando alguno de ellos -- el trabajo será eventual.

Los Trabajos de Temporada.

La diferenciación entre trabajos eventuales y trabajos de -- temporada tiene una gran importancia por la obligación de los pa-- tronos de utilizar, cada año, a los mismos trabajadores que presta ron sus servicios en la temporada anterior. Esta obligación, a pro pósito de los trabajadores eventuales casi no existe, pues sólo po dría fundarse en la fracción I del artículo 3 de la Ley, según dice, en igualdad de circunstancias, deben preferir los patrones a -- los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con ante rioridad, obligación difícil de cumplir, ya que en atención a la -- eventualidad del trabajo, no puede el trabajador esperar, diaria-- mente a las puertas de la negociación, se presente un nuevo trabajo eventual, ni es posible exigir del patrono, cuando se ofrece el tra bajo, que en la mayoría de los casos será urgente que mande a bus-- car al trabajador, entre otras razones, porque es probable que ignore su domicilio. En los trabajos de temporada, cuya iniciación -- se realiza cada año en la misma época y aún en los mismos días, la situación, por el contrario, es diversa, ya que los trabajadores sa ben anticipadamente, que ahí tienen ocupación por varios meses, de tal manera que los patrones, en estos casos, con la sola presenta--

ción oportuna de los trabajadores, están obligados a utilizar sus servicios.

La conclusión que se desprende de lo expuesto es que la relación jurídica, en los trabajos eventuales, termina con la conclusión del servicio, en tanto en los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente, para la prestación de un servicio anual.

La rescisión de las relaciones de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: El primer sistema consiste en subordinar la rescisión a la previa declaración judicial; el trabajador o el patrono deben ejercitar, ante la autoridad competente - las Juntas de Conciliación y Arbitraje - la acción de rescisión, alegando la causa que la justifique; durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y consecuentemente, las respectivas obligaciones que son prestación del servicio y pago del salario. El segundo sistema, permite al patrono separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse, cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrono; en este segundo sistema, el problema posterior consiste en determinar las acciones que corresponderán a los trabajadores que se crean injustamente separados o se separen por motivo imputable al patrono y las acciones que puede intentar el empresario cuando se separe el obrero sin motivo que lo justifique.

El derecho mexicano adoptó el segundo sistema: Así se desprende de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato-

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; esto es, el empresario despide y posteriormente, reclama el trabajador. La ley precisó la doctrina constitucional: el artículo 121, señala las causas de rescisión; el 122, en su primer párrafo, dice que el patrono que despidió a un trabajador por alguna de las causas a que se refiere el artículo 121, no incurrirá en responsabilidad; el párrafo segundo del citado artículo 122 aclara definitivamente la cuestión, al decir que si no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho... Por último, el artículo 329, fracción II, expresa que prescriben en un mes las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución.

Por otra parte la misma fracción XXII dice que el patrón está obligado a indemnizar al trabajador que se retire del servicio por falta de prohibición del patrono o por recibir malos tratamientos; el artículo 123 de la Ley menciona los motivos por los cuales puede retirarse el obrero de la empresa, y el 124 agrega que por cualquiera de las causas que enumera el artículo 123, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrono lo indemnice.

La acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo (acción de reinstalación). La acción de reinstalación es la primera y más importante de las concedidas por la fracción XXII del artículo 123; su finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; si esa acción se suprime o se desvirtúa, el principio de la estabilidad se altera o

desaparece: Los empresarios se han negado sistemáticamente a cumplir los laudos que les ordenan reinstalar a los trabajadores y han intentado desvirtuar la clara interpretación del mandato constitucional. Son dos los principales argumentos que han aducido: La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, en armonía con los artículos 601 y 602 de la Ley, autorizan al patrono para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten; estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de los daños y perjuicios que se causen. El segundo argumento consiste en que la obligación de reinstalar es una obligación de hacer y que su falta de cumplimiento se traduce en pago de daños y perjuicios, tal como lo dispone el artículo 600 de la Ley.

La fracción XXII del artículo 123 ha puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo, la que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas, y la que lo contempla como un derecho humano de contenido social. En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital; la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción XXII defienden los caprichos del capital. Ahora bien, cuando Bismarck prohibió la formación de las asociaciones de trabajadores, afirmó que al trabajador importaba su presente y su futuro. La asociación profesional tiene ésta finalidad, la defensa permanente, presente y futura-

del trabajador. Del valor que se atribuya a estos principios dependen el presente y el futuro del trabajador; el presente por cuanto el salario es, como dice la Ley en su artículo 95, la base del patrimonio del trabajador y el futuro, en atención a que los años de servicios crean una serie de derechos, de ascenso o escalafón, de jubilación, etc.

El monto de la indemnización - tres meses de salarios es una suma relativamente arbitraria: Puede suceder que resulte excesiva, cuando el trabajador, días después de su separación, encuentra nueva y mejor ocupación y, en su caso inverso puede ser insuficiente. Se discutió en el pasado si el trabajador despedido podía exigir una indemnización mayor: Hay ocasiones en las cuales los daños y perjuicios podrán ser mayores; así por ejemplo, cuando las relaciones de trabajo son a plazo fijo o para la construcción de una obra determinada o cuando se fijaron condiciones de trabajo ventajosas. Los casos en que pueda comprobar el empleado la existencia de un daño mayor, serán mínimos en relación con aquellos en los que se le pueda demostrar que el daño es menor. Cuando el trabajador renuncia a la acción de reinstalación, sabe, en ese momento, la indemnización a que puede aspirar. En ocasiones será preferible la separación, pero el trabajador, al ser reinstalado, está en aptitud de autoridades del trabajo para que estas eviten, en lo futuro, la repetición de los actos que hubieren acompañado a la separación, así como también para que obliguen al patrono a guardarle la consideración y respeto que la ley exige.

El artículo 124 de la Ley dice que la indemnización debe concederse sin perjuicio de las prestaciones que tenga derecho el trabajador al momento de su separación: Salarios adeudados, servicios extraordinarios no pagados, vacaciones no disfrutadas, etc.

Los párrafos segundo y tercero del artículo 122 de la Ley -- hablan de que si el patrono no justifica la causa que tuvo para separar al trabajador, estará obligado a pagar los salarios caídos -- desde la fecha de presentación de la reclamación hasta que termine el plazo señalado a la Junta para dictar el laudo. De estos párrafos ha nacido el problema sobre si la condena al pago de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto procede respecto de todas las acciones de despido y en qué medida.

La Teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste; diferencia entre la comisión mercantil y el -- contrato de trabajo, quedando amparados por éstas los comisionistas por la duración en sus actividades y su dependencia económica; considera a los gerentes de las empresas como trabajadores frente a -- a éstas cuando no están vinculados a los resultados económicos de -- la misma; presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aún cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación; forzoso pago de las horas extras; pero mediante comprobación de éstas. En -- cuanto a salarios, admite como válidas las retenciones cuando no -- sean inferiores al salario mínimo o al remunerador, así como la -- integración del salario con las ventajas económicas establecidas en

el contrato (18). Por lo que se refiere al salario remunerador de los porteros que fijen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias que concurren en el caso. Finalmente, sobre la carga de la prueba - por lo que se refiere al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos del trabajo, estableciendo como supletorio de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles.

(18) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1970, 1a. Edición, pag. 173.

C A P I T U L O I I

LA INJUSTIFICACION Y SUS CONSECUENCIAS

1. CAUSAS DE CARACTER INJUSTIFICADO

Por despido se entiende según la denominación tradicional: El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

En sentido amplio, el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. (19)

En cuanto a su naturaleza, el despido es un acto de resolución. Y ello si la decisión que da lugar al despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal, en cuyo supuesto se estima que quien incumple es el empresario.

Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patrones el cumplimiento normal de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones; la enfermedad del trabajador o una inundación que im-

(19) Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Librería Bosch, Barcelona, 1964, pag. 549, cap. III

pida el acceso a la fábrica. Las causas susceptibles de impedir - a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas: por ejemplo, la enfermedad y la invalidez del trabajador. (20) Cuando los impedimentos son temporales, tuvo que preguntarse el derecho del trabajo - por la suerte de las relaciones de trabajo.

La institución, suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.

Se presentan frecuentemente casos de empleados en que por caso fortuito o fuerza mayor no pueden acudir a prestar su trabajo como puede ser que el transporte donde se dirige, tiene una falla mecánica o debido a los embotellamientos de tráfico que es muy común en las ciudades grandes e impiden al trabajador cumplir - con su objetivo. Entre causas es doble presentar la que se refiere a la enfermedad y que por virtud de no ser trabajadores de - planta o apoyados por el sindicato se les tiene como infractores a las relaciones de trabajo; causas que aunque se pudieran comprobar no harían nada en favor del empleado, debido a que no tiene - acceso a la asistencia médica y a otra serie de prerrogativas con que debería de contar, entonces que clase de protección podría ha

(20) Mario de la Cueva, Ob.Cit. Pag. 773

ber a su favor si por su categoría no se le incorpora al sindicato.

El régimen legal de despido tiene gran trascendencia en el ordenamiento laboral. Existe además hasta una forma de despido nulo. La Legislación española clasifica en tres categorías, que corresponden a los tres primeros párrafos del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque bien pudiera encontrarse en los -- otros dos restantes un subgrupo. Así pues, conforme al derecho positivo, el despido puede obedecer: 1.- A causas imputables al trabajador, 2.- A causas no imputables a ninguna de las partes, - - 3.- A voluntad del empresario o de la autoridad, 4.- A voluntad - del trabajador, 5.- Por los motivos especiales del artículo 79 -- (el despido a voluntad del trabajador, pero provocado por la conducta ilegal de la empresa o de la autoridad.) (21)

En la Legislación Chilena las causales de terminación del contrato son tres: causales de caducidad, en que opera una circunstancia contemplada en la ley y no en el contrato; el desahucio, - que es la expresión de voluntad de una de las partes. Y otras causales ajenas a la voluntad o culpa de los contratantes, como la - expiración del plazo y la conclusión del trabajo que dió origen - al contrato, previstos en él, pero sobre cuya ocurrencia precisa- existe incertidumbre.

Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el-

(21) Eugenio Pérez Botija, Op. Cit. Pag. 292

juicio laboral correspondiente la causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito.

El aviso escrito es una formalidad jurídica. La falta de -- aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para -- originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral.

2. CUESTIONES PRACTICAS QUE AFECTAN EL DESPIDO.

El despido que es denuncia o cesación del contrato por voluntad de una de las partes. Al respecto se distinguen dos importantes clasificaciones: a) Despido justo o injusto. b) Despido con indemnización o sin ella. Ambas clasificaciones no siempre coinciden pues si el injusto lleva aparejada indemnización, el despido justo, a veces origina resarcimiento de perjuicios. Pero lo innegable en todos los casos es que el despido produce implícita y explícitamente la extinción del contrato y que es un acto esencialmente formal.

Para la determinación de los despidos injustos, habrá de tenerse en cuenta, a contrario sensu, lo dispuesto en la Ley, ya que ésta no los define y sólo menciona causas justas de despido.

La jurisprudencia, sin embargo, señala múltiples casos de despido injusto, es decir: cuando obedece a represalias políticas, por afiliarse a un sindicato; cuando se pretexta una reorganización

laboral que no se lleva a cabo; por no aceptar novación del contrato o por exigirla; por haber declarado en juicio en contra de la autoridad; por hacer peticiones razonables a la misma, por negarse a echar suertes con otro compañero la cesación en el empleo; por reclamar derecho que le pueden corresponder, como contrapartida de supuestos legales en donde se justifica el despido como sanción.

Por otro lado hay situaciones dentro de lo que es el status de la burocracia y que tiene límites en la relación empleado-patrón, como son cuestiones de malentendidos o de aspectos personales; y así sucede por ejemplo que un empleado al no checar su tarjeta que rige su asistencia porque esta se encuentra en otro departamento y el empleado al tratar de resolver su situación por los medios conducentes en cuanto a que la tarjeta no se encuentra, nadie le explica donde está o a donde debe ir y para cuando reacciona ya se le levantó un acta de abandono de empleo, porque hasta eso se ignora su presencia y no se le despide como es de esperarse. También hay cuestiones que no le permiten al empleado desempeñar su labor, porque no se le ha asignado su material y al reclamar su posición se le responde con la indiferencia y la intriga y entra al terreno de la discrepancia con sus jefes e injustamente se le despide, sin mas defensa que la influencia de la persona que lo ingresó en ese empleo; Porque si no es de planta con que carácter va a defenderse ante el tribunal, mientras tanto transcurre el tiempo y prescribe su acción.

Hay escenas aberrantes como las de que el empleado debido a que el ejercicio de su competencia lo elige para determinada función o distinta oficina a la de donde presta sus servicios, solicita el cambio y se pasan hasta meses en resolverlo, eso estando sindicalizado, no estándolo es imposible implorar un apoyo infundado, esto lo digo no sólo de los trabajadores y empleados en general, sino en el caso de los pasantes de las distintas carreras universitarias y aún de profesionistas que se les humilla por su condición digna de no con llevarse con las formas indirectas que ahí se emplean como es el disciplismo, el servilismo y la corrupción que son mas comunes en las tácticas de los grupos políticos que en un centro de trabajo que organiza las actividades en el desarrollo del país.

Estas realidades son penosas porque el empleado muchas veces debe gestionar sus asuntos personales como el de pedir un cambio, o el de aclarar el pago de su quincena y que a pesar de todo se llevan toda la jornada de trabajo y hasta días y la actitud incomprendensiva de los jefes de negar los debidos permisos para que aquellos satisfagan las necesidades laborales tienen a la larga consecuencias como el despido injustificado y arbitrariamente debido a la desorganización, el abandono de empleo.

En efecto el control burocrático del Estado lo discute Marx como el paraíso socialista siendo la sede de millones de hombres sometidos a una todopoderosa burocracia estatal, que han renunciado a su libertad aunque puedan haber realizado la igualdad; estos-

individuos materialmente satisfechos han perdido su individualidad y han sido transformados en millones de robots y autómatas -- uniformados, conducidos por una pequeña élite de líderes mejor -- alimentados. (22)

Se puede apreciar que día a día la burocracia tiende a acaparar el poder. Los líderes sindicales que representan a los cuerpos burocráticos se encuentran ubicados en posiciones de control -- como es la supuesta representación del pueblo en las cámaras. Por tanto no se puede esperar que la función de los sindicatos sea la de proteger a los trabajadores en sus intereses, antes parecen -- ser verdaderas mafias, a las que no tienen acceso, las personas -- que desean realizar su función en la sociedad: el trabajo, ya que se a arraigado la clásica recomendación o la influencia; casos en los que la bolsa de trabajo de determinada dependencia no sirve -- de nada.

En México el poder radica en el poder ejecutivo del Estado y el poder es apoyado por la burocracia, y los trabajadores al ser vicio de la empresa apoyan indirectamente a la burguesía que a su vez apoya el poder del estado; en efecto la burocracia se encuentra en el Poder Legislativo y Judicial, pues es de observarse que en áquel se encuentran diputados y hasta senadores que al mismo -- tiempo tienen la categoría de secretarios generales de sindicatos de trabajadores del Estado y lógicamente tienen el control de sus subordinados, y el judicial que integra a los empleados que auxi-

(22) Erich Fromm, Marx y su Concepto del Hombre. Edit. Fondo de -- Cultura Económica, pag. 15, cuarta Reimpresión, México, 1971

lian a las autoridades en la administración y decisión de la justicia. De aquí se desprende que los trabajadores no sindicados no estén protegidos en los derechos más mínimos, es decir, no guardan una relación en la línea sindical. Por otro lado se presenta el caso muy común de los que están sindicalizados pues hay cuestiones que se han planteado, que por desgracia no tienen una relación ya no con el sindicato que por derecho tiene que ampararlos sino una relación personal con las personas que tienen carta abierta en la organización sindical.

Como expuse anteriormente los representantes de los burócratas están fusionados con los funcionarios oficiales del Estado pero independientes de los representados y éstos son boicoteados por un ambiente que se impone de política sindical o política laboral.

3. LA PROTECCION JURIDICA CONTRA EL DESPIDO.

El derecho mexicano del trabajo es la primera legislación en Europa y América que procuró resolver integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios. No obstante, la jurisprudencia del Tribunal Máximo ha roto la exigencia de una causa razonable de disolución de las relaciones de trabajo, las indemnizaciones que conceden la Constitución y la Ley en los casos de despido injustificado, son las mas altas que consigna el derecho comparado.

El derecho del trabajo quebró las normas del viejo derecho civil, el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución según afirma que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término o de duración: Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad -- presente y futura del trabajador.

Acciones del Trabajador Despedido.

La disolución de las relaciones de trabajo se produce por acto unilateral del patrono; cuando estima que existe causa justa puede despedir al trabajador. Los legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que habrían de concederse al trabajador que le permitieran reclamar contra el despido; si esa posibilidades -- de inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por si mismo. En este caso el derecho alemán, -- concedió al trabajador una acción de reinstalación, si bien podía el empresario eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando una indemnización. El derecho mexicano concedió al trabajador dos acciones.

El derecho del trabajo quebró las normas del viejo derecho civil, el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución según afirma que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término o de duración: Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad -- presente y futura del trabajador.

Acciones del Trabajador Despedido.

La disolución de las relaciones de trabajo se produce por acto unilateral del patrón; cuando estima que existe causa justa puede despedir al trabajador. Los legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que habrían de concederse al trabajador que le permitieran reclamar contra el despido; si esas posibilidades -- de inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por sí mismo. En este caso el derecho alemán, -- concedió al trabajador una acción de reinstalación, si bien podía el empresario eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando una indemnización. El derecho mexicano concedió al trabajador dos acciones.

Acciones del trabajador despedido.

El trabajador despedido injustamente tiene dos acciones: una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios caídos, en los términos del artículo 48 de la Ley que dispone:

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

La reinstalación del trabajador en su empleo es obligatoria en razón de las condiciones laborales especiales y de la categoría de determinados trabajadores, la Ley, en cumplimiento de la fracción XXII del apartado A) del artículo 123, ha establecido algunos casos en que el patrón está eximido de reinstalar al trabajador, en los términos del artículo 49 de la misma que se reproduce nuevamente.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 49 en los casos siguientes:

I- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III- En los casos de trabajadores de confianza;

IV- En el servicio doméstico; y

V- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley consistirán:

I- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios presentados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los servicios prestados; y

III- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

En el trabajo burocrático no tienen objeto las acciones que se otorgan al trabajador porque como ya he explicado sin la protección del sindicato, resulta nulo pelear su acción ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir solo aquellos empleados en que su salario o sueldo es elevado el tribunal se toma la tarea de resolver o cuando el empleado es despedido a los 4 o 5 años de trabajo y no áquel que tiene poco tiempo en sus funciones.

Es decir en todo trabajo mientras no se de prioridad al empleado no sindicalizado, el hecho que sea trabajador no lo defiende en lo absoluto. Así hay profesionistas como en el caso de los médicos que tratan de constituir agrupaciones y aún así, si no llevan el visto bueno de algún funcionario su propósito de sindicalizarse se les niega; esto es tratándose de grupos, si fuera un solo individuo resultaría apático el tratar su situación.

Creo que en los casos de despido injustificado que es el acto más humillante que puede realizar cualquier centro de trabajo debiera haber un órgano de control en cada dependencia para que fiscalizara o gestionara toda operación de los empleados en cuanto a sus asuntos personales que accionara prontamente para dirimir tales cuestiones y no los cuadros de tortuguismo e indiferencia que presentan esas dependencias.

El transcurso del tiempo para reclamar contra el despido, extingue todo derecho del trabajador al tiempo que consolida la situación del empresario, es decir, le hace adquirir a éste lo que se configura como un derecho - no obligación- a no readmitir o no indemnizar, en su caso, cuando el despido se hubiere estimado im-

procedente -al trabajador despedido.

Cuando en el caso de acción ejercitada con motivo de despi- do- la Sentencia fuese favorable al trabajador y la empresa la im- pugnase, ésta viene obligada, mientras dura la tramitación del re- curso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que percibía con anterioridad al hecho del despido y el trabajador continuará - prestando sus servicios a menos que el empresario prefiera hacer - el abono aludido sin compensación alguna. Si se plantease problema al respecto, el Magistrado de trabajo, previo suplicatorio al su- premo tribunal, según proceda, resuelve con jurisdicción propia, -- oídas las partes y sin ulterior recurso.

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución esta- blece el principio fundamental de nuestro derecho, de que las rela- ciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada. Consecuente con este principio, dispone que en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá --- éste optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pa- go de una indemnización. La Constitución de 1917 consigné la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La rescisión de las relaciones de las relaciones de trabajo obliga al trabajador a incorporarse con el despido o a reclamar - la causa que le obligue a separarse de la empresa; el ejercicio de las acciones ha suscitado graves controversias en lo relativo a los hechos sobre qué debe versar la prueba y en la determinación de -- aquél a quien corresponde la carga de la prueba. Cuando el empres

rio ejercita las acciones de responsabilidad civil, es indudablemente que a él corresponde probar la existencia de los daños y perjuicios. La Suprema Corte de Justicia se ha sostenido variable y que es importante, a una solución próxima a la equidad.

Primera Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia rechazaron uniformemente la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la causa justificativa; respecto de esta última cuestión, se afirmó que la prueba era imposible y que además, la justificación del despido era una excepción que debía probar quien alegara.

En consecuencia, la Suprema Corte sostuvo que en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo.

Duración y disolución de la relación de trabajo.- La solución de los problemas relacionados con la duración y disolución de los contratos individuales de trabajo en el derecho mexicano sigue en términos generales los lineamientos del derecho francés del trabajo.

La legislación peruana- Si el empleado tiene menos de dos años de servicios, un mes de sueldo; si tiene menos de cinco años dos meses; si tiene menos de diez, cuatro meses; si tiene menos de veinticinco, diez meses, y si cumplió veinticinco años de servicio

o más, doce meses de sueldo. Se dispone también en la ley que después de cuatro años de servicio, debe tomar el patrono una póliza de vida a favor del empleado, cuya prima, mientras subsista la relación de trabajo, debe ser pagada por el mismo patrono.

La Constitución de Brasil habla en su artículo 157 fracción XII que la estabilidad del trabajador en la empresa o explotación y la indemnización por despido en los casos y condiciones que establezca la ley; la legislación del Brasil es una de las más avanzadas en esta materia, pues además brinda asistencia a los desocupados; pero actualmente la situación se presenta conflictiva y en -- virtud de ello han surgido grupos que luchan por cambiar el orden de las instituciones brasileñas.

Las legislaciones de los pueblos del Sur parten de la idea del contrato individual de trabajo como un acuerdo de voluntades -- entre el trabajador y el patrono y regulan su duración y disolución en conformidad a la voluntad de trabajadores y patronos. Los contratos individuales de trabajo pueden ser para obra determinada, a -- plazo fijo o de duración indefinida. En las dos primeras hipótesis los contratos terminan a la conclusión de la obra o al vencimiento del plazo; en el último de los casos, terminan los contratos por - voluntad de cualquiera de las partes y los obreros no tienen otro - derecho que ser avisados con cierta anticipación. Naturalmente que en las dos primeras hipótesis pueden los patronos o trabajadores - rescindir el contrato anticipadamente, cuando la contraparte falta al cumplimiento de sus obligaciones, esto es, los empresarios pue-

den despedir a los trabajadores en cualquier tiempo siempre que exista una causa justificada de separación. Ahora bien, la idea sustentada en la fracción XXII de nuestro artículo 123 en el sentido de que los contratos individuales de trabajo solamente pueden darse por concluidos cuando exista una causa justificada, o sea, una falta del trabajador y que, cuando esa causa falta, está el patrono obligado a reponer el trabajador en su empleo, solamente se ha aceptado en Cuba y en Brasil; son estos dos Estados, los Unidos que aseguran la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La legislación más antigua sobre la duración y disolución de las relaciones individuales de trabajo es la Chilena.

La imperatividad del derecho del trabajo ejerce influencia importante en la formación de las relaciones de trabajo; esta influencia se deja sentir, primeramente en las restricciones impuestas por la ley a la libertad de los patronos para seleccionar al personal, siendo las principales, las derivadas del artículo III - fracción I de la Ley y que se refieren a la preferencia que en igualdad de circunstancias, debe otorgarse a los trabajadores mexicanos, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad y a los sindicatos. Un nuevo límite a la libertad de selección del personal se encuentra en las cláusulas de exclusión, en virtud de las cuales se obligan los empresarios a no utilizar sino a los trabajadores miembros de los sindicatos y a separar a los obreros que dejen de pertenecer al sindicato titular, del contrato colectivo, bien por renuncia o por expulsión.

Las limitaciones accesorias se desprenden del artículo cuarto de la Constitución, pues en determinadas circunstancias, puede ser necesario que tenga el trabajador un título profesional, como, a ejemplo, los médicos para el servicio de los mismos trabajadores y los médicos de hospitales. Los artículos cuarto, séptimo y octavo de la Ley consignan otras prohibiciones, pues, en los períodos de huelga, no puede utilizar la empresa nuevos trabajadores y por --- otra parte, tampoco pueden los patrones substituir a un trabajador que hubiera reclamado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje--- contra un despido injustificado.

La Legislación chilena determina que sin causa justa no podrá pedirse la renuncia, exonerar o despedir a la mujer embarazada, durante el período de embarazo ni hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, sin que pueda considerarse el menor rendimiento de la obrera como causa justa de despido.

Agrega el legislador que si por ignorancia se hubiera despedido a la mujer embarazada, ésta tiene derecho a ser reincorporada de inmediato a sus labores y que si aún no tuviere derecho a subsidio por los días que estuvo alejada del empleo deberá el patrón pagarle el salario correspondiente.

Pero otra ley estatuye que la estabilidad relativa en el empleo o seguridad en el empleo en beneficio del asalariado suprimiendo como forma usual de poner término al contrato de tiempo indefinido la institución del desahucio, que se acepta sólo en determina

dos casos. (23).

La legislación chilena estableció que en los casos de des--
pido colectivo que afectan a mas de diez obreros, y en los de para
lización de empresas, los que sólo procederán previa autorización--
de los Ministros de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Traba--
jo y Previsión Social, el aviso de desahucio deberá darse a los --
dependientes y comunicarse simultáneamente a la inspección local--
del trabajo, con treinta días de anticipación a lo menos y los des
pidos no podrán hacerse efectivos sino al término de este plazo.

Para el caso que los citados Ministros encontraren injusti--
ficado el despido o la paralización y la empresa insistiere en ---
ellos, puede llevarlos a cabo, pero en tal caso, además de pagar--
les una indemnización de quince días de salario por cada año y ---
fracción superior a nueve meses que cada obrero hubiere permaneci--
do en la empresa. (24).

En ambas situaciones, esto es, que paralice o despida, auto
rizada o no por los organismos señalados, la empresa debe pagar los
gastos de traslación de los obreros cuando la Dirección del traba--
jo no encontrare ubicación para ellos en la misma localidad inclu--
yendo en dichos gastos los de la familia que viviera con los obre--
ros despedidos.

(23) Hector Humeres Magnan, Apuntes de Derecho del Trabajo y de
la Seguridad Social, Edit. Esc. Lito-Tipográfica Salesiana,-
Novena Edición, Santiago de Chile, 1972, pag. 115.

(24) Hector Humeres Magnan, Ob. Cit., pag. 119

C A P I T U L O I I I

INGRESO Y CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

1. FORMAS DE INGRESO DEL TRABAJADOR.

Cuando en el contrato de trabajo no se estipula término - para iniciar la prestación de servicios por parte del trabajador, debe considerarse prácticamente que las partes se proponen comenzar las prestaciones en forma inmediata a la celebración del contrato; pues únicamente en caso contrario se fija término o plazo para principiar las prestaciones. No convenido el término, el trabajador puede solicitar del patrono que le dé ocupación efectiva y el contrato comenzará a regir desde el momento en que habiendo sido estimado el empresario por el trabajador, para que le dé -- trabajo, se encuentra a disposición de aquél, que puede utilizar sus servicios o no. (25)

Siendo el de trabajo un contrato oneroso, en el que existen obligaciones correlativas de ambos contratantes su iniciación se produce normalmente cuando el trabajador asume en la empresa - el puesto que le ha sido asignado. Es cierto que en algunas oportunidades el empresario o patrono puede abonar una suma anticipada; pero eso no significa, de manera alguna, que por tal hecho el contrato tenga principio de ejecución; porque, como norma, la ley -- prohíbe los anticipos de salario y en consecuencia, esa suma podrá ser imputable a cualquier concepto menos a salario. Hasta tan

(25) Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Volumen Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1953, págs. 441, 442.

to que no exista por parte del trabajador prestación de servicios-- no puede haber la recíproca contraprestación, que es el pago del -- salario, por parte del patrono.

A los efectos de la fijación del plazo de iniciación del -- contrato corresponde considerar la oportunidad en que el trabajador comienza a prestar sus servicios y esto tiene notable importancia-- ya que la antigüedad surte determinados efectos en orden a la in-- demnización por despido, pago o disfrute de vacaciones, salarios -- por enfermedad etc.

El contrato de trabajo individual es el celebrado por un so lo trabajador, que tiene una prestación de servicios sin relación-- en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir -- del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del -- patrono; en el contrato colectivo se considera la prestación de -- servicios estimando la totalidad de las prestaciones, con indepen-- dencia de quien las presta.

Los contratos de trabajo tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes para comenzar la prestación de servicios; y tácitamente trabajador y patrono consienten en mante-- ner el vínculo laboral en tanto subsisten las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. Los contratos por plazo determinado son así la -- excepción; en cambio, el contrato por tiempo indeterminado consti-- tuye la regla. Por ello se ha podido formular como axioma que, cuan-- do los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se -- forma es por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el de du ración indefinida; esto es, el vínculo por el cual el trabajador - presta sus servicios a la misma empresa, no posee límite alguno -- en el tiempo que se haya establecido previamente.

Se consideran trabajadores permanentes aquellos que se in-- corporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades-- normales constantes y uniformes de esta.

Trabajo estable.

Para calificar a un trabajador como permanente puede exami-- narse, además de la naturaleza de la actividad a que la empresa -- se dedica, el hecho de la prestación. Tomando la posición personal del trabajador en la empresa se ha declarado que es empleado per-- manente aquel cuyas funciones se desenvuelven en forma discontinua y ello por haber mediado en el caso de discontinuidad de tareas -- dentro de la continuidad del negocio. Posee carácter permanente el empleado que trabaja únicamente varios meses al año, pero todos los años; también se aprecia esa circunstancia en el caso de que el -- trabajador esté obligado a concurrir diariamente a la empresa, aun cuando no desarrolle sus tareas todos los días, porque su contrato está sometido al ritmo de la entidad, con carácter permanente.

Contrato a plazo.

El contrato es de duración determinada: a) si las partes -- han fijado, por mutuo acuerdo, un plazo de duración: b) si el tér-- mino del mismo depende de un acontecimiento inevitable: c) si el -- contrato tiene por contenido la realización de un trabajo determi--

nado: d) si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido - el mismo: e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una dura ción fijada de hecho y de antemano: f) si es a precio alzado.

Los contratos por tiempo determinado pueden también dividirse así: a) con término convencional fijo: b) concluidos teniendo - en vista la ejecución de un trabajo determinado; y c) dependientes de la realización de cierto acontecimiento susceptible de valora- ción aproximada.

Trabajador eventual.

El trabajador eventual es todo aquél que no merezca la cali ficación de fijo, siendo sus características principales las de -- temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa, frente a las de normalidad, permanen-- cia, fijeza, continuidad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajadores.

El calificativo de eventual se aplica al jornal o salario - que carece de carácter permanente, basándose en provechos o ingre-- sos accidentales. También se aplica a los derechos o elementos aje nos a un empleo y fuera de su dotación fija.

Trabajador Suplente o Substituto.

El trabajador suplente o sustituto es aquél que presta sus servicios dentro de las actividades propias o normales de la empre sa en la ausencia de otro u otros trabajadores efectivos. En esta definición se consideran dos situaciones: a) la del trabajador que substituye accidentalmente a un trabajador efectivo que no ha con-- currido a su trabajo y cuya actividad es necesaria en la empresa: -

nado: d) si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido - el mismo: e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una dura ción fijada de hecho y de antemano: f) si es a precio alzado.

Los contratos por tiempo determinado pueden también dividirse así: a) con término convencional fijo: b) concluídos teniendo - en vista la ejecución de un trabajo determinado; y c) dependientes de la realización de cierto acontecimiento susceptible de valora- ción aproximada.

Trabajador eventual.

El trabajador eventual es todo aquél que no merezca la cali ficación de fijo, siendo sus características principales las de -- temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa, frente a las de normalidad, permanen-- cia, fijeza, continuidad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajadores.

El calificativo de eventual se aplica al jornal o salario - que carece de carácter permanente, basándose en provechos o ingre sos accidentales. También se aplica a los derechos o elementos aje nos a un empleo y fuera de su dotación fija.

Trabajador Suplente o Substituto.

El trabajador suplente o sustituto es aquél que presta sus servicios dentro de las actividades propias o normales de la empre sa en la ausencia de otro u otros trabajadores efectivos. En esta definición se consideran dos situaciones: a) la del trabajador que substituye accidentalmente a un trabajador efectivo que no ha concurrido a su trabajo y cuya actividad es necesaria en la empresa: -

b) la del trabajador que substituye en forma permanente a los diversos trabajadores cuando éstos no concurren a la empresa para trabajar.

Es la índole de la actividad la que determina el carácter de la suplencia. No es lo mismo el trabajador que en su carácter de suplente presta sus servicios sólo ocasionalmente a una empresa y quien lo hace en forma permanente en ella, precisamente en esa calidad de substituto, esto es, para cubrir las vacantes que normalmente se producen.

Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad o permanencia de la relación contractual es de esencia en el contrato de trabajo: ya que la legislación laboral tiene como fin primordial la subsistencia de las relaciones de trabajo de naturaleza estable o continua. Se necesita la notificación de permanencia y continuidad que, conjuntamente con otras caracteriza el contrato de trabajo: esto es aquellas reglas que tienen perdurabilidad en el empleo, hecho que constituye la diferencia con las tareas eventuales, adventicias u ocasionales.

La legislación argentina ampara únicamente a los obreros permanentes: ya que dicha ley presupone un contrato de empleo estable, puesto que, teniendo en cuenta esa permanencia, regula la licencia por enfermedad, el servicio militar y el descanso anual, así como la indemnización por despido y la falta de preaviso.

Las disposiciones de esta ley, por ser aplicables únicamente a las relaciones de trabajo de naturaleza estable y continua, no alcanzan a los contratos de trabajo de carácter transitorio; en consecuencia, se encuentran fuera de amparo de las leyes protec

toras para los trabajadores permanentes los obreros ocasionales o previsorios, quienes prestan trabajos no continuados; en consecuencia, tampoco ampara a los trabajadores suplentes, por ser eventual la prestación de sus servicios.

En relación a la naturaleza de su actividad, los trabajadores pueden ser clasificados como técnicos, administrativos y de producción. Los primeros realizan funciones concernientes a determinados conocimientos y tienen una mayor responsabilidad, ya que su actividad suele ofrecer carácter directivo y especializado. El personal administrativo es aquél cuya labor se determina de acuerdo con la actividad del establecimiento para el desarrollo de la producción en la esfera preparatoria o en la posterior a ésta. Los trabajadores afectados a la producción son los que en forma directa actúan en la actividad peculiar del establecimiento.

En general, los trabajadores pueden ser clasificados en la siguiente forma: (26)

- | | |
|---|---|
| I- Por la actividad que desempeñan: | a) técnicos
b) administración
c) de producción |
| II- Por la función desempeñada en la empresa: | a) jerarquizados
b) dependientes o subalternos |
| III- Por la naturaleza de la prestación | a) empleados
b) trabajadores manuales obreros |
| IV- Por el plazo de la prestación. | a) fijos
b) eventuales
c) transitorios
d) a prueba |
| V- Por el lugar de la Prestación | a) en el establecimiento
b) a domicilio |
| VI- Por edad | a) adultos
b) menores |
| VII- Por el sexo | a) varones
b) mujeres |

Los trabajadores del Estado pueden ser clasificados en la siguiente forma:

I- Por la actividad que desempeñan.	Empleados a) directivos b) administrativos c) manuales
II- Por la función desempeñada.	a) categoría de jefes b) categoría de empleados
III- Por la naturaleza de la prestación	a) de base b) de confianza
IV- Por el plazo de la prestación	Empleados a) supernumerarios b) lista de raya c) interinos d) provisionales e) empleados por contrato f) de planta.
V- Por el lugar de la prestación	Dependencias a) centralizadas b) descentralizadas
VI- Por el sexo	a) masculino b) Femenino.

La antigüedad, o sea el período trabajado al servicio de una empresa aún cuando no se trabaje, puede generar el derecho al ingreso.

Los trabajadores que aspiran a ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, presentarán solicitud a la empresa, que contendrá sus generales y los datos relativos a la prestación de servicios anteriores para que sean llamados en el momento oportuno o para que se presenten, al configurarse la situación hipotética.

Si no se les otorga el puesto, podrán ejercitar las acciones derivadas del despido. Art. 158.

En este caso la burocracia no tiene acceso, tratándose de trabajadores que no son de planta, pues el empleado debe tener el carácter de permanente, o bien desde un principio o después de haber cubierto el interinato respectivo, solicitar su ingreso--

en el concepto que tiene como empleado de cubrir interinato o el de empleado supernumerario. Desgraciadamente no encuentra respuesta a sus peticiones ya que al no contar con el apoyo de algún funcionario o de quien lo recomiende permanece ignorado.

2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La nueva Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado fué publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su técnica legislativa.

El de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones labores burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

La doctrina jurisprudencial interpretativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado podemos dividirla en dos partes: la sustantiva y la procesal.

En materia sustantiva, La Suprema Corte de Justicia ha establecido diversas tesis, distinguiendo entre trabajadores de base y de confianza, a efecto de que la ley sólo se aplique a los primeros; en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, los titulares de las unidades burocráticas están facultados para cambiar de adscripción a sus subordinados sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, por razones de buen servicio, y siempre que en el nombramiento no se haya precisado el lugar en que prestara aquéllos el trabajador del Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, existen precedentes muy importantes, en el sentido de que cuando el titular de una dependencia burocrá-

tica expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el tribunal de arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución - previamente al cese o porque semejante acto de indefensión no lo - autoriza ningún ordenamiento legal. Respecto a las compensaciones - que reciben los empleados públicos cuando se les otorgue en forma - permanente constituyen parte del sueldo percibido, así mismo exist - ten otras tesis jurisprudenciales sobre faltas de asistencia, in - cumplimiento del contrato de trabajo, inmovilidad de los trabaja - dores, que son de singular importancia por cuanto que tienen por - objeto reafirmar la relación laboral social que existe entre los - empleados públicos y el Estado.

por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial procesal, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado, esto es, si son de base o de confianza: en caso de ser de base, la competencia se ha basado en las disposiciones expresas de la ley: asimismo en los juicios -- laborales sólo se han considerado partes al empleado público y al Estado, aún cuando en el motivo del conflicto aparecieren personas extrañas: en materia de prueba, se han considerado en general los documentos como pruebas testimoniales escritas, por lo que se requiere que el signatorio de un documento sea presentado ante el tribunal y ratificado el mismo a efecto de que la parte contraria pueda repreguntarlo, en cuanto a la prueba de confesión de los titulares, se ha adaptado el sistema de llevarla a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos: en cuanto a laudos, se ha mantenido firme la tesis de la congruencia de éstos así como la apreciación en conciencia de las pruebas.

Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Título primero. Disposiciones generales, Capítulo Único.

El artículo 1o. de ésta ley dice: La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los -- trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejores Materiales, -- Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de -- Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil y Hospital Infantil; -- así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

El artículo 2o. Dice: para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Artículo 4o. Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y base.

Los trabajadores de confianza los enumera el artículo 5o. -- en 5 fracciones.

Artículo 6o. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 7o. Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o. la clasificación de base de confianza que les --

corresponda se determinará expresamente por la disposición legal - que formalice su creación.

Artículo 9. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

TITULO II .

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Capitulo I.

Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en -- virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

El artículo 14. que dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando los admitieren expresamente, - las que estipulen:

La fracción IV que estipula: un salario inferior al mínimo -- establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde -- se presten los servicios, y la fracción V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

I - Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II- Los servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

corresponda se determinará expresamente por la disposición legal -- que formalice su creación.

Artículo 9. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

TITULO II

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Capitulo I.

Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en -- virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

El artículo 14. que dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando los admitieren expresamente, -- las que estipulen:

La fracción IV que estipula: un salario inferior al mínimo -- establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde -- se presten los servicios, y la fracción V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

I - Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II- Los servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, -- provisional por tiempo fijo o por obra determinada.

IV- La duración de la jornada de trabajo:

V- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir --- el trabajador, y

VI- El lugar en que prestará sus servicios.

Artículo 16. cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje, excepto si el traslado se debe a sanción que le fuere impuesta o a solicitud suya.

En el primer caso, si el traslado es por un período mayor de seis meses, el trabajador tendrá también derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de manejo de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Artículo 20. Los trabajadores de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales, se clasificarán conforme a los grupos establecidos por el Catálogo de Empleos del Instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto de Egresos de la Federación. Los trabajadores de las otras instituciones sometidas a esta ley, se clasificarán conforme a las categorías que los propios organismos establezcan dentro de su régimen interno.

El párrafo primero del artículo 30 dice que los Trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, -

para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

El artículo 43 dice Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo lo. de esta Ley:

I - Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914, a los -- que con anterioridad les hubieren prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al es calafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las ba ses establecidas en el Título Tercero de esta Ley:

III- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cu les los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de su presión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV- De acuerdo con la partida que en el presupuesto de Egre sos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo defini tivo.

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por -- justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de sufrir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas.

II- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

Artículo 48 tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Artículo 51. Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalonarios.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática

Artículo 63. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Artículo 113 prescriben:

II- En cuatro meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley.

El Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, rigen dos géneros de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza jurídica radicalmente distintas, - como son el nexo laboral entre patronos y trabajadores de las Industrias o Empresas privadas y el nexo del Estado con sus servido-

res, pues mientras en la primera el contrato es susceptible de res ci s i ó n unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las-- prestaciones que para el caso le impone la Ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del Trabajador en el empleo del --- que sólo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la primera la reglamentación la - impone el Estado se impone a la radical facultad que le confiere - el artículo 89 constitucional. Por estas razones la supletoriedad-- que a la ley del trabajo le confiere el artículo 8. del Estatuto-- Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos de que las características privativas de Ambos Ordenamientos lo permi ta n. (Ejecutoria: Informe del Tribunal de Arbitraje, 1963 pp. 69 y 70.600/52 Gobierno del territorio Norte de la Baja California VS - Tribunal de Arbitraje).

Acción de Reinstalación para los empleados supernumerarios.

Si al vencimiento del término del nombramiento expedido a - un trabajador supernumerario, o sea el treinta y uno de diciembre, éste no justifica que sigue existiendo la plaza reclamada ni dema nda da la prórroga de su contrato de trabajo, el cese resulta justi fic ad o con apoyo en la fracción II del artículo 44 Estatuario (Hoy 46 II). (Laudo: Esp. no. 61/960. José Ramos y otro Vs Srio. de --- Agricultura y Ganadería).

Renuncia válida.

Únicamente es válida la renuncia, cuando ésta es presentada voluntariamente, siendo un acto unilateral por medio del cual se - rompe la relación jurídico laboral, siempre y cuando sea producto de una voluntad libre, espontánea, sin coacción ni violencia (Lau- do: Exp. No.24/96). Melquiades Herrera Hernández Vs Srio. del pa- trimonio Nacional.

Renuncia.

La renuncia de los funcionarios y empleados no requiere plazo determinado para su aceptación por el titular de una Dependencia estimándose subsistente mientras el interesado no manifieste intención en contrario: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, - 1963, p. 104 5786/53. Eleuterio Martínez VS Tribunal de Arbitraje.

Derecho de los Trabajadores a lista de raya.

Los Trabajadores a lista de raya tienen el derecho de disfrutar del empleo por el ejercicio fiscal para el cual son autorizadas las plazas, siempre y cuando no se haya agotado la partida presupuestal, o hubiera terminado el trabajo autorizado a desempeñar. (Laudo: Exp. No. 100-56 Aurelio Osorio VS Srio. de Agricultura y Ganadería)..

Los trabajadores al Servicio del Estado, en listas de raya son trabajadores de base.

Los trabajadores al servicio de la Nación que figuran en las listas de raya deben considerarse de base supuesto que no están incluidos entre los de confianza que clasifica el artículo 4. del Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, ni tampoco exceptuados entre los que no quedan comprendidos en la ley citada, por el artículo 5. de la misma. (Ejecutoria: No. 77, p. 457 -- A.D. 4912-1951 Sría de Comunicaciones y Obras Públicas, 15 de agosto de 1952).

La calidad de los empleados de base.

El hecho de comisionar a un empleado de base en un puesto de confianza, no le da el carácter de trabajadores de confianza, conservando sus prerrogativas como empleado de base, (Laudo Exp. No. 303/54. Silvino Villegas Navarrete VS Jefe del Dpto. del Distrito Federal.

Término para adquirir el carácter de Empleado de base.

Los seis meses de que habla el último párrafo del artículo 4. del Estatuto de los trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión. para que los trabajadores de nuevo ingreso sean de base, se cumple aún cuando los servicios no sean en un mismo empleo, si los trabajos son de igual naturaleza y calidad, (Laudo Exp. -- No. 252/54 Alfonso Muñoz Aranda VS srio. de Agricultura y Ganadería.)

Empleados de base -Trabajadores a lista de raya.

Los trabajadores a lista de raya son de base, aunque temporales por no estar comprendidos dentro de lo previsto en el artículo 4. Estatutario, por tanto, no pueden separarlos sino a la terminación de la obra o comisión para la cual fueron contratados. - (Laudo: Exp. No. 140/51 Moisés Ortega VS Srio. de Agricultura y Ganadería.)

Empleados Públicos, trabajadores de base.

Del artículo 4. Del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión no se desprende que para que un trabajador de base sea considerado como tal, cuando es de nuevo ingreso, debe laborar durante seis meses en el mismo puesto en que --- ingresó al servicio y no tener nota desfavorable en su expediente, pues lo único que se requiere es que labore durante ese lapso, -- sea cual fuere el cargo que desempeñe, siempre y cuando el o los-- empleados que ocupe sean de base. (Ejecutoria: No. 103 p. 125, A.D. 1698/1955, Srio. de Agricultura y Ganadería, el 16 de febrero de 1946).

Empleados de Confianza.

Si un empleado de base que ocupa un puesto de confianza comete faltas en este último y por ello es cesado, la misma causal-

no puede servir para solicitar su cese en la plaza de base. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, p. 53.- A.D. 6248/54. Srio. de Hacienda y Crédito Público VS. Tribunal de Arbitraje).

Catalogación de Empleos y plazos.

Son de base todos los Secretarios Adscritos al tribunal Fiscal de la Federación, porque las funciones de éstos no son análogas a los empleados de confianza que enumera el Estatuto, ni tampoco realizan funciones de Directores, de responsabilidad autónoma, ni encaminadas a garantizar el orden público, (Laudo: Exp. No. --- V.17/48. Salas Tribunal Fiscal de la Federación Vs. pleno del Tribunal Fiscal de la Federación.

Derechos creados por los interinatos.

Independientemente del tiempo que transcurre, al trabajador que ocupa una plaza interinamente, no adquiere derecho a la base, sino exclusivamente a ser tomado en consideración al presentarse una nueva oportunidad, con preferencia de derechos en igualdad de circunstancias frente a los trabajadores de nuevo ingreso, en los términos del artículo 41 fracción I del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión. (Laudo: Exp. No. 13-48. Ernesto Flores Hinojosa Vs Gobernador Territorio Norte de la Baja California),

Ocupación de los Empleados Interinos.

El hecho de que un trabajador ocupe una plaza de base en forma interina, no lo invalida para ocurrir ante este Tribunal en defensa de sus intereses, pues esta circunstancia, en manera alguna lo convierte en trabajador de confianza, porque una plaza de base puede ser ocupada en forma provisional, interina, supernumeraria o de planta y de todas maneras la categoría del puesto no varía. ---

(Laudo: Exp. No. 21/59 Timoteo Castro González Vs Srio. del Trabajo y Previsión Social).

Cese sin causa de los empleados Interinos.

Cuando no se expresa en el nombramiento que éste se otorga con carácter de interino, no puede ser cesado el empleado sin causa. (Laudo: Exp. No. 375/49 Luis Guevara Ramírez Vs Secretario de Educación Pública.

Los Trabajadores al Servicio del Estado provisionales son conforme a la letra y al espíritu de los artículos 63, 64 y 65 de la Ley General de los Trabajadores al Servicio del Estado, son empleados públicos provisionales, los siguientes: a) los que son designados para cubrir las vacantes temporales menores de seis meses (que pueden ser nombrados y removidos libremente por el titular); b) Los que son designados para cubrir las vacantes temporales mayores de seis meses (que deben ser nombrados por riguroso escalafón); los que siendo de base participan en el movimiento escalafonario a que se contrae el inciso que antecede; y emite dictámen. Consecuentemente, en caso de controversia sobre la naturaleza de los servicios de un trabajador, cuando el titular alega que éste tiene el carácter de provisional, dicho titular debe acreditar en el juicio respectivo que al empleado se le otorgó nombramiento con carácter de provisional precisamente bajo los supuestos señalados en los cuatro incisos relacionados. (Ejecutoria: informe de 1968, 4a. sala, pp. 37 y 38. A.D. 5358/67. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado R. el 26 de febrero de 1968).

El carácter de Empleados Supernumerarios.

Los trabajadores supernumerarios pueden ser de base o de confianza, pues el carácter de supernumerarios se deriva de una

(Laudo: Exp. No. 21/59 Timoteo Castro González vs Srio. del Trabajo y Previsión Social).

Cese sin causa de los empleados Interinos.

Cuando no se expresa en el nombramiento que éste se otorga con carácter de interino, no puede ser cesado el empleado sin causa. (Laudo: Exp. No. 375/49 Luis Guevara Ramírez Vs Secretario de Educación Pública.

Los Trabajadores al Servicio del Estado provisionales son conforme a la letra y al espíritu de los artículos 63, 64 y 65 de la Ley General de los Trabajadores al Servicio del Estado, son empleados públicos provisionales, los siguientes: a) los que son designados para cubrir las vacantes temporales menores de seis meses -- (que pueden ser nombrados y renovados libremente por el titular); -- b) Los que son designados para cubrir las vacantes temporales mayores de seis meses (que deben ser nombrados por riguroso escalafón); los que siendo de base participar en el movimiento escalafonario -- a que se contrae el inciso que antecede; y emite dictámen. Consecuentemente, en caso de controversia sobre la naturaleza de los -- servicios de un trabajador, cuando el titular alega que éste tiene el carácter de provisional, dicho titular debe acreditar en el juicio respectivo que al empleado se le otorgó nombramiento con carácter de provisional precisamente bajo los supuestos señalados en los cuatro incisos relacionados. (Ejecutoria: informe de 1968, 4a. sala, pp. 37 y 38. A.D. 5358/67. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado R. el 26 de febrero de 1968).

El carácter de Empleados Supernumerarios.

Los trabajadores supernumerarios pueden ser de base o de -- confianza, pues el carácter de supernumerarios se deriva de una --

situación o necesidad presupuestal que limita la vigencia de los nombramientos de ese género para el año fiscal que se expiden. --- (Laudo: Exp. No. 359/61. Eduardo Rocha Martínez Vs. Srio. de Recursos Hidráulicos).

Carácter de los empleados supernumerarios.

Los trabajadores supernumerarios no adquieren derechos escalafonarios por no tener carácter de empleados de planta. (Laudo: --- Exp. No. 350/960 Reynaldo Lara Vs. Srio. de Agricultura y Ganadería.)

Protección a los Empleados supernumerarios.

Para que un titular cese justificada y legalmente a un empleado supernumerario (con excepción de los que tengan nombramiento de confianza), tiene necesariamente que fundamentarse en cualesquiera de las causales previstas en el artículo 44 Estatutario. --- (Laudo: Exp. No. 195-960. Jorge Cecilio de la Rosa Dávila Vs. Srio. de Agricultura y Ganadería).

La naturaleza de supernumerarios de un trabajador, no es atención a una razón de tipo presupuestal, independientemente de que se le clasifique como trabajador de base o de confianza. (Laudo: Exp. No. 4)/961 Armando Ramos Vs. Srio. del Patrimonio Nacional.)

La calidad de empleado supernumerario no altera su condición de empleado de base.

La calidad de supernumerario que tenga un empleado, es independiente de la clasificación que le corresponda dentro del artículo 4. del Estatuto Jurídico, pues tal clasificación sólo depende de la naturaleza de la función desempeñada, y no de la duración que pueda tener el nombramiento. Así, pues, un trabajador será de base o de confianza según la labor que se le encomiende y, por ---

ende los supernumerarios están protegidos por el Estatuto dentro de los límites de su designación transitoria. (Ejecutoria: BI-No. 94, p 226, A.D. 6338/1954. Srío de Hacienda y Crédito Público R.15 de abril de 1955).

Empleados Públicos supernumerarios.

Los empleados llamados supernumerarios, como su nombre lo indica son aquellos que el Estado ocupa en exceso del número regular y permanente de sus empleados de planta, para el desempeño de labores extras o de carácter temporal, solventándose los gastos - que este personal origina con partidas extras o bien con partidas permanentes pero destinadas al pago de trabajadores excedentes que en determinado momento se requieran. Estos empleados supernumerarios son contratados para cualquier clase de servicios y, por tanto, pueden ser de base o de confianza por cuanto a la naturaleza - del puesto que ocupan, no pudiendo considerarse, sólo por ser supernumerarios, como empleados de confianza.

Consecuentemente, cuando ocupan puestos de los considerados como de base por el Estatuto Jurídico, este ordenamiento los - protege por el tiempo en que de acuerdo con la duración de la partida presupuestal que para cubrir sus salarios fué creada, o bien de acuerdo con la labor determinada en lo que fueron contratados - deben prestar servicios. (Ejecutoria: B.I.J. No. 116, p.216, A.D. 610/1955. Srío de Hacienda y Crédito Público. R. el 15 de febrero de 1957.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO- DERECHO DEL TRABAJADOR EN EL - DESPIDO INJUSTIFICADO.

El artículo 2o. Se establece como tendencia de las normas - de trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social en las re - laciones entre trabajadores y patrones.

No sólo el derecho sustantivo de la nueva ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal, aun cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción; sin embargo, no obstante la desigualdad notoria -- que existe entre obrero y el patrón, se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir de paridad procesal, como puede verse en el dictámen de la Cámara de Diputados.

Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista el jus suum quique tribuere de los romanos. La función de la justicia social no es sólo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, - reivindicando los derechos del proletariado.

Artículo 48- El trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen -- los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo referente a la Relación y Contrato de Trabajo, expone que los artículos 21 a 32 reproducen, en los términos generales, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, únicamente se introdujeron-

los cambios impuestos por la terminología unitaria adoptada en el proyecto y por la aceptación de la idea de la relación de trabajo. La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en -- los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajado res, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecta de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones -- devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El artículo 33 decreta la nulidad de estas renunciaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo: si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir parte del salario devengado, la legislación del trabajo resultaría inútil. Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, -- porque, si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validéz de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

El artículo 34 se propone evitar el peligro que significa la posibilidad de que en los convenios que se celebren entre los-

sindicatos y los patronos durante la vigencia de los contratos colectivos, se afecten los derechos individuales de cada uno de los trabajadores. para evitar ese peligro se adoptan en el precepto -- citado los principios generales siguientes: en primer lugar, con base en el principio de la irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se determina que los convenios que se celebren regirán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso podrán afectarse las prestaciones ya devengadas por los trabajadores; en segundo lugar, puesto que el contrato colectivo de trabajo es fuente de derecho para la empresa, los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, sino que han de tener carácter general, y en tercer lugar, cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá efectuarse de conformidad con las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores.

En los derechos de Preferencia y Antigüedad dice.- El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión,, - en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario o de seleccionar su personal se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos-- trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta - prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para-

obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones, que se consideraron justas para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente: el artículo 518 aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo: por otra parte, el artículo 521 declara, en su fracción I, que la prescripción se interrumpe por cualquier promoción ante las Juntas, independientemente de la fecha en que se haga la notificación a la contraparte y de la circunstancia de que la Junta se declare posteriormente incompetente. Los artículos 517 a 519 se ocupan del momento a partir del cual corre la prescripción; en el último de los preceptos se procuró una mejor determinación para los casos de los riesgos de trabajo.

Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsistan las causas que les dieron origen, si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebran con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado por la fracción III del artículo 24 (25-II) de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando se pruebe que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, éstos tendrán dere-

obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones, que se consideraron justas para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente: el artículo 518 aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo: por otra parte, el artículo 521 declara, en su fracción I, que la prescripción se interrumpe por cualquier promoción ante las Juntas, independientemente de la fecha en que se haga la notificación a la contraparte y de la circunstancia de que la Junta se declare posteriormente incompetente. Los artículos 517 a 519 se ocupan del momento a partir del cual corre la prescripción; en el último de los preceptos se procuró una mejor determinación para los casos de los riesgos de trabajo.

Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsistan las causas que les dieron origen, si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplan con lo ordenado por la fracción III del artículo 24 (25-II) de la Ley Federal del Trabajo. Pero cuando se pruebe que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, éstos tendrán dere-

cho, conforme al artículo 39 de la Ley citada a que se les mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias, (Jurisprudencia: - Informe 1966, 42. 4a. sala, p. 22.

Despido del trabajador. Excepciones relativas a su justificación. Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por -- cualquiera de las causales previstas por el artículo 121 (47) de la Ley Federal del Trabajo, no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida -- por el mismo. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, 5a. parte-- Tesis 51, p. 65.).

Permisos, es necesario solicitarlos aunque se tenga derecho a ellos. Aun cuando un trabajador tenga derecho a solicitar permiso para faltar a sus labores y formule la petición correspondiente, si se niega tal permiso y, a pesar de ello, no se presenta -- a trabajar, las faltas en que incurra deben considerarse injustificadas pues para tal efecto es indispensable que quien tiene facultad para ello otorgue su consentimiento. (Ejecutoria: Informe 1967, 4a. Sala, p.29- A.D. 6907/64. Felipe Patiño Domínguez R. el 7 de septiembre de 1967).

Despido injustificado, cuando no se proporcionan los medios indispensables para realizar el trabajo. No está obligado el trabajador a realizar labores que no le correspondan conforme al puesto que desempeña, sobre todo si está acreditado que entrañan un peligro real y grave para él porque no se le proporcionen los me-

dios de protección indispensables para verificarlos, y aparece -- que la no ejecución inmediata del trabajo, no significa que pusieran en peligro las personas por riesgo inminente, no se está en el caso de la causa de rescisión de contrato, prevista en la fracción XI del artículo 122 (47-XI) de la Ley Federal del Trabajo. - (Ejecutoria: informe 1969, 2a. parte, 4a. sala, p. 45 y S.-A. D.- 2775/66 Instituto Mexicano del Seguro Social)

Despido Injustificado. Basta con que el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse a ministrarle -- éste para que incurra en la sanción fijada por la ley: ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente. (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte tesis 54. - p. 68.).

Suspensión de un trabajador. Se equipara el despido. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues, se le impide que preste servicios sin fundamento legal. (Jurisprudencia: Informe 1969, 4a. sala, -- p.23).

4- LEGISLACION DEL TRABAJO BUROCRATICO.

La libertar sindical y política del burócrata es relativa-- puesto que no puede apartarse de la norma que señala su jefe, sin embargo, los líderes luchan por sus compañeros, y la masa goza de tutela asistencial y médica, así como de pensiones, descansos y otros beneficios en sus labores y de cierta estabilidad en sus empleos: todo lo cual está incluido en el ordenamiento jurídico en vía de superación práctica.

Y que sea para bien de los empleados y para el mejoramiento de los Servicios Públicos.

La palabra burocracia según el Dr. Andrés Serra Rojas indica al grupo de personas que sirve al Estado en forma permanente -- y presupuestal, y a la sociedad para los fines de ésta, En su aspecto negativo ocasiona grandes gastos a los ciudadanos y crea un conflicto grave a la sociedad con el papeleo y demás trabas, La comisión Hoover que estudió la administración pública norteamericana puso de manifiesto los graves problemas de la burocracia.(27) Por otra parte, los impugnadores del comunismo hablan de una dictadura de la burocracia en la Unión Soviética, La burocracia sigue siendo uno de los problemas más complejos del Estado Moderno.

La formulación del Derecho Constitucional del Trabajo para los servidores del Estado es socialmente justa, ubicándolos en el mismo plano de los demás trabajadores, de modo que la elevación de su estatuto a precepto constitucional es no sólo justiciera sino conveniente para enaltecer las funciones públicas.

La fracción IX del apartado B del artículo 123 consigna que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley.

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

Amparo improcedente contra el cese de los trabajadores al Servicio del Estado. En virtud del Estatuto Jurídico, el estado en sus relaciones con los empleados públicos, ha pasado a ser sujeto

(27) Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, Edit. Porrúa, - S.A. 2a. Edición, México, 1967, pág. 273

de contrato de trabajo, de manera que al separar a uno de sus servidores no obra como autoridad sino como patrono: de lo que resulta que el amparo que se interponga contra ese acto, es improcedente, toda vez que el juicio de garantías sólo procede contra actos de autoridad, atento a lo prevenido por el artículo 103 constitucional, en sus fracciones I, II y III. Por otra parte en el Estatuto Jurídico se concede a los servidores del Estado un recurso ordinario para cuando estimen que fueron violados en su perjuicio algunos de sus derechos. Recursos mediante el cual deben acudir primeramente a las juntas de arbitraje, que según el artículo 99 de dicho Estatuto, son competentes para conocer de los conflictos individuales que se suscitan entre funcionarios de una unidad burocrática y de los intersindicales de la propia unidad y después, en su caso, al Tribunal de Arbitraje, que tiene competencia para resolver en revisión los conflictos individuales de que se ha hecho mérito. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, 5a parte. tesis 187, pp. 176 y--s.).

Cuando los trabajadores del Estado se vean afectados por -- actos de los titulares de las dependencias en que presten sus --- servicios, si se desean reclamar tales actos deben ocurrir al tribunal de Arbitraje y proponer sus correspondientes quejas, antes - de promover juicio de garantías, pues si en lugar de agotar dicho medio de defenza legal ocurren directamente al juicio de amparo; - éste debe sobreseerse. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965 5a.- parte, tesis 188, p. 177).

Trabajadores al Servicio del Estado. Cese de los, sin auto rización del Tribunal de Arbitraje.

Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1963 5a. parte, tesis 189, p. 178.)

Improcedencia de la suspensión, contra el cese de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los actos de las autoridades administrativas que tengan por objeto el cese o remoción de un empleado público, se presumen ejecutados para el mejor servicio, como una de las funciones primordiales conferidas al Estado, por lo que en contra de esos actos, no procede la suspensión ya que de otorgarse, se perjudicaría el interés general y el de la sociedad, a la que importa al correcto y normal funcionamiento de las instituciones. (Jurisprudencia Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, tesis 192, pp. 180 y S.)

Causas de Cese.

No pueden invocarse en la demanda, otras causas de cese que las asentadas en los documentos relativos al trámite de la baja, - como tampoco pueden invocarse otras causas que las indicadas al contestar la demanda, para justificar un cese acordado. Laudo: Exp. No. 329/55 Manuel Carrasco Pensado Vs jefe del Departamento del -- Distrito Federal.

Requisitos del cese.

Para obtener la resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje que autorice la separación de un trabajador sin responsabilidad para el Estado, no es suficiente que el titular actor señale - en su demanda las causales en que ésta se funda, sino que es indis

pensable que exprese con claridad los hechos y circunstancias que con aquellas se relacionan, a fin de no dejar al demandado en estado de indefensión. (Laudo: Exp. No. 324/49 Srio. De Recursos Hidráulicos Vs. Adalberto Sánchez Villegas).

Cese de Supernumerarios.

Es injusto e ilegal el cese que se dicte dando de baja a un trabajador supernumerario durante el curso del año por el cual fue expedido el nombramiento respectivo, alegando como causal de cese la reducción presupuestal, pues los nombramientos de este género, se expiden por todo el año fiscal, o sea, del primero de enero al treinta y uno de diciembre. (Laudo: exp. No. 359/61. Eduardo Xavier Martínez Vs. Srio. de Recursos Hidráulicos).

Cese injustificado.

No son causas justificadas para separar de su empleo a un trabajador aquellas bajas que sean dictadas "por acuerdo superior" o por "reorganización" por tanto, el cese decretado por tales motivos, resulta injustificado. (Laudo: Exp. No. 241/959. Raúl Ibarra-Rodríguez Vs. Srio. de Hacienda y Crédito Público).

Empleados públicos Supernumerarios.

Son trabajadores temporales cuya relación con el titular solamente puede terminar al concluir las necesidades del servicio -- que determinaron su nombramiento o bien agotarse la partida presupuestal correspondiente. Un trabajador supernumerario solamente -- puede ser cesado sin responsabilidad para el Estado, cuando se demuestre que han concluido las necesidades del servicio para cuya atención fue designado, o bien que ha terminado la vigencia de la partida del presupuesto de egresos de la Federación conforme a la cual se le pagaban sus salarios. Consecuentemente, si se demuestra que dicho trabajador fue cesado por "Término de su nombramiento" --

pero en su lugar se designó a otro que tomó a su cargo sus labores que aquél desempeñaba, procede estimar que, no concurriendo los -- requisitos a que se alude, su cese fue injustificado. (Ejecutoria B.I.J. No. 184, de 3 de diciembre de 1962. A.D. 7098/1961 Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización. R. El 26 de octubre de -- 1962).

Procedencia de la Indemnización por despido de los trabaja--dores por contrato.

Es procedente cuando se prueba que se concertó con el traba--jador, contrato para utilizar sus servicios bajo la dirección de--los titulares o de empleados superiores en su representación, me--diante el pago de determinada cantidad estipulada como salarios: -- pues el Estatuto sólo excluye a los contratistas que celebran con--tratos civiles o para la ejecución de obra determinada. (Laudo: -- Exp. No. 356/47. (Enrique Strass Burger Velo Vs. Srio. de Recursos Hidráulicos.)

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

1. Al perder la nobleza sus privilegios, los campesinos - se sacudieron del yugo del feudalismo y afloró el liberalismo e individualismo y si bien cambio la suerte de los pueblos, se acentuó el egoísmo personal y el afán de lucro y pasamos al industrialismo que quedaba en pocas manos, el auge del comercio se acrecentó surgiendo a escala internacional el intercambio, la libertad de trabajo apareció al entrar en escena nuevas formas económicas, enalteciendo así el capitalismo sus primeros principios acentuando la división entre el industrial y el obrero.

2. El régimen gremial que disminuía la libertad, también - otorgaba la seguridad pero en cuanto a que el trabajador recibía - un salario ya no se le ayudaba. Por otro lado el profesionista aseguraba su porvenir aislando a la clase obrera.

3. Surgieron los contratos a plazo determinado y los contratos de duración indefinida como consecuencia de las crisis económicas, por otra parte la constitución de Weimar estableció el seguro contra la desocupación. El despido injustificado era una crisis social y económica que trajo consigo la estabilidad en los empleos.

4. Los tratadistas resumieron el fondo de las necesidades de los trabajadores en la tendencia compositiva que recopiló las ideas del historicismo, las sociológicas y la postura negativista. Tomando en cuenta el aspecto funcional interviene el factor necesidad que implica el medio de subsistencia, el acceso a la propiedad y la actividad: la personalidad propia y los valores del individuo

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

1. Al perder la nobleza sus privilegios, los campesinos - se sacudieron del yugo del feudalismo y afloró el liberalismo e individualismo y si bien cambio la suerte de los pueblos, se acentuó el egoísmo personal y el afán de lucro y pasamos al industrialismo que quedaba en pocas manos, el auge del comercio se acrecentó surgiendo a escala internacional el intercambio, la libertad de trabajo apareció al entrar en escena nuevas formas económicas, enalteciendo así el capitalismo sus primeros principios acentuando la división entre el industrial y el obrero.

2. El régimen gremial que disminuía la libertad, también - otorgaba la seguridad pero en cuanto a que el trabajador recibía - un salario ya no se le ayudaba. Por otro lado el profesio--ta aseguraba su porvenir aislando a la clase obrera.

3. Surgieron los contratos a plazo determinado y los contratos de duración indefinida como consecuencia de las crisis económicas, por otra parte la constitución de Weimar estableció el seguro contra la desocupación. El despido injustificado era una crisis --social y económica que trajo consigo la estabilidad en los empleos.

4. Los tratadistas resumieron el fondo de las necesidades- de los trabajadores en la tendencia compositiva que recopiló las - ideas del historicismo, las sociológicas y la postura negativista. Tomando en cuenta el aspecto funcional interviene el factor necesidad que implica el medio de subsistencia, el acceso a la propiedad y la actividad: la personalidad propia y los valores del individuo

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

1. Al perder la nobleza sus privilegios, los campesinos - se sacudieron del yugo del feudalismo y afloró el liberalismo e individualismo y si bien cambio la suerte de los pueblos, se acentuó el egoísmo personal y el afán de lucro y pasamos al industrialismo que quedaba en pocas manos, el auge del comercio se acrecentó surgiendo a escala internacional el intercambio, la libertad de trabajo apareció al entrar en escena nuevas formas económicas, enalteciendo así el capitalismo sus primeros principios acentuando la división entre el industrial y el obrero.

2. El régimen gremial que disminuía la libertad, también otorgaba la seguridad pero en cuanto a que el trabajador recibía un salario ya no se le ayudaba. Por otro lado el profesionalista aseguraba su porvenir aislando a la clase obrera.

3. Surgieron los contratos a plazo determinado y los contratos de duración indefinida como consecuencia de las crisis económicas, por otra parte la constitución de Weimar estableció el seguro contra la desocupación. El despido injustificado era una crisis social y económica que trajo consigo la estabilidad en los empleos.

4. Los tratadistas resumieron el fondo de las necesidades de los trabajadores en la tendencia compositiva que recopiló las ideas del historicismo, las sociológicas y la postura negativista. Tomando en cuenta el aspecto funcional interviene el factor necesidad que implica el medio de subsistencia, el acceso a la propiedad y la actividad: la personalidad propia y los valores del individuo

sobre la realidad; la función social del trabajo implica el factor libertad que alude a la relación de los individuos entre sí, asociación de grupos como corporaciones laborales, la colaboración social.

5. En el ámbito de la aplicación de la ley del Trabajo, se restringió la competencia de las autoridades locales en materia federal ya que esta por su naturaleza jurídica debía competir a las autoridades federales, consecuentemente se reformó la legislación-laboral, y la Constitución en los artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductorio.

6. Los Trabajadores al Servicio del Estado, debieron estar reglamentados con anterioridad a la Ley del Trabajo de 1931, precisamente por la categoría que poseían en sus relaciones con el Estado.

La naturaleza jurídica de los trabajadores depende de su clasificación como tal.

Fue preciso reglamentar la categoría de empleados que tuvo su origen en Alemania; los empleados de confianza a pesar de tener funciones de fiscalización y dirección se les reglamentó porque se les consideraba indefensos más que frente a sus patrones, frente a los trabajadores. Por otro lado el alto trabajador se fué capitalizando al percibir altos salarios o utilidades que obtenga por ejercer una profesión o el comercio, implorando las reivindicaciones jurídicas de la clase obrera y de ahí que algunos tratadistas fundamenten que la condición de trabajador no se rebaja ni se degrada por sus ahorros o el caudal que obtenga por otros títulos.

La naturaleza jurídica de los trabajadores debe ser general, no -- parcial como en el caso de distintas capas inconscientes de la sociedad no por su razón moral- social, sino por su falta de recursos económicos, auspiciado por el tradicionalismo ideológico y la dictadura constitucional.

7. La constitución de 1917 fué el instrumento jurídico de la clase obrera y campesina que originó la revolución de 1910. La clase obrera obtuvo su representatividad constitucional en el artículo 123.

8.- En el despido injustificado se dió prioridad al sistema de que el trabajador aludido podía separarse del empleo cuando el motivo rescisorio es imputable al patrón otorgándole acciones de - defensa: la reinstalación y la indemnización.

9. La situación donde se presenta el despido es la circunstancia por la que el patrón decide extinguir la relación de trabajo exista o no causa justificada; la injustificación del despido - presume causas que contradicen la estabilidad en el empleo. No así en el trabajo burocrático las causas injustificadas van dirigidas - particularmente a las categorías de empleados que no son de planta; la protección jurídica no se extiende a ellos en la acción de la justicia ya que el centro práctico de protección se encuentra - en el sindicato, amparado en el artículo 123 de la constitución.

10. La Ley Federal del Trabajo establece las faltas injustificadas en forma general, no establece las causas injustas, en - lo particular, por lo que en el caso de despido injustificado debe

interpretarse la Ley a contrario sensu.

Las causas injustificadas en la mayoría de los casos son:--

a) Represalias políticas, b) por hacer peticiones, c) por solicitar aumento de salarios, d) solicitar permisos.

Son permitidas las licencias otorgadas a los empleados por virtud de asuntos personales y cuestiones graves siempre y cuando estén protegidos por la ley, en este caso los que están sindicalizados, el que no se encuentra en esta situación no tiene mas recurso que el de la afinidad con la que cuente con los funcionarios de la dependencia o de los miembros del sindicato.

11. Los empleados tienen dos acciones que consigna la fracción IX del artículo 123 que son la reinstalación y la indemnización, ésta última tiene el carácter de semiacción ya que procede -- previo el procedimiento legal; si el empleado no es asesorado, se le pone en una situación confusa que lo lleva a desistirse de esa acción ya que en la mayoría de los casos no se resuelve. Con el -- procedimiento legal y sin él interviene un factor administrativo -- que es el de tramitar la indemnización o en su caso los salarios-- caídos ante la Secretaría de Hacienda, o bien en la institución correspondiente, por lo tanto el empleado directamente debe elegir-- cualquiera de las dos acciones y estas resolverse por la autoridad competente en un plazo perentorio.

12. El despido injustificado reviste importancia en su necesaria solución porque trae consecuencias que implican en el orden social del país. Tarde o temprano se hace necesario imponer el se-

guro contra el desempleo para las clases que económicamente lo -- requieran, desde el punto de vista del Derecho Social.

13. El Estado como patrón y el trabajador al servicio del Estado, se sigue la modalidad de las formas de ingreso comúnmente en las que se realizan al celebrarse el contrato entre trabajador y patrón, pero hay categorías de trabajadores que no celebran -- contrato como son los eventuales, ocasionales, substitutos.

14. La injusticia constante presenta la compatibilidad del despido injustificado con el desempleo; un sólo trabajador al pedir el empleo y que se le ocupa, se le presentan problemas, desde el salario, descanso semanal y jornada de trabajo hasta el final del plazo del trabajo prestado y el despido, por ello el trabajador que reclama la celebración del contrato obtiene como respuesta el despido, situación sofocante por no poder acudir a las autoridades laborales, por lo que es forzoso que se asocie, para que la ley lo proteja y que el sindicato respectivo incorpore al grupo de trabajadores para que tengan acceso a la fuente de trabajo.

15. Es indudable la protección de la Ley Federal del Trabajo de 1970 porque se extiende a las ramas de trabajadores que -- no contaban con esos derechos en la Ley de 1931, pero también es indudable que muchos de los títulos de la Ley no se acatan estrictamente lo que hace suponer que las autoridades laborales poco--- pueden hacer por ello, porque se hace preciso organizar a las autoridades y en seguida implantar los órganos de investigación en todos los sectores del trabajo, desde la gran empresa, hasta el -

trabajo económicamente inferior y aplicarse la Ley con justicia en todos los aspectos del trabajo.

16. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 fué la primera reglamentación constitucional para los trabajadores del Estado, contiene cuestiones importantes como son las compensaciones aunque éstas no tienen significación en cuanto a los bajos salarios que reciben la mayoría de los empleados; tratándose de la Jurisprudencia sobre faltas de asistencia no tiene objeto, ya que los no sindicalizados y en ocasiones los que están; se ignora la reglamentación y tiene su explicación en el desbarajuste que ahí existe, pero además la indiferencia notable que se tiene a los empleados.

17.- El Tribunal de Arbitraje en una ejecutoria demuestra la aberración por concepto de estabilidad en el empleo, dividiendo al trabajador y al empleado público por concepto de despido, afirmando en el primero la rescisión unilateral del patrón si se allana a cubrir prestaciones que le impone la ley y para el segundo de que puede ser cesado por las causas limitadas en el mismo. Tanto en uno como en otro caso existe el acto del despido y en los dos se infringe la ley.

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

- Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores S.A., México, 1971.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1970.
- Delgado Moya Rubén, Elementos de Derecho del Trabajo, Gráfica Horizonte, S. A. México 1964.
- Fromm Erich, Marx y su Concepto del Hombre, Fondo de Cultura - Económica, México, 1971.
- García Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Librería Bosch, Barcelona. 1960.
- García Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, Librería - Bosch, Barcelona 1964.
- Gordillo Lautaro, El Derecho del Trabajo al Alcance de los Trabajadores, Edit. Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito, 1960.
- Halbwachs Maurice, Las Clases Sociales, Fondo de Cultura Económica, México, 1970.
- Humeres Magnan Hector, Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Esc. Lito-Tipográfica Salesiana, Santiago de Chile, 1972.
- Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Tecnos, S.A., Madrid, 1960.

Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, México, 1968.

Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, Edit. Porrúa, México, 1967.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, - México, 1970.

Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba --- Barrera, Edit. Porrúa, México, 1972.

Ley Federal del Trabajo Burocrático, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa, México, -- 1971.