



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DEL PODER DISCIPLINARIO PATRONAL AL PODER DISCIPLINARIO ESTATAL.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

ISMAEL MARENCO FERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE :

**SRA . ALEXANDRINA FERNANDEZ TREJO
COMO UN PEQUEÑO HOMENAJE A SUS
PREOCUPACIONES Y DESVELOS .**

IN MEMORIAM.

A MI PADRE :

**SR. ISMAEL MARENCO LOPEZ
TU PRESENCIA SE SIENTE Y TUS
HIJOS TE HONRAMOS.**

**A DANIEL LOPEZ TREJO.
MONUMENTO A LA AMISTAD.**

A MIS HERMANOS:

SILVIA
GRACIELA
ENRIQUE Y
ARMANDO

CON EMOCION Y FRATERNAL CARIÑO.

A MI FAMILIA:

EN ESPECIAL A MI TIO
SR. ENRIQUE MARENCO LOPEZ.

EN RECONOCIMIENTO A SU
VALIOSA AYUDA.

A MIS AMIGOS:
COMO AGRADECIMIENTO A SU CON-
FIANZA Y MUESTRAS DE APOYO Y --
AFECTO, EN ESPECIAL A:

ROSALIA ARGUMOSA LOPEZ Y
MARINA SALAZAR GARCIA

SIMBOLOS DE CARIÑO Y AMISTAD.

A LOS SEÑORES :
LIC. ROBERTO ACOSTA GALAN
LIC. ROGELIO HERNANDEZ
LIC. MARIO BERUMEN
DE QUIENES HE RECIBIDO, AMISTAD Y
AYUDA DESINTERESADA EN EL INICIO
DE MI VIDA PROFESIONAL .

A MI ADMIRADO MAESTRO :
DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ
DE QUIEN SIN SU AYUDA NO HUBIERA
SIDO POSIBLE LA REALIZACION DE ES--
TE TRABAJO .

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
A QUIEN AGRADEZCO SU APO--
YO BRINDADO PARA LA CULMI--
NACION DE ESTA TESIS .

A TODOS AQUELLOS QUE DE ALGUNA FORMA ME
AYUDARON A TERMINAR MI CARRERA Y EN GENE-
RAL A ENCAUZAR MI VIDA, ESPECIALMENTE A :

SR. CELSO ESCOBAR SANCHEZ

CON RESPETO Y ADMIRACION PATERNA . Y

SR. HECTOR BAEZ LOPEZ

A LA GRAN CONFIANZA EN EL INICIO PROFESIO-
NAL.

A MI ALMA MATER
CRISOL DE FE Y ESPERANZA

www.elsigloveintiuno.com.uy

PROLOGO.

Estimulado por la memoria del C. ISMAEL MARENCO LOPEZ, quien luchó arduamente por el bienestar del trabajador mexicano y en cuya defensa encontró la enfermedad que lo llevaría a la muerte, he pretendido hacer un exiguo trabajo, que de alguna manera signifique - como él lo hubiera deseado - un justo apoyo al sector obrero en la defensa de sus derechos.

Como Lider Sindical fue un sempiterno defensor de los trabajadores de las Artes Gráficas quienes reconocieron su gran labor, y honraron su memoria en el Epitafio de su última morada.

Por tal motivo me siento yo también con el deber de continuar la lucha que él inició, y es por ello que presento esta Tesis Profesional como el primer paso al largo camino de la defensa social.

Esta, que no es más que un modesto trabajo intelectual; está llena de propocisiones evaluacionales, de inquietudes, de anhelos, de ímpetu y de un gran deseo de cumplir.

I N D I C E

	Págs.
Prologo.	VII
Introducción	1
CAPITULO PRIMERO	4
LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO.	
A) Antecedentes Históricos	4
B) El Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria	13
C) Análisis del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	27
CAPITULO SEGUNDO	32
LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	
A) Proyecto del Ex-Presidente Abelardo L. Rodríguez	32
B) Proyecto del Partido Nacional Revolucionario	40
C) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores Al Servicio de los Poderes de la Unión.	46
CAPITULO TERCERO.	53
DELITO DE ABANDONO DE EMPLEO BUROCRATICO	
A) El abandono de Empleo en la Administración Pública.	53
B) El Delito de Abandono de Empleo en la Ley Penal.	61
CAPITULO CUARTO.	68
PODER DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES.	
A) La falta de pago de Salrio Mínimo como Delito	68

B) Análisis crítico del Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo.

72

C) Beneficios.

83

CAPITULO QUINTO.

83

Conclusiones.

83

Bibliografía.

90

DEL PODER DISCIPLINARIO PATRONAL AL PODER DISCIPLINARIO ESTATAL.

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

Dentro de las actividades más importantes que realizan - los sujetos en la sociedad, es el de la organización de su actividad Política, encaminada ésta a constituir el Estado como unidad de razonamientos dirigidos individualmente al bienestar común general, - de tal forma que los sujetos o individuos que manifiestan su voluntad para ser dirigidos y organizados por un ente específico llamado Estado, se encargan también a través de su representantes de elaborar normas de interrelación entre Ciudadanos y Estado.

El Estado por su parte se va a regir en forma separada - de éstos por disposiciones jurídicas específicamente y a regular su actividad a través de un conjunto de normas y principios jurídicos - a los cuales conocemos como Derecho Administrativo.

Pero si lo anterior lo vemos ya dándole un enfoque más - particular desde el punto de vista de los agentes activos entendiéndose por ésto a los Empleados al Servicio del Estado de la ya mencionada Administración Pública, tenemos que hablar ya de una forma de reglamentarse específica tanto su actividad de funciones, - como en su protección jurídica, como ya no podemos hablar de un Derecho Administrativo que regula a toda una persona moral llamada Estado por ende demasiado genérico para regular los integrantes de éste, que en última instancia es de quién se protege jurídicamente en sus relaciones laborales dentro de la burocracia teniendo al - Estado como patrón, el cual elabora o impone determinadas disciplinas a los burócratas y así es como tenemos que hablar del Derecho Administrativo del Trabajo.

Así tenemos la afirmación ya clásica según la cual el - Derecho Administrativo tiene los diversos encabezados de sus capí-

tulos en disposiciones denominadas de un Derecho Constitucional, - y como el Derecho Administrativo como ya sabemos contiene en su seno (parte Subjetiva) diferentes preceptos que regulan el ejercicio de gran parte de Derecho y de normas Constitucionales. es por ello que se ha dicho también, tratándose de dar una interpretación más objetivista que el Derecho Administrativo es el Derecho Procesal - del Derecho Constitucional.

El objeto del establecimiento de reglas o normas de carácter procesal dentro del Derecho Administrativo es el de establecer una forma regular jurídica de acción, y protección de los Derechos de los Administradores, y aunque no tenga una Legislación Especial, los principios generales y las normas de procedimientos - comunes se aplican rigurosamente.

Así pues tratando de tener un concepto unificado de lo - que se ha dicho anteriormente tenemos: que el Derecho Constitu-- cional es la parte del Derecho Público que regula el sistema de - Gobierno, la formación de los poderes públicos así como su estruc- tura y atribuciones, también las Declaraciones, Derechos y Garan- tías de los habitantes como miembros de nuestra política, entendién- dose por esto como ciudadanos activos.

El Estado está organizado jurídicamente con fines deter-- minados sobre principios y reglas también determinadas que especi-- fican la naturaleza, modo de acción y extinción de su Poder.

Así pues la realización de éstos fines exigen del Estado - su desenvolvimiento y actividad de común acuerdo con los princi-- pios generales de la Carta fundamental de tal modo que los medios y agentes por los cuales se ejerce dicha actividad integren la Ad- ministración Pública. De tal forma que cuando hablemos de Leyes específicas que dimanen de la Administración Pública tenemos que - pensar en el Código Político, el cual en su articulado concede - especial mención a la forma de reglamentar una Ley que se despren- da con los principios Constitucionales enarbolando la Bandera de -

Garantías Individuales, tendiente a proteger jurídicamente a los sujetos de la Administración Pública, es decir se constituye a través de esta idea el Derecho Administrativo del Trabajo, el cual motiva a la elaboración de Leyes proteccionistas de las relaciones Laborales de los burócratas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado además de las fuentes de origen a las que se han hecho mención tiene diferentes etapas históricas de desenvolvimiento, las cuales se expresarán a lo largo del presente trabajo a fin de esclarecer el significado de la Ley, y la interpretación de lo que nos quiso decir el Legislador hasta nuestros días, y entender las motivaciones de los diferentes proyectos que han dado origen y que han servido como fuente de inspiración a la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Uno de los fines que persigue esta modesta Tesis es analizar y comparar en forma paralela y traslativa la facultad de imponer disciplinas a los trabajadores por parte del Estado y los Patrones, que como algunos consideran que se le pueda interpretar al Estado como Patrón de los Trabajadores de la Administración Pública y como impositor de Disciplinas.

Pero además de hacer este análisis se persigue el fin primordial de dejar manifiesto que los trabajadores también tienen la facultad de imponer disciplinas, y aquí es donde tenemos que analizar los diferentes delitos en que incurren Patrones y Trabajadores, así como la relación de la conducta de los trabajadores en su Ley específica, y de los beneficios que de ella pueden obtener.

CAPITULO PRIMERO

A).- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Es necesario para comprender el planteamiento de algún tema sentar algunas bases históricas tendientes a explicar el origen de lo que se desarrolla y en nuestro caso, se nos vislumbra un panorama pletórico de hechos, aunque no muy lejanos, si lejanos, si bastante significativos en el devenir histórico moderno del derecho laboral, que tiene sus primeros movimientos tendientes a crear un reglamento jurídico que proteja los derechos de los trabajadores antes de 1917 pero que se consolidan con la creación de la Constitución, proclamando los derechos de la persona humana.

Las inquietudes sociales de esta época, son el resultado de esfuerzos manifiestos desde épocas remotas en la historia de México, y cuyo comienzo lo podemos situar en la época de la Colonia en donde se crea las "Leyes de Indias", las cuales estaban destinadas a proteger al indio de América es decir al de los antiguos Imperios de México y Perú y a impedir la inhumana explotación de los encomenderos.

Las Leyes de Indias son actos tendientes a dar concesiones graciosas a los indefensos indios, pero que en las páginas de la recopilación se encontraban varias normas defensoras de los indios y que ya se pone de manifiesto la retribución efectiva de los servicios que prestaban a los Patrones-que nunca iban a dejar de tener un imperativo superior, considerando que nunca iba haber igualdad con los sometidos- y cuyos abusos sobrepasaban los límites del trato humano.

Ya en la nueva España las actividades laborales estuvieron regidas por las Ordenanzas de gremios, las cuales eran controladas por el gobierno y de esta forma regular las actividades bajo su tutela, afortunadamente estas murieron con el mismo régimen Colonial pues en el año de 1813 se da libertad de establecer libremente las fábricas sin necesidad de licencia o ingresar a un gremio.

Morelos presenta al congreso de Anahuac los llamados "Sentimientos de la Nación Mexicana" en Chilpanzingo en el año de 1813, en donde estampa su sentido liberal humano al cual se hizo referencia anteriormente, pero a pesar de esto no se trataba de un reglamento o norma de derecho que se consideraba reguladora de las relaciones laborales y se tuvo que seguir aplicando para este caso las leyes que se conocían y que también su origen Hispano,* por lo cual no se puede decir que el estado del trabajador mexicano hubiera mejorado, sino que por el contrario resulta que su situación empeoraba por el conflicto Político prevalente y las carencias económicas propias de la época. Pero la revolución de Ayutla representa el triunfo del pensamiento liberal, pues pone fin a la dictadura de Santa Ana y convoca al Congreso Constituyente en 1856-1857 para hacer la declaración de derechos con un sentido individualista y liberal, y se plantea concretamente para lo que nos ocupa estudiar "pues nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Maximiliano de Habsburgo expide una legislación social que representa un esfuerzo en defensa de los campesinos y trabajadores el 10 de abril de 1865. Suscribió el "Estatuto Provisional del Imperio" y en sus artículos sexto nonagésimo y septuagésimo incluidos en el Capítulo de "Las Garantías Individuales," prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previó que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Pece a las protecciones que se llevarón a cabo con las disposiciones que se expresaban no se puede considerar que existirá un reglamento propio para regular la seguridad de los trabajadores en la relación laboral, y esto es porque en esa época sólo se tenía conocimiento del Derecho Público y el Derecho Privado, y por ende cuando se llevaba a cabo una relación laboral, esta era por medio de un "contrato de obra" en conformidad por lo estipula

*.- Leyes de Indias, siete Partidas, la novésima

do en el Código Civil de 1870, y todavía en el de 1884. Este Código incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado porteadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, aunque este Código consideraba que la prestación de servicios no debería ser llamada "alquiler".

Pues bien en la fecha no se conformaba un reglamento adecuado para consagrar el Derecho Laboral o Social que así se entendía en sus inicios y bajo la comprensión del Derecho Público que prevalecía en la época. Es hasta los movimientos revolucionarios cuando se empieza a pensar en la creación de un derecho social regulador de los problemas laborales, y a la culminación de la revolución traducida en una Constitución en el año de 1917 se incluye un derecho Social protector de los trabajadores, siendo esto quizá uno de los más grandes logros que haya dado la revolución Mexicana, que como se puede apreciar en el devenir histórico de los hechos revolucionarios son los obreros los iniciadores de los grandes movimientos Políticos tendientes a mejorar la estructura del País y dar asimismo un apoyo a los campesinos parte también importante dentro de la Revolución Mexicana y que al fin y al cabo en última instancia también pueden ser considerados trabajadores nada más que sus funciones van a tener una característica especial e igualmente serán objeto de un derecho especial, que es el Agrario.

Es así como el Derecho Social al quedar plasmado en la Constitución, igualmente que el Derecho Agrario logran su emancipación del Derecho Público - aunque hay autores que consideran que el Derecho Laboral nunca estuvo vinculado a ningún otro derecho y por ende no se puede considerar que se deriva de otro, pues éste tiene vida propia ya que nunca fue reglamentado en forma debida ni se le dió las características de las cuales se distingue de los demás y se considera autónomo - al decir el Congreso Constituyente de 1917 al incluir los artículos 123 y 27 en el Cuerpo Constitucional y así cubrir el gran problema que había venido representando Recopilación y sus Normas complementarias.

do la ausencia de estos artículos para las clases campesinas y trabajadora.

Ahora bién los artículos que se mencionan han venido sufriendo una serie de reformas y cambios a través de su vigencia Constitucional, así como sus propias leyes reglamentarias, en los artículos se desprenden de las bases dadas por estos y que además dan origen a la creación de nuevos organismos institucionales, como lo son el Departamento Agrario (que actualmente tiene el nombre de Sria. De asuntos Agrarios después de haber pasado por otras designaciones), y del Departamento del Trabajo, cuya creación se considerará todavía anterior a la creación de la Constitución, pues en la reunión de ciudad Juárez Chihuahua, en el año de 1911 al decidir el Presidente Porfirio Díaz que es su desición dejar la Presidencia y en concordancia con Francisco I. Madero coinciden en dejar como Presidente Interino a León de la Barra, que bajo su gobierno, y debido a los movimientos de los trabajadores tranviarios, los de Buen Tono, los obreros de la fábrica de Papel San Rafael etc., manda formar un Comité, a través de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, pero inició el estudio de las causas que motivaban los conflictos entre trabajadores y patrones comenzando a dictar ciertas medidas que pudieran disminuir la agitación y así el 22 de septiembre de 1911 se envió a la Cámara de Diputados un Proyecto de Decreto que establecía el Departamento del Trabajo.

Esta por demás volver atrás haciendo la aclaración de que porque existía un departamento del trabajo, si ni siquiera había un derecho laboral que regulará tanto al Departamento como a los trabajadores, pues como ya se dijo se incluía en otro tipo de Derecho las controversias, pero lo que verdaderamente nos interesa es el artículo 123 Constitucional y saber de que forma sienta las bases para reglamentar los derechos de los trabajadores y en cumplimiento de éste original artículo se expiden leyes del trabajo con el objeto de proteger y titular a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades del trabajo: de los

obreros, agrícolas, menores, domésticos, empleados privados y públicos, el contrato de trabajo individual y colectivo etc. y alguna de estas leyes son las siguientes :

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo para el Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920.

Ley que por la que se establece la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al ejecutivo para los establecimientos industriales en caso de Paro ilícito dentro del Distrito y Territorios Federales 17 de noviembre de 1917.

Reglamento de descanso dominical en el D.F. de 31 de diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso seminario del primero de octubre de 1923.

Ley Orgánica del artículo cuarto Constitucional en lo relativo a libertad de trabajo del 18 de diciembre de 1925.

Reglamento de la jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales del D.F. 15 de agosto de 1917.

Sin olvidarse de legislar en algunos estados de la República sobre derechos consignados a los empleados públicos, como Aguascalientes (seis de mayo de 1928), Chiapas (cinco de marzo de 1927) Chihuahua (cinco de julio de 1922), Estado de Hidalgo (veintiuno de abril de 1925), Puebla (catorce de noviembre de 1921) etc.

Una vez constituido el Artículo 123 Constitucional y con solidados ya en forma, todos los derechos de los trabajadores, se em pieza ha hacer el análisis del mismo para ver si consagraba a todos los trabajadores, y se advierte que nada más se hace mención de - empleados incluyendo aquí toda la clase trabajadora, sin hacer dis tinción entre el trabajador general y el trabajador al Servicio del - Estado. Por lo cual el veintiuno de octubre de 1960 publicada en el Diario Oficial de cinco de diciembre del mismo año, se hace la reforma Constitucional al artículo 123 quedando integrado por dos - apartados, siendo el Apartado "A" quien regule a los trabajadores - en orden general. Y de cuyo estudio nos encargaremos más ade - lante, no sin antes hacer notar que las fracciones originales que - han sido reformadas primeramente en el año de 1962 por decreto - del veinte de noviembre y publicada en el Diario Oficial del - veintiuno del mismo mes y año son : las fracciones II, III, VI, - IX, XXII y XXXI y siendo reformadas en el año de 1972 las frac - ciones II, V, X, XV, XXV, y XXIX, quedando integrado así - hasta nuestros días, habiéndose hecho también la reforma necesaria a la Ley correspondiente y agregando en el año de 1976 el artícu - lo 891, de cuyo estudio nos encargaremos en otro Capítulo.

Por su parte la lucha Política de los burocratas - que - aunque se agregue a la Constitución en un apartado más el estatu - to Cardenista que les vinculaba y se establece el Apartado "B", - que se constituye de las siguientes fracciones :

"B" Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del - Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores :

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

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b).- En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

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

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

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

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

Sufriendo también las correspondientes reformas en los años de 1972-74, en las fracciones XI inciso f), XIII, VIII y XI inciso c). Cumpliendo así los requisitos necesarios a las reformas aplicadas a los trabajadores en general, pero ya que éstas tienen sus estatutos formales en su apartado diferente pero de igual categoría Constitucional; se tiene que hacer la mención indicada y de transposición de las reformas a su específica Ley Reglamentaria.

B).- EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEY REGLAMENTARIA.

La Constitución Mexicana es la primera en mostrar al mundo la consignación de Derechos para los Obreros dentro de su artículo y no sólo eso sino derivar leyes reglamentarias que desprenden de su artículo 123 que como ya sabemos en su origen no hacía distinción alguno entre empleados particulares o empleados del Estado haciendo únicamente la mención de "Empleados", y tendientes de todas formas una protección social a todos aquellos sujetos que desempeñaban esa función laboral. Posteriormente el artículo 123 es reformado el veintiuno de octubre de 1960 y se hace la debida separación de empleados al servicio del Estado y los demás empleados particulares considerando dentro de éstos a obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general toda persona que realiza un desempeño laboral que tenga una vinculación con el Estado, los cuales los sitúa en el apartado "A", considerando la reglamentación constitucional de los primeros en el apartado "B" del referido artículo del Código Político.

Nosotros nos ocupamos en este caso de analizar el primer apartado de referencia ya que nos interesa primeramente lo correspondiente a las garantías que otorga la Constitución en su Título Sexto a los Trabajadores en general, los cuales van a ser la base de las fuerzas productivas de la sociedad.

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVENCIÓN SOCIAL.

(ARTICULO 123).

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

La Constitución expresamente le otorga poderes al Congreso de la Unión para expedir Leyes que reglamente específicamente - y con las propias bases constitucionales-, derechos de los trabajadores, ante los diferentes patrones tomando en cuenta el tipo de relación laboral que tengan con quiénes les remunerarán dicha función laboral, pues a saber puede ser el Estado como Patrón o un Patrón particular.* Y es aquí donde se hace la separación correspondiente concediendo la primacía en cuanto otorgamiento de derechos o protección de garantías a los empleados en general y trata de englobar este concepto mencionando algunos empleos y la mención de todo contrato de trabajo.

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

Toda relación laboral sea como fuere llevada a cabo, es decir por un contrato verbal o escrito se presume que está no debe transgredir las normas constitucionales garantizadoras de los mínimos y máximos de derechos y obligaciones que dimanen de toda relación contractual, protege al trabajador la Constitución en cuanto la jornada de trabajo en sus primeras fracciones, tomando en consideración que se trata de un trabajador con aptitudes suficientes para desempeñar cualquier trabajo, o bien sea de las prohibiciones de trabajo de un menor o de una mujer la que se vaya a encargar de desarrollar determinado empleo, considerando estas mínimas por día, hasta la fracción III y en las fracciones IV y V, se plantea la jornada de trabajo semanal así como la mención de un día de descanso para todo empleado y en caso de tratarse de mujeres embarazadas se menciona los derechos justos que ésta deberá tener para no exponer a la trabajadora así como al producto que engendra :

*.- Aquí se puede hablar ya de otro Patrón que no tiene las características de los mencionados, es decir de la U.N.A.M. cuyo planteamiento ya se ha hecho para agregar a la Constitución un apartado más que sería el apartado "C", que por ende se elaboraría una ley reglamentaria de éste para proteger los derechos de los trabajadores y empleados universitarios.

I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho horas;"

II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años";

III.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;"

IV.- "Por cada seis día de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos";

V.- "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de un descanso forzosamente de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo en el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

Estas disposiciones las analiza y expone con mayor cuidado la Ley reglamentaria, sobre todo en la disposición expresa a la prohibición del empleo de menores de catorce años y que se redacta específicamente en el artículo vigésimo segundo, y en el Capítulo primero al plantear las disposiciones generales que van del artículo vigésimo al artículo trigésimo cuarto : así como la especificación de la jornada de trabajo en el Título tercero Capítulo Segundo que parte del artículo quincoagésimo octavo al artículo sexagésimo octavo.

A continuación se exponen una serie de fracciones que van de la VI a la fracción décima primera en donde se trata de lo más importante de la relación laboral, es decir de la retribución que van a tener los trabajadores por sus funciones desempeñadas y para tal efecto se plantea cuidadosamente el concepto de Salario, el cual deberá ser una retribución económica justa a partir de un mínimo que sea fijado por la Ley en la época y lugar determinado así como la fijación de Salario para el desempeño de actividades específicas llamadas profesionales. Es de comprenderse que al hablar de retribuciones se deban mencionar las compensaciones que se hayan de dar a los trabajadores por la realización de trabajos fuera de las horas estipuladas por la Ley, así como la participación de utilidades de la Empresa que es de justicia sean consideradas también al trabajador ya que forma parte integral de está y al cual en un concepto muy particular se le podría considerar como un socio, pues su colocación al llevar a cabo la acción de desarrollo de la empresa tiene una verdadera participación como parte integral de la misma.

"VI. Los Salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los Salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden, material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los Salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades comerciales e industriales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos - y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales:"

VII. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

VIII. "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento".

IX. "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad - con las siguientes formas:

a).- Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las - condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial - del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuestos sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

X. "El Salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda";

XI. "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas los menos de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

La Ley Federal del Trabajo plantea el problema de la retribución de la jornada de trabajo desde el Salario que a partir del artículo octagésimo segundo donde da una definición de éste y expresa, precisamente lo que decimos en estas líneas, va a otorgar a través de los artículos subsecuentes una serie de derechos garantizados y protectores del salario, además de mencionar también lo que es y debe ser el Salario mínimo haciendo referencia a las necesidades vigentes para que éste sea fijado además de exponer hasta llegar al artículo centrigésimo primero los derechos que tienen los trabajadores sobre otras prestaciones dadas a la empresa a la cual dan sus servicios y que ya hemos analizado en las fracciones constitucionales del Artículo 123.

La fracción XII y XIII mencionan la base para la reglamentación específica sobre la vivienda de los trabajadores, así como las normas que se deberán seguir en los centros de trabajo, esto dió origen a la creación de una institución que conocemos como - INFONAVIT. y cuya ley la consideró derogadora de la Ley Federal del Trabajo, * y hacían mención de este tipo de prestaciones para los trabajadores que durante mucho tiempo estuvo totalmente - inadvertida para los representantes del Ejecutivo, hasta el año de - 1972 que se le da movimiento y consigo vida a una institución por demás beneficiosa para los trabajadores :

XII. "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de - cualquier clase de trabajo estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones - cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las - aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores - y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del - Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la - comunidad".

*.- Ley Federal del Trabajo Título Cuarto, Cap. III

XIII. "Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;"

De suma importancia en el cuidado de los trabajadores en cuanto a su salud y protección de quienes viven bajo su manutención, la cual es planteada en las dos fracciones siguientes del presente artículo y las cuales podemos decir también no se les ha dado la valía e interés que deberían tener pues si bien actualmente se toma más en cuenta, todavía no es lo suficientemente eficaz esta medida garantizadora, ni siquiera en la ley reglamentaria* pues en más de las veces se hace caso omiso de las peticiones de los familiares, a las cuales se les engolosina con cualquier cantidad de dinero, claro sin ser esta de ninguna manera la justa, así también se eleva nuestra protesta para plantear y dejar presente no obstante sea este un simple comentario, el hecho de que no se ponga el remedio eficaz para proteger a esos trabajadores que debido a la naturaleza de sus funciones, adquieren las llamadas enfermedades profesionales y que están irremediablemente expuestos a contraer una enfermedad que a la postre con conciencia de ellos mismos y de los patrones se les permita continuar en el empleo y en ocasiones se les obliga coaccionandolos con el hecho de no darles ninguna retribución económica ya que se retiran por su propia voluntad.

Lo anterior encierra un problema más profundo y que se debe exponer con mayor detenimiento, por el momento hacemos patente el hecho para despertar alguna inquietud en alguien en la cual este en sus manos la solución del problema, nosotros por nues-

tra parte trataremos de dar una modesta resolución en el Capítulo correspondiente.

XIV. "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;"

XV. "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso;"

La parte donde se pone de manifiesto con gran eficiencia los fines socializadores del Artículo 123 Constitucional, es lo referente a el derecho que tienen los trabajadores para coaligarse y formar sus sindicatos, así como a través de estos o por si hagan huelga o Paros, derechos en que es muy clara la Constitución y que desgloza a través de las fracciones siguientes :

XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etc."

XVII. "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;"

XVIII. "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo; Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;"

XIX. "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;"

XX. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;"

XXI. "Si el patrono se negare a someter su diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;"

XXII.- "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una Huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del ser

vicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos - tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Esta última fracción se coliga con las anteriores por eso - la integramos en tal grupo, pero además debemos de hacer especial mención, pues habla del despido injustificado, y al cual consideramos de suma importancia pues esta es una de las causas que con - más ańco defiende la Ley Laboral y que podría resultar la más gra - ve para el trabajador pues significa el bloque de sus ingresos eco - nómicos para el sustento familiar.

Asimismo tiene cierta liga la fracción que le sigue, pues ya que se habla de que en caso de un despido injustificado debe - existir una indemnización, en esta se protege dicha indemnización - dándole preferencia sobre cualquier incidente ya sea de naturaleza jurídica o de otra índole.

XXIII. "Los créditos en favor de los trabajadores por sa - larios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizacio - nes, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de - concurso o de quiebra;"

A continuación se mencionan una serie de derechos a los - cuales ya hemos hecho mención de alguna forma, pero que debemos transcribir para hacer notar los puntos en los que se hace énfasis :

XXIV. "De las deudas contraídas por los trabajadores - a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares, o dependien - tes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso - y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, - ni exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;"

XXV. "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;"

XXVI. "Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario contratante;"

XXVII. "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;

a).- Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o en lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario por concepto - de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero - de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por, el - incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes - de protección y auxilio a los trabajadores;"

XXVIII. "Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes ni embargos y serán transmisibles a - título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. "Es de utilidad Pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación - involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienes de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores - sociales y sus familiares;"

XXX. "Asimismo, serán considerados de utilidad social - las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y"

Por último y a manera de guía procesal el artículo 123 - de nuestro Código Político en la fracción XXI menciona las autoridades que deberán aplicar la ley del trabajo, y especifica cuales - serán las que conocen de asuntos locales y las que deberán conocer en materia Federal enumerando para tal efecto los asuntos que serán relativos con las Juntas Federales.

Concluyen en forma definitiva aunque muy reducida, pues parece ser que al legislador ya se le escapaba lo relativo a las obligaciones que deberán tener los Patrones en materia educativa - en la cual la Ley reglamentaria es un poco más explícita.

XXXI. "La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la exclusiva competencia de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero y a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburo, cemento, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas embasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o con cesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último las obligaciones que en materia educativa corresponde a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

C).- ANALISIS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En toda relación contractual habrá frente a un obligado otro que exige el cumplimiento de dicha obligación, desprendiéndose de este concepto la idea de que se trata de dos sujetos los cuales se someten a una serie de obligaciones pactadas por ambas partes, y las cuales se hacen dentro de un marco Jurídico establecido con anterioridad a la acción pactada. Es decir que al pensar que frente al que se obliga existe otra persona que va a exigir dicha obligación, sin especificar quién es el obligado y quién es el que obliga al cumplimiento, se presume que en todo momento cada una de las partes va a tener la obligación de cumplir con lo estipulado, en la inteligencia de que al no cumplir el otro - sea cual fuere - de los dos - va a hacer valer los derechos que tiene de exigir el debido cumplimiento de las obligaciones pactadas entre ambas partes.

Así es como en el derecho laboral, la relación contractual va a tener estos dos sujetos que se obligan a cumplir uno la prestación de un servicio determinado, y otros, a retribuir en forma económica la mencionada prestación, siendo pactados estos en cualquiera de las formas que la Ley señala, y como decíamos en líneas anteriores dentro de la legalidad que las normas jurídicas sugieren.

Los contratantes en el caso de la relación laboral llevan en forma específica* el nombre de trabajadores o empleados y por el otro lado Empresa o Patrón; y como se decía ambos se van a -

*.- Se hace la aclaración de que es en forma específica, ya que el Derecho del Trabajo - como lo dice el maestro Trueba Urbina - tiene una auténtica terminología laboral y esto en razón de la función revolucionaria del precepto.

Trueba Urbina "Nuevo Derecho del Trabajo.- Porrúa S.A. Méx. 1975.

obligar al cumplimiento de lo estipulado por éstos en un contrato - específico y que se encuentra dentro de los preceptos legales o bien a falta de éste y habiéndose hecho en forma verbal o de manera - tácita, quedará comprendido igualmente dentro de las normas generales que estipula la Ley Federal de Trabajo y por consiguiente en incurrir en algunas de las sanciones previstas en éstas, podrá dar - lugar a que se de por rescindido el contrato de trabajo y consigo - la relación laboral, para lo cual, el que haya incurrido en la falta que dió origen ha dicha rescisión tendrá la sanción correspondiente y que se estipula en la Ley Laboral. Cabe hacer la aclaración, que el - trabajador en el caso de incurrir en alguna falta de las que se señalan en la ley como motivo de rescisión tendrá únicamente como sanción - entendiéndose así el despido* del trabajo en forma justificada para el Patrón y por lo cual además de no estar obligado a - seguir manteniendo la relación laboral, tampoco estará obligado a dar indemnización alguna al trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del Patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Empresa ó establecimiento, - salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

tercera edición 1975.

*.- Idem a la cita anterior.- en cuanto a que el maestro Trueba Urbina en la obra que se cita manifiesta y con lo que estamos totalmente de acuerdo con él- que no se debe utilizar el término civilista Rescisión, ya que sería más propio hablar de - despido, o retiro, ya sea el caso de que se tratare, dado a - que la terminología laboral así lo exige y además la propia - constitución en el artículo 123 Fracción XXII, utiliza - dichos términos.

obligar al cumplimiento de lo estipulado por éstos en un contrato - específico y que se encuentra dentro de los preceptos legales o bien a falta de éste y habiéndose hecho en forma verbal o de manera - tácita, quedará comprendido igualmente dentro de las normas generales que estipula la Ley Federal de Trabajo y por consiguiente en incurrir en algunas de las sanciones previstas en éstas, podrá dar - lugar a que se de por rescindido el contrato de trabajo y consigo - la relación laboral, para lo cual, el que haya incurrido en la falta que dió origen ha dicha rescisión tendrá la sanción correspondiente y que se estipula en la Ley Laboral. Cabe hacer la aclaración, que el - trabajador en el caso de incurrir en alguna falta de las que se señala en la ley como motivo de rescisión tendrá únicamente como sanción - entendiéndose así el despido* del trabajo en forma justificada para el Patrón y por lo cual además de no estar obligado a - seguir manteniendo la relación laboral, tampoco estará obligado a dar indemnización alguna al trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del Patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Empresa ó establecimiento, - salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

tercera edición 1975.

*.- Idem a la cita anterior.- en cuanto a que el maestro Trueba Urbina en la obra que se cita manifiesta y con lo que estamos totalmente de acuerdo con él- que no se debe utilizar el término civilista Rescisión, ya que sería más propio hablar de - despido, o retiro, ya sea el caso de que se tratare, dado a - que la terminología laboral así lo exige y además la propia - constitución en el artículo 123 Fracción XXII, utiliza - dichos términos.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera, del servicio contra el Patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa ;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada ;

XI. Desobedecer al trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adaptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades ;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico ;

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El Patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Es prudente tomar en cuenta que el motivo de despido haya sido debidamente comprobado, a lo cual también se prevee de que el patrón haya dado aviso, a las autoridades correspondientes, del motivo del despido, el cual lo hará por medio de un escrito, y en caso de que omitiera esta formalidad, se tendrá la presunción jurídica de que el despido fue injustificado.

Pero no sólo es el patrón el que goza del derecho de rescindir el contrato de trabajo, sino que también los trabajadores podrán rescindir dicha relación contractual, la cual en este caso -

llevará el nombre - utilizando la terminología laboral - de Retiro - y en el orden de que el patrón sea el que incurra en la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales, este se entenderá por justificado y gozan de los derechos que la ley le confiere para tal efecto en sus correspondientes artículos.*

Debemos anotar también que en el caso de que el patrón no haya demostrado dentro del juicio correspondiente que ha tenido para sí el derecho que le confiere el artículo 47, es decir que el despido no haya sido debidamente probado y justificado, incurrirá en otra falta, tipificada en el artículo 48 de la Ley Laboral, otorgándole al trabajador los derechos debidos a una reparación al daño causado a su patrimonio.

*.- Los artículos de referencia son los artículos 50, 51 y 52.

CAPITULO II

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO .

- A).- Proyecto del Expresidente Abelardo L. Rodríguez.
- B).- Proyecto del Partido Nacional Revolucionario.
- C).- El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

A).- Uno de los logros más grandes conseguidos por el movimiento Revolucionario a fines del Siglo XIX, fué la obtención de Garantías y Derechos para la clase trabajadora que hasta entonces venían siendo explotada por el sistema capitalista imperante en ese tiempo, pero no obstante la idea de proteger a la clase trabajadora se omitió al parecer por razones de índole doctrinal proteger-Jurídicamente a una parte de una gran clase trabajadora, que es la de los trabajadores al Servicio del Estado, quienes deberían ser reglamentados en forma especial para proteger sus derechos ante un patrón todavía más poderoso, omnímodo que el del trabajador común.

No obstante debemos de admitir y de reconocer el gran trabajo através de un estudio íntegro de la experiencia de nuestro medio, así como del orden de la Justicia Social distributiva, tomando en cuenta al obrero como un factor de primera importancia sobre el desarrollo de la Economía del Estado.

Y cuyo planteamiento quedó plasmado en la Constitución del 17 en su Art. 123, de donde en el año de 1931 el Legislador desprende la Ley Federal del Trabajo, haciendo mención en su artículo segundo a la Ley por la cual se han de reglamentar los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, expresando que - "las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirá por la Ley(s)

que se expidan". Como se puede apreciar ya hay un interés por establecer garantías para los servidores públicos pero no quede más que en esto, ya que en su parte final como se subraya, habla de la Ley futura, empero no expresa ninguna norma protectora, y deja abierto el precepto Constitucional que faculta al titular del Ejecutivo para nombrar y remover libremente a todos los empleados y también a los funcionarios cuyo nombramiento no esté determinado, o bien sea por la Constitución o de alguna Ley que de ésta se derive percatándose de esto el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, consideró que éste era un poder onmímodo e incluso calificó de repugnante "hacer uso de éste" por lo cual y para controlar dicho poder en septiembre de 1972 instruye a los jefes representantes del Poder Ejecutivo para que los Empleados de la Administración Pública no fueran removidos sin una causa a todas luces justificada y así es como el 12 de abril de 1934 se publicó el acuerdo Presidencial sobre organización. Actualmente la Ciencia Política le da la acepción de Economía Distributiva, y funcionamiento del Servicio Civil, estatuyendo nombramiento de protección para Empleados y Funcionarios Públicos, estableciendo así un régimen interno y donde se señala, derechos, obligaciones y recompensas, así como admisión y nombramientos de los Servidores del Gobierno; con lo cual queda asegurada dicha clase laboral, hasta el mes de noviembre de ese año por supuesto sin coartar la libertad de quién lo suceda en la Presidencia de la República.

Para presentar las garantías que hace valer la Ley del Servicio Civil, debemos desglosarlas en diferentes secciones estableciéndolas de la forma siguiente: En su parte inicial concretamente el Artículo Primero y Segundo se va indicar quiénes se incluyen dentro de esta Ley, así como en los siguientes Artículos hasta el octavo que va a señalar la forma en que se constituyeron las comisiones del Servicio Civil, a lo cual se dice que cinco serán las personas que forman dicha comisión los cuales serán un representante de la Dependencia que fungirá como Presidente y dos vocales los que serán los dos Jefes Decanos de la Dependencia en cuestión, así como dos Representantes de los Empleados.

Además en las Fracciones correspondientes del Artículo - Octavo, el tiempo en que van a estar éstos ejercitando dicha actividad así como las elecciones y atribuciones que a éstos se le otorgan en cuanto ejercen dicho cargo.

Continuando con la integración de la Ley del Servicio - Civil, se señalan los requisitos para el ingreso a éstas, así como - los términos de los extranjeros para presentar sus servicios fijando - la división de los Servidores del Ejecutivo, como también sus categorías, éstos en correlación a la capacidad y desenvolvimiento de - cada uno de los Empleados y para lo cual también se establecen - requisitos para obtener la preparación adecuada para el desempeño - del puesto señalado, habla también en materia de educación tratán - do con esto de dar las bases para hacer un formato normativo de - ésta. En esta Sección que va del artículo noveno al vigésimo ter - cero se menciona las personas a las cuales va estar a cargo las so - licitudes del empleo, las cuales deberán resolver sobre la adminis - tración o rechazo de éstos, así como la aprobación de la competen - cia de las peronas designadas para ocupar vacantes señalando para - esto un término de seis meses a partir de la fecha en que tomó - posesión de su empleo para que se le considere concluido dentro - de los derechos que otorga la Ley en cuestión.

En los capítulos siguientes, es decir del 24 al 32, se ha - rá mención de los descansos a los cuales tendrán derecho los Em - pleados al Servicio del Estado, dentro de los que se incluyen - vacaciones, licencias y permisos. Teniendo derecho a dos perío - dos de vacaciones de 10 días cada uno anualmente dentro de los - cuales, no obstante no desarrollarán actividad alguna, gozarán del sueldo que tenían designado, en cuanto a las licencias se compren - día como una autorización que le dá la Dependencia a un emplea - do para separarse en forma temporal de su empleo sin perjuicio del puesto que ocupa mide los derechos que le concede su rango dentro de sus funciones.

La autorización a que se hace mención anteriormente - tiene la característica primordial y justa de que el trabajador seguirá gozando de su sueldo ésta característica va a ser precisamente la diferencia del permiso, vacaciones autorizadas y licencias teniendo éstas últimas una forma diferente de realizarse en tanto y cuanto éstas afectan la resolución económica que persigue el trabajador pues se entiende que la licencia es otorgada al Empleado - si bien, es cierto que le autoriza a separarse temporalmente de sus funciones laborales sin perder alguno, es decir que no se han movido de su puesto y que no se le reconozca su escalafón, empero no recibirá sueldo alguno además de que esta licencia no podrá exceder de seis meses, con la debida aclaración de que exista una enfermedad que lo impida inhabilitar por más tiempo pero - no que rebase la correspondiente a un año.

Es una salvedad hecho lo anterior y ya que se trata - concierne a las enfermedades, cabe hacer la aclaración de que se prevee una tabla en la cual lo que se decía con respecto a las enfermedades que se prolongan se retribuirán al trabajador de la forma siguiente : hasta por dos meses con goce de sueldo, hasta por más con medio sueldo, hasta por dos últimos sin sueldo.

Lo anterior claro deberá darse siempre y cuando se obtenga un certificado médico de incapacidad, señalando además dentro de este mismo capítulo y en relación a esto quiénes serán las personas autorizadas para acreditar dicha incapacidad además de encuadrar en este mismo capítulo a los Funcionarios y Empleados que con relación a este acuerdo no se encuentran dentro del Servicio Civil.

Más adelante y con el debido orden jerárquico se señalan recompensas y ascensos a los que tendrán derecho el personal.

A partir del Artículo trigésimo tercero hasta el cuadragésimo primero se clasifican las recompensas así como los ascensos - que ya señalamos anteriormente.

La autorización a que se hace mención anteriormente tiene la característica primordial y justa de que el trabajador seguirá gozando de su sueldo ésta característica va a ser precisamente la diferencia del permiso, vacaciones autorizadas y licencias teniendo éstas últimas una forma diferente de realizarse en tanto y cuanto éstas afectan la resolución económica que persigue el trabajador pues se entiende que la licencia es otorgada al Empleado si bien, es cierto que le autoriza a separarse temporalmente de sus funciones laborales sin perder alguno, es decir que no se han movido de su puesto y que no se le reconozca su escalafón, empero no recibirá sueldo alguno además de que esta licencia no podrá exceder de seis meses, con la debida aclaración de que exista una enfermedad que lo impida inhabilitar por más tiempo pero no que rebase la correspondiente a un año.

Es una salvedad hecho lo anterior y ya que se trata concierne a las enfermedades, cabe hacer la aclaración de que se prevee una tabla en la cual lo que se decía con respecto a las enfermedades que se prolongan se retribuirán al trabajador de la forma siguiente : hasta por dos meses con goce de sueldo, hasta por más con medio sueldo, hasta por dos últimos sin sueldo.

Lo anterior claro deberá darse siempre y cuando se obtenga un certificado médico de incapacidad, señalando además dentro de este mismo capítulo y en relación a esto quiénes serán las personas autorizadas para acreditar dicha incapacidad además de encuadrar en este mismo capítulo a los Funcionarios y Empleados que con relación a este acuerdo no se encuentran dentro del Servicio Civil.

Más adelante y con el debido orden jerárquico se señalan recompensas y ascensos a los que tendrán derecho el personal.

A partir del Artículo trigésimo tercero hasta el cuádragésimo primero se clasifican las recompensas así como los ascensos que ya señalamos anteriormente.

Dividiéndose los primeros en honoríficos y pecuniarios - los cuales estarán debidamente establecidos por una Comisión del - Servicio Social, la cual se encargará de establecer cuales serán las formas en que se pueden obtener o en su caso cancelarlas además - de fijar su monto o valor, así mismo y esto en relación a las excu- sas también es facultad de esta comisión señalar quiénes tienen de- recho a ocupar las vacantes superiores, claro siempre y cuando se - encuentre en el escalafón correspondiente o bien sea que hayan - acreditado algún exámen de oposición, éste nos viene a decir la - oportunidad que tenía todo empleado de obtener un empleo supe- rior, en forma inmediata al que desarrollaba antes del mencionado- ascenso, pues no se puede pensar y esto sería injusto que trabaja- dores que se encuentran esperando su ascenso al puesto inmediato - superior, no lo obtengan debido a la imposición de algún otro emplea- do, o ya sea totalmente desconocido a la Empresa - como en oca- siones suele suceder debido a las relaciones - o algún otro emplea- do que desarrollaba sus funciones en un escalafón inferior medie - empleado que espera. Así también tratando de señalar el Derecho que tiene todo aspirante a una plaza determinada por medio de un exámen de oposición se le otorgará al que tenga mayor capacidad- intelectual y adecuada a las características del puesto que se aspi- ra.

En la actualidad el capítulo que acabamos de ver se ha- desglosado en dos partes en las cuales una de ellas se constituyen en una Ley que regula lo conserniente a la obtención de puestos - ya sea de forma escalafonaría o mediante un exámen de oposición y por otro lado se constituye un reglamento de estímulos y recompen- zas a los funcionarios y Empleados de la Federación y del Distrito.

En el Capítulo comprendido entre los artículos cuatragé- simos segundo al cuadregésimo séptimo nos va a hacer referencia a un problema que ha sido uno de los principales estímulos para la - elaboración de este trabajo, ya que trata de lo que comparativa- mente podríamos considerar, del personal comprendido en el Servi- cio Civil.

Pués éstos van a tener derecho a indemnizaciones así - como también de pensiones de retiro que se fijará - por la comisión correspondiente obteniendo una inhabilitación adecuada por el buen desarrollo de sus funciones. También dentro de este articulado se pone de manifiesto del buen trato con el público con el cual tienen trato los Empleados, así como la fluidez del despacho de sus negocios. Es aquí donde nos llama poderosamente la atención la forma en que se establece los derechos y obligaciones para los sujetos del trabajo burocrático, ya que el gran fin que persigue este trabajo - es dejar aclarado que el trabajador tiene derecho y la debida capacidad de imponer medidas disciplinarias no solamente sobre empresas particulares sino también dentro del servicio público, pues si bien es cierto que el título principal se refiere al poder que tienen de imponer disciplinas el Estado, y en un traslado hacer de manifiesto el poder de disciplina patronales, queda firmemente expresado el poder disciplinario de los trabajadores, cuando en este capítulo - de la Ley del Servicio Civil se prohíbe el aprovechamiento del personal para asuntos particulares y además fijando el derecho de asociarse acción por la cual van a obtener más resultados tratándose - de la conducta de los Funcionarios representantes del Estado, como Patrón, para el trato de su Subalternos, y Empleados Públicos.

A propósito de lo que redactan los artículos que se señalaron a partir del artículo cuadragésimo octavo al quinceagésimo octavo se van a señalar las sanciones a las cuales se harán acreedores el personal de la Administración Pública, y al respecto las enu- mero en forma jerárquica de menor a mayor siendo las siguientes :

- I.- Extrañamiento.
- II.- Notas malas.
- III.- Multas y
- IV.- Destitución.

Para tal efecto va a señalar a las personas a quiénes - serán aplicadas estas sanciones además de explicar en que consisten cada una de ellas, hasta llegar a la más fuerte de ellas que es la

destitución en donde se estipula las causas por las cuales se destituye al Empleado. Aquí es donde encontramos cierta convergencia con la Ley reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en donde también se le sanciona de una manera singular al trabajador que falta en forma injustificada a su empleo* sólo que serán otros los términos y que en la Ley del Servicio Civil se requiere de cinco días consecutivos de faltas injustificadas para su destitución; en artículos subsecuentes dentro de los ya señalados y concretamente el Artículo quincuagésimo octavo que nos parece de gran importancia transcribir textualmente la parte que nos ha estimulado a la elaboración del capítulo cuarto es lo siguiente: "Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores se aplicarán sin perjuicio de exigir las responsabilidades de carácter administrativo, civil, o penal conforme a las disposiciones legales respectivas;" de lo cual resulta importante esta transcripción, ya que nos abre una posibilidad de poder aplicar la responsabilidad penal en la que se puede incurrir y que en su debida oportunidad y en un capítulo especial lo trataré de exponer.

Del artículo quincuagésimo noveno al sexto vigésimo quinto nos señala las causas de tramitación de la prestación del servicio, así como la exposición de la separación del servicio civil y en que consiste la indemnización; y señala que para efecto de la separación debe de presentarse una renuncia por escrito la cual tendrá diez días para su resolución, no obstante el ente seguirá elaborando dentro del término que se señala, hasta que no se le comunique que se ha aceptado su renuncia; ésta última parte deja entrever que podrán ser más de diez días de plazo para la resolución lo cual es cierto, pues aclara que en caso de que se siga algún procedimiento disciplinario contra el Empleado, podrá retardarse dicho plazo; además el empleado para no hacerse acreedor a lo anterior debe de entregar cuentas de su cargo.

*.- Artículo cuadragésimo séptimo fracción séptima.

Además de la función anterior señala la preferencia de Empleados al puesto cuando se suprimieron los derechos a las vacantes que se presenten. Es totalmente notorio que la separación de empleo que trata este capítulo, está completamente condicionada al resultado de una presunta responsabilidad delictuosa en ejercicio de sus funciones y lo importante es que no hay distingo entre Funcionarios. Además autoriza los plazos de interinato, y haciendo una revisión a la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, todo lo que se entiende en cuanto a Pensiones y Jubilaciones de los Empleados del Servicio Público.

En suma es todo lo que concierne al acuerdo dictado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez, y que tuvo (cuyo cuerpo se constituye en 75 artículos) * poca vigencia, no obstante es el arranque para la elaboración de leyes posteriores encaminadas a balancear con justicia las relaciones laborales de los trabajadores ante el poderoso Patrón Estado.

*.- Diario Oficial, México Jueves 12 de Abril de 1934
Página 1 a 7.

CAPITULO SEGUNDO.

B).- PROYECTO DEL PARTIDO NACIONAL REVOLUCIONARIO.

Se expone a continuación el comentario del Proyecto del Partido Nacional Revolucionario el cual en su parte primera hasta el artículo sexto, hace mención a los derechos y obligaciones que tienen tanto funcionarios como empleados con carácter Federal y que están al Servicio del Estado, así mismo se estipula dentro de éste articulado a quiénes deberán ser aplicadas las disposiciones que se establecen en el cuerpo del Proyecto y a quiénes no.

En continuación con la secuela numérica de los artículos de éste proyecto, partiendo del artículo séptimo hasta el cuarto se estipula lo referente a las comisiones del Servicio Civil, indicando su ámbito de validez o jurisdicción, es decir el lugar donde éste deberá existir, la forma en que deberá integrarse, a los sujetos que tienen facultad de dar los nombramientos, así como su remoción y también aclarando quienes no podrán ocupar esos puestos, señala los requisitos que deberán cubrir los representantes de los empleados, época y forma de su elección estableciendo, dando toda clase de oportunidad en las facilidades para integrar e instaurar a la Comisión para el desempeño de sus labores, también la Comisión del Servicio Civil. Tiene la facultad de formar el reglamento interior para su regular funcionamiento, lo cual parece un auto control indicado para un mejor desarrollo de sus funciones, dentro de las cuales también existen las de tramitar las quejas presentadas por los empleados, así como dictaminar sobre ellas, y por otro lado dentro de su control administrativo forma y conserva un archivo de todos los asuntos que tramita, dentro del cual se puede obtener datos de todas sus labores y en caso de solicitarse esto puede expedirse a los interesados copias certificadas de las constancias que solicitan.

La forma de ingresar al Servicio Civil esta planteada en los artículos décimo quinto al vigesimo segundo, y nos dice la for-

ma en que se lleva a cabo la válidez del nombramiento señalado, - los requisitos por los cuales se debe atravesar para cumplir con las formalidades del ingreso, encontrándose entre otras las de la edad - que sabemos es de suma importancia, señala que ésta no debe ser - menor de diez y seis años pero no mayor de cincuenta años, - esto como se ve tiene gran importancia pues aparentemente da solución - a la fluidez del proceso de jubilación, que se tenga en considera - ción el trato para empleados de edad avanzada, siendo esta la - edad límite, es de pensarse que el estandar de opción para el in - greso al servicio Civil era bastante amplio y daba margen para es - tablecer agentes con verdadera capacidad, pues vemos que también en estos artículos se señala la necesidad de un examen de oposi - ción del cual el aprobado sólo será el que tenga oportunidad, esto a excepción de los servicios de profesionales pues éstos acreditan - la capacidad que se vigila con sólo presentar su título respectivo - además claro esta de salvar los otros requisitos que se han señalado con anterioridad dentro de este Capítulo, ante las comisiones que - corresponda.

El siguiente Capítulo es de suma importancia pues en - este se señalan los derechos de los empleados y en donde tiene es - pecial mención el derecho a que estos tienen a que se les recom - pense.

Parte lo anterior del artículo vigésimo tercero al cuadra - gésimo primero. De acuerdo con los reglamentos se les recompensa - rá a los empleados en forma proporcional al señalamiento de las mis - mas es decir por primera vez se les otorga un derecho del cual no - habían disfrutado antes, pero por otro lado se les cuarta la liber - tad de agruparse, ya sea con fines de carácter social, económico - o cultural, pues la sentencia es clara "Pero no podrán constituir - Sindicatos ni hacer uso del derecho de huelga". *

*.- Actualmente es permitido por la Ley este tipo de agrupamien - tos, pero vemos que no es utilizado por los empleados al ser - vicio del Estado, pues resultaría temerario intentar algo pare - cido ante el máximo Patrón.

Otro de los beneficios a que son acreedores es al de la indemnización y el derecho de nombrar (y la forma de hacerlo) - un beneficiario en caso de accidente o muerte y también prevee - en caso necesario la forma de ejercitar sus derechos demandándole al estado el cumplimiento de sus obligaciones, señalándose quién es la persona indicada para hacerlo, haciendo una limitación en las - incapacidades relacionadas con el aspecto económico, consistiendo estas en el goce de sueldo lo referente a la reincorporación al trabajo. De suma importancia es cuando señala términos para la prescripción del ejercicio de los derechos, diciendo que esta se empezará a computar desde la fecha en que sean exigibles los derechos, se indica también la forma en que serán cubiertas las vacantes y - las vacaciones, que se darán estas últimas en dos períodos anuales de diez días cada uno, por supuesto con goce de sueldo, y por - otro lado también existe la posibilidad de obtener licencias económicas en las cuales se goza de sueldo siempre y cuando no excedan de diez días y en casos de gravedad y de extrema urgencia la cual se dejará al buen criterio del jefe superior de la Dependencia y en - caso de conceder licencias por más tiempo hasta un tiempo limitado, serán sin goce de sueldo; se puede estar en un momento dado con - dicionado a ocupar un puesto de los no protegidos por esta Ley - y así mismo ocupar un puesto de categoría superior y en caso de - que éste sea nada más transitoriamente se prolongará por más de - treinta días, tendrá el derecho de percibir el sueldo que la Ley le asigna a dicho cargo.

Una vez que plantea los derechos de los empleados en - los artículos cuadragésimo segundo y cuadragésimo tercero señala - las obligaciones a las cuales están sujetos éstos y nos dice; que - los empleados guardan al público la consideración y atenciones debidas - obligación tan trillada y exigida desde tanto tiempo y sin - obtener resultados satisfactorios, quizá porque no se les remunera - debidamente o porque ellos no obtienen las mencionadas atenciones por sus superiores jerárquicos y vienen a desahogar exitación a las - ventanillas frente a las cuales se van a pasar el resto del día reñen - gando. Teniendo además la obligación de proporcionar todos los - datos y pertenencias que tenga de la Dependencia a quién lo subs-

tituya en el cargo, percibiendo su sueldo durante el tiempo que se lleve haciendo esto los emolumentos devengados.

Inmediato a lo señalado anteriormente y ya que se plantea la obligación del empleado en caso de substitución, los artículos del cuadragésimo cuarto al cuadragésimo octavo señalan el movimiento de personal y mencionan las causas por las cuales pueden dejar de pertenecer al servicio civil, teniendo cierto límite para lo correspondiente al cese y la renuncia que obligatoriamente deberá hacerse por escrito.

Del artículo cuadragésimo noveno al quincuagésimo cuarto se establece el capitulado de sanciones o las faltas expuestas en el capítulo referente a las obligaciones de los empleados y se enumeran de la siguiente forma:

- I.- Extrañamiento.
- II.- Multa.
- III.- Suspensión del empleo sin sueldo por quince días.
- IV.- Destitución.

Además de enumerarlas hace una explicación de cada una de éstas dándole más importancia como es natural a la suspensión de empleo y a la destitución ya que hace mención a que la falta al trabajo sea injustificada y además por el lapso de seis días, con lo cual observamos que el legislador era más bondadoso que el actual régimen de obligaciones para el cumplimiento de sus funciones laborales, - pues ahora solamente se dice el que "falte por más de tres días" siendo suficiente para incurrir en la falta de abandono de empleo- y la persona que se encargaba de imponer la sanción era el jefe Superior, previo dictamen que rindieran las comisiones del Servicio Civil.

Dado que se habla de derechos y obligaciones así como de las sanciones que deberán imponerse a quienes no cumplan, es necesario una reglamentación procesal, la cual se señala de los ar-

tículos quincuagésimo quinto al sexagésimo octavo, en donde se ve mos que se estipula tanto el Proceso en general como en su forma especial, además de nombrar las autoridades correspondientes que - deban conocer sobre la controversia y el señalamiento de cuando - hay recurso y de cuando no lo hay, así como la forma de obligar al cumplimiento del dictamen en cuanto este tiene el carácter de obligatorio estableciendo también en este dictamen de cumplimiento facultativo, teniendo además el proceso una secuela ordenada - de distintos períodos los cuales dependerán de las notificaciones - personales.

Con lo expuesto anteriormente es de apreciarse que existe - un verdadero juicio pues no sólo se plantea un normamiento propio sino que deja la puerta abierta para la aplicación en forma supletoria del - Código Federal de Procedimientos Civiles.

En el Capítulo correspondiente al artículo entre el sexagési mo cuarto se propone en forma curiosa la creación de un Instituto de Administración Pública, y decimos en forma curiosa pues se dice que - éste funcionará con entera independendencia de las Comisiones del Servi- cio Civil, * y plantea las finalidades que éste tendrá y que son las - siguientes :

- I.- Estudiar los problemas del funcionamiento burocrático de la Administración Pública.
- II.- Determinar cuales carreras burocráticas deben constituir - carrera Administrativa.
- III.- Organizar los planes de estudios.
- IV.- Organizar y dirigir las Academias de Administración Pú- blica.

*.- No obstante esta lo estatuye y establece su funcionamiento - y cuya reglamentación se desprende del Servicio Civil.

Las funciones directivas estarán a cargo de un consejo - que se integrará por delegados los cuales serán puestos por elección de empleados en el mismo acto que se lleven a cabo las elecciones para los integrantes de las Comisiones del Servicio Civil - y la forma en que se integrará los representantes del Instituto será nombrando los delegados en su primera sesión, un director general, un secretario, sean o no burócratas y una vez hecho esto el instituto formula su propio reglamento y señala para su funcionamiento - un presupuesto anualmente.

A diferencia de otros reglamentos, éste enuncia su parte general al final de sus lineamientos normativos y ocupa del Artículo septuagésimo quinto al octagésimo cuarto, y empieza por señalar el tiempo de la jornada de trabajo que no deberá ser de más de - ocho horas diarias y en caso de exceder de este se consideran como tiempo extra o el hecho de laborar en días señalados como festivos o en el que este designado para un descanso semanal, protegiendo de esta forma el salario que deba ser remunerado al empleado que exceda sus funciones del tiempo laborable, protegiendolo - igualmente al salario diciendo que este no será embargable, excepto en los casos de deudas alimenticias o responsabilidades que provengan de un delito. Los aspirantes a un empleo deberán sujetarse a ciertos cuestionarios que estarán formulados por los jefes superiores de las Dependencias, y una vez que esten instalados en un - puesto, el empleado no deberá tener otro a menos que en éste se requieran de conocimientos científicos específicas o de carácter técnico, no siendo incompatibles sus horarios, una vez que hayan - obtenido el certificado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, también se prevee el cambio de residencia permanente de - los empleados, así como de su fallecimiento, auxpiando en lo primero el pago de traslado de él y sus familiares y en lo segundo señalando quienes determinarán las causas de incapacidad y la desición sobre lo que se debe hacer en caso de separación temporal y previendo en los que llegue a cometer algún delito y los resultados que esto traería. *

*.- Revista "Política Social".- Tomo I N^o 4 pág. 4 a 17.- noviembre de 1935.

C).- EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.

Con los proyectos de Ley que hemos expuesto se dió un avance extraordinario en la lucha revolucionaria de los burocratas, para sembrar la inquietud entre los propios trabajadores al Servicio del Estado y los legisladores encargados de velar el interés de este sector de clase trabajadora, y así es como se expide en el mes de septiembre de 1938, por el entonces-Presidente General Lazaro Cardenas y a raíz de la iniciativa del H. Congreso de la Unión, el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que ya tiene toda la fuerza y formalidad de una verdadera ley.

En su artículo primero al octavo, nos habla de las disposiciones generales, diciendo a quienes obligará la presente ley, dando un concepto de Trabajador y señalando cual es la relación de trabajo reconocida por esta Ley, dividiendo a los trabajadores en dos grupos que son :

Primero.- Trabajadores de base, y

Segundo.- Trabajadores de confianza.

Diciendo quiénes son los de confianza, y a quiénes excluye de la protección de esta Ley, dedicándola únicamente a los trabajadores de base, determinando los requisitos que deberán llenar, estableciendo la irrenunciabilidad de las disposiciones de esta Ley, que favorezcan a los trabajadores, remitiéndose a la Ley Federal del Trabajo para los casos no previstos en la presente Ley, ni en sus reglamentos para su aplicación supletoria.

Del artículo noveno al décimo séptimo, contiene los derechos y obligaciones individuales de los trabajadores, que deberán siempre prestar sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada para hacerlo, exceptuando cuando se trate de trabajadores temporales que será sustituido el nombrami-

ento por la lista de raya, señalando la edad de dieciséis años para tener capacidad legal. Expresando las condiciones nulas de trabajo aún cuando aceptado, mencionando los requisitos que deberán contener los nombramientos de los trabajadores, previniendo la transferencia del trabajador a otra ciudad, excentando de impuesto las actuaciones y certificaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la presente Ley, resultando importante el artículo 15 que dice "El nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conforme a la buena fé, al uso o a la ley". Encontramos en este precepto que se acepta la posibilidad y el reconocimiento de un delito en el abandono de empleo como lo demostraremos más adelante, clasificando a los trabajadores de base en cinco categorías.

En el artículo décimo octavo al vigésimo octavo trata de las horas de trabajo y de los descansos legales, estableciendo cual es el trabajo diurno, el nocturno y el mixto, con su duración máxima respectivamente, admitiendo reducción de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud, reglamentando el trabajo extraordinario que nunca podrá exceder de hora y media diaria, ni de cinco días consecutivos, obligando cuando menos a un día de descanso por cada seis, y de cuánto tiempo antes y después del parto, disfrutando las mujeres con sus descansos, siendo días obligatorios de descanso los que señale el calendario oficial, delimitando las vacaciones.

Del artículo noveno al cuadragésimo indica los salarios, como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, fijandolo uniforme para categorías de trabajadores y libremente por el Estado, señalando el procedimiento para modificarlo, conforme al criterio de que a trabajo igual corresponde salario igual, estableciendo los sobresueldos y partidas de honorarios adicionales uniformes de acuerdo a la región de que se trate determinando el lugar y en que forma deben hacerse los pagos, sin-

permitir hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores salvo cuatro excepciones que son :

- 1º Por dedudas contraídas con el Estado.
- 2º Cobro de cuotas sindicales.
- 3º Por descuentos ordenados por pensiones.
- 4º Por deudas de alimentos.

Sin poder exceder el descuento del 30% total, excepto por la causa tercera y cuarta. Pagando la hora extraordinaria a un 100% más de lo normal, declarando la no suceptibilidad del salario a ser embargado judicialmente o administrativamente, a excepción de los ya expresados anteriormente, haciendo nula la cesión de salarios en favor de terceros por cualquier medio, no pudiendo en ningún caso el salario ser inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general.

En el artículo cuadragésimo primero estipula lo de las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, estableciendo el escalafón y las personas que tienen mayor derecho para ocupar las vacantes, así como el procedimiento para llenarlas y sobre las licencias por ocupar un puesto de confianza, debiendo proporcionar a los trabajadores las facilidades indispensables para obtener habitaciones cómodas e higiénicas, cumpliendo con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes proporcionando gratuitamente los servicios médicos y farmacéuticos, cubriendo las indemnizaciones necesarias, proporcionando lo necesario para ejecutar el trabajo convenido, estableciendo academias donde se impartan los cursos necesarios para obtener un ascenso, proporcionando campos deportivos para el desarrollo físico, concediendo licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les impogan, y haciendo las deducciones que soliciten los sindicatos, siempre que se

ajusten a los términos de esta ley.

En el artículo cuadragésimo segundo explica las obligaciones de los trabajadores, dentro de las cuales ya no encontramos aquélla que considero magnífica y de la cual hemos hecho alusión anteriormente y es la de tener con el público la atención y consideración más amplias, dándole toda clase de facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el despacho de los asuntos.

El artículo cuadragésimo tercero nos expone la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, que no significa el cese sino una suspensión temporal.

En el artículo cuadragésimo cuarto se refiere a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, fijando nuestra atención en la causal que nos asiste en el tema, que la encontramos en la misma forma en la que esta actualmente, en sus dos aspectos, tenemos primeramente la del simple abandono y posteriormente la de la falta consecutiva por más de tres días que es idéntica notando que en el simple abandono se aumento la parte técnica, la deficiencia de un servicio etc. Siendo las causales las mismas a excepción del inciso J), que dice "por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En el artículo cuadragésimo quinto al sexagésimo segundo nos mencional la organización colectiva de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diciendo "los sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado, son las asociaciones de trabajadores Federales dependientes de una misma unidad burocrática, constituidas para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes", reconociendo en cada unidad burocrática un sólo sindicato que será el mayoritario, teniendo derecho a pertenecer al sindicato todos los trabajadores, pero nunca podrán salir del mismo sino expulsados, a excepción de los trabajadores de confianza que cuando logran esa categoría quedarán en suspenso todos sus derechos y-

obligaciones, señalando los requisitos para la formación de un sindicato siendo registrados por el Tribunal de Arbitraje así como su procedimiento de formación y cancelación, quedando prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos, sin poder el Estado jamás aceptar la cláusula de exclusión, y designando las obligaciones de los sindicatos y lo que les está prohibido, así como la forma de disolverse, sin poderse expulsar igualmente a ningún sindicato del seno de la federación, siendo responsable la directiva de los sindicatos en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común, obligándolos civilmente cuando hayan obrado dentro de sus facultades. Siendo resueltos los conflictos de los sindicatos por el Tribunal de Arbitraje y los gastos que se originen por su funcionamiento serán a cargo de sus miembros.

El artículo sexágésimo tercero al sexágésimo quinto, encontramos lo referente a las relaciones generales de trabajo, fijándose cada período de gobierno por el titular de la unidad burocrática, y el sindicato, determinando las condiciones de trabajo y en caso de inconformidad el sindicato podrá acudir al Tribunal de Arbitraje, que resolverá en definitiva.

En el artículo sexágésimo sexto al septuagésimo segundo, nos habla de la huelga, entendiéndose como tal, "la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece", señalando el porqué de dicho acto siendo ésta de dos tipos: General y Parcial: en que consisten y cuales son las causas por las que puede ser motivada, suspendiendo mientras ésta dure los efectos de los nombramientos de los trabajadores, debiéndose limitar a la suspensión de labores este movimiento y no a la violencia, ya quien lo haga se le sujetará a las responsabilidades penales o civiles en que incurra, perdiendo además su calidad de trabajador.

En el artículo septuagésimo tercero al octagésimo tercero menciona el procedimiento en materia de huelga y de la intervención que corresponde al tribunal de Arbitraje, señalando los requi-

sitos que los trabajadores deben llenar y los que deben cumplir, - la forma en que se les autoriza, si esta se considera legal, o si es ilegal prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de empleo y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esa suspensión, pudiéndose declarar también inexistente, así como las causas por las que ésta puede terminar y las medidas que deben tomarse en caso de iniciarse la huelga.

Del artículo octagésimo cuarto al octagésimo quinto se refiere a los riesgos profesionales, que se regirán por la Ley Federal del Trabajo con sus limitaciones con respecto a las licencias con goce de sueldo íntegro en los casos que este estatuto conceda prerrogativa, tratándose de enfermedades no profesionales, señalando los términos en los que se les concederán dichas licencias.

En el artículo octagésimo sexto, al nonagésimo primero, nos habla de las prescripciones, las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores al servicio del Estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos y determinados que prescribirán en un mes, con excepción de los casos previstos y determinados que prescribirán en un mes, - unos, y en dos años los otros contados desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador, o desde que el tribunal haya dictado resolución definitiva cuando y por qué causas no puede comenzar a interrumpirse la prescripción, regulándose los meses por el número de días que le corresponda; el primer día se contará completo, y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumpliendo el primer día útil siguiente.

El artículo nonagésimo segundo al nonagésimo octavo, expone la integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje, que deberá ser colegiado, señalando la forma de integrarse y como llenar las vacantes y cuanto tiempo durarán en sus encargo los magistrados, -

cual será su sueldo expresando las razones por las que podrán ser -
removidos, señalando los requisitos para ser miembros del Tribunal -
de Arbitraje, contando con el personal que sea necesario, teniendo
los secretarios carácter de actuarios quedando estos y los empleados
del Tribunal sujetos a la presente Ley, pagando entre el Estado y -
las organizaciones de trabajadores los gastos que originen el funcio-
namiento del Tribunal y juntas de Arbitraje.

En el artículo nonagésimo noveno contiene la competen-
cia del Tribunal y de las Juntas, señalando entre quienes y los ca-
sos que pertenecen al campo de su competencia.

En el artículo centésimo al ciento catorce trata del pro-
cedimientos ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, reduciéndolo a
la presentación por escrito o verbal de la demanda, a la respuesta
y a una sólo audiencia de pruebas y alegatos salvo cuando haya -
pendientes de practicar diligencias, mencionando los requisitos que
deberá contener la demanda y la contestación que deberá ser a par-
tir de tres días de la notificación para estar en tiempo reglamenta-
rio para su validez, pudiendo comparecer los trabajadores por sí o
por medio de su representante y por parte de los funcionarios por -
apoderado acreditado mediante simple oficio, limitando a las perso-
nas que pueden asesorar a los trabajadores apreciando el tribunal -
y las Juntas, las pruebas que se les presenten en conciencia, y re-
solverán los anuncios a verdad sabida y buena fé guardada, siendo
resueltos en la forma antes mencionada, todo incidente de persona-
lidad sobre la nulidad de actuaciones y otros motivos análogos, -
haciéndose la notificación personal por medio de oficio con acuse-
de recibo, corriendo los términos a partir del día siguiente del em-
plazamiento, contándose el día del vencimiento. Imponiendo como
algo nuevo las medidas de apremio por el tribunal, por las faltas -
de respeto, por medio de amonestaciones o multa, debiendo ser a -
costa del interesado toda compulsas de documentos. Sin aceptar -
la recusación y siendo inapelables las resoluciones dictadas por el
Tribunal. Estando obligadas las autoridades civiles y militares a -
prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje para hacer respetar sus reso-
luciones cuando fueren requeridas para ello.

CAPITULO TERCERO .

A).- EL ABANDONO DEL EMPLEO EN LA ADMINISTRACION - PUBLICA .

En la transformación de la actividad del Estado a partir de la Segunda Guerra Mundial, en donde alcanza su mayor desenvolvimiento, convirtiéndose a un Estado productor, comerciante o distribuidor de Bienes o Servicios termina con el Libertalismo e inicia la etapa del Intervencionismo - que nace en Inglaterra - creando un nuevo sentido de la actividad estatal.

La ingerencia del Estado en el campo de lo económico - para satisfacer las necesidades sociales, provoca un fenómeno de transformación muy importante que da como resultado la Empresa Pública que reviste ciertas entidades Jurídico-Económicas las cuales tienen la característica de libertad, iniciativa, flexibilidad y espíritu Empresarial.

La amplia intervención Estatal en la vida social esta sujeta a un régimen de carácter burocrático, el cual viene a ser un obstáculo refrenador de la fluidez y desenvolvimiento del desarrollo de las actividades propias de la Empresa Estatal tendientes a garantizar una estabilidad económica expedita y flexible a una Sociedad carente de satisfactores primarios, esto debido a la insuficiente actividad Empresarial que le precede.

Y ya dentro de la Empresa Pública vemos que adoptan - diferentes aspectos de funcionamiento sujetos todos estos obviamente a proporcionar servicios de tipo económico, industrial o comercial.

El buen funcionamiento de los servicios a que hacemos referencia a cargo de los empleados de la administración Pública - que para cuya vigilancia de desenvolvimiento de funciones tienen su propia reglamentación, la cual no sólo se va a encargar como lo hemos anunciado, en otros momentos, - y como es de justicia -

de otorgar derechos garantizadores de estabilidad laboral dentro del sistema Administrativo Nacional, sino que además han de estar sujetos al cumplimiento de ciertas normas de conducta o imposiciones de sistema, para dar un mejor servicio a la Administración Pública, lo cual en última instancia repercute en beneficio propio pues el empleado público, no sólo proporciona el servicio a la sociedad en el debido cumplimiento de sus obligaciones, sino que también en determinados momentos también lo va a solicitar.

Existe cierta tendencia de asimilación entre el derecho burocrático y el Derecho Laboral que regula a los trabajadores ordinarios y se observa en la dicción del apartado "B" del artículo 123 constitucional en donde traza aspectos básicos del Derecho Burocrático, dentro del mismo precepto que regula los lineamientos esenciales del Derecho Laboral Mexicano. En donde la mayor similitud radica en las condiciones de trabajo, el derecho a formar asociaciones y al derecho de Huelga.

Empero no obstante la observación anterior debemos decir que existen claras diferencias entre las relaciones laborales Ordinarias y la de los empleados Públicos, y esto se manifiesta primordialmente en la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus patrones, la cual naturalmente es distinta a la que une a los servidores públicos con el Estado, en donde el empleado se constituye en íntimo colaborador del Estado en el ejercicio de la función pública lo cual representa que realiza un desempeño de interés general y no así como los primeros que laboran para empresas con fines de lucro y satisfacciones personales.

Ahora bien dentro de las relaciones internas de organización de los aparatos de funcionamiento del gobierno y sus servidores existen los llamados Poderes Jerárquicos, disciplinario y de control en la organización administrativa, en donde necesariamente tenemos que hacer una distinción entre funcionarios y empleados esto clara-esta en relación a la actividad que realizan y la investidura que ostentan.

La propia Constitución hace la diferencia* entre funcionarios y empleados, además de mencionar una tercera categoría que denomina altos funcionarios, sin embargo no menciona en que consiste dicha diferenciación, y no da base alguna para que podamos entender por separado las funciones que en un momento dado pueden tener específicamente cada uno de estos, aunque utilizando el criterio y la aportación que hacen algunos estudiosos del derecho Administrativo, podemos considerar que los funcionarios Públicos son aquellos, bajo los cuales se encuentra representada alguna institución gubernamental, es decir partiendo del Presidente de la República - el cual y ya que se menciona puede ser un alto funcionario - como representante del Estado y concretamente del Poder Ejecutivo, tiene una mayor investidura Política, que los que forman su Gabinete y que de alguna forma también van a ser representantes de algunos de los Poderes que regulan la organización Estatal.

En materia Laboral no se observa tal diferenciación, o al menos no se da una explicación, concreta y de carácter práctico para la distinción entre empleados y funcionarios que al estimar que debe haber sanción de tipo laboral para los servidores públicos que incurran en algunas de las faltas estipuladas por los reglamentos específicos o generales del Derecho Burocrático debemos entender que están incluidas todas las categorías y denominaciones que se mencionan dentro de las leyes, en cuanto se habla de empleados públicos.

Para concluir con este tipo de Polémica diremos: Funcionarios y empleados tienen el origen de su poder en la norma jurídica, y excluir a los primeros de su orbita es atribuirles una cualidad que los pone por encima del Estado mismo, cuya constitución y competencia están reguladas por la ley. Y dentro de esta misma se sitúa el empleado burocrático que igualmente sus funciones no tienen plazo fi

*.- En varios artículos constitucionales queda acentado dicha diferencia siendo más concreto en el artículo tercero a la referida Carta Magna.

jo y por su naturaleza son continuas. Y en suma los funcionarios-empleados, servidores o trabajadores públicos integran una sola categoría laboral frente al Estado Democrático, frente al Público, las diferentes denominaciones que se utilizan no le importan al Derecho y sólo sirven para la identificación de las tareas realizadas y a la jerarquización de su importancia o al señalamiento del respeto - que se les deba, - dado a su investidura o inmunidad Política la cual no lo excluye de la responsabilidad sólo le da facultades de protección, mientras se define su posición - pero no inciden en la conformación de su especial calidad netamente jurídica. Por lo tanto todo aquello relativo a la regulación jurídica de las relaciones de trabajo están encuadrados, funcionarios y empleados Públicos.

No obstante lo que ha quedado acentado anteriormente - estamos de acuerdo en que al interpretar la propia ley burocrata, - en cuanto a la doctrina jurisprudencia, encontramos que se encuentra dividida en dos partes; que son la sustantiva y la Procesal. * En donde la primera en diversas tesis dictadas por la Suprema Corte de Justicia, se ha distinguido entre trabajadores de base y trabajadores de confianza y esto es con el fin de que la Ley Burocratica sea aplicada nada más a los trabajadores de base y esto en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, en donde los jefes de las unidades burocráticas estan facultados para cambiar a sus subordinados sin que tenga que probar el hecho por el cual son cambiados, con el pretexto del buen servicio.

También es de importancia el estudio de las tesis Jurisprudenciales en cuanto hablan del cese de empleados y sus consecuencias en donde se ha dejado un tanto indefenso al empleado burocrático, pues como dice el maestro Trueba Urbina no hay ningún ordenamiento legal que autorice al trabajador a tener conocimiento de la resolución del Tribunal Federal previo al cese del que ha -

*.- Trueba Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo.- 1975.

sido objeto y del cual resulta difícil defenderse.

Uno de los principales motivos del cese es la falta de asistencia, incumplimiento del contrato de trabajo y abandono de empleo, revistiendo éste último mayor importancia por la singular forma de regularlo la ley, pues esta sujeto a especial observancia, ya que no sólo se necesita un tiempo determinado en días, específicamente señalando, sino que es suficiente que el trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la desatención momentánea o por un breve período de las mismas y en este último caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al Estado o a terceros, - que el perjuicio es un factor determinante en la causal de abandono de empleo - en la inteligencia de que el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiono, en tanto que el primero, dicho perjuicio es genérico y no requiere prueba, estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la cual se le paga al empleado una retribución económica. De tal forma el abandono de empleo es un hecho independiente de la duración de la ausencia al ejercicio de sus funciones pues sabemos que no es propiamente el tiempo el que determina el abandono, sino que en este tiempo se pudo haber desatendido una labor inaplazable, que es o que propiamente esta sancionando la ley, aunque a tal respecto existen ejecutorias que razonan detenidamente la problemática de esta situación y para protección del empleado y evitar los abusos, aclara que debe demostrarse que efectivamente se dejó de desarrollar la actividad inaplazable que le estaba encomendada.

"El abandono de empleo por parte de los servidores del Estado, no puede consistir en la sólo falta de asistencia a las labores porque el estatuto jurídico establece distinción entre las dos situaciones, de manera que el abandono de empleo es un hecho independiente de la duración de la ausencia por parte del empleado, ya que, si efectivamente se desatenden en labores inaplazables, el

abandono puede consumarse en una hora de dejar el puesto, siendo el factor perjuicio el que determina el abandono y no la ausencia propiamente dicha, por tanto, cuando se despide a un empleado por causa de abandono, debe demostrarse que efectivamente dejó de desarrollar la actividad inaplazable que le estaba encomendada, sin que haya necesidad de que esto ocurra en determinado número de días, pero si que causó perjuicio con el abandonó." *

Por otro lado también se considera abandono de empleo, cuando al trabajador se le ordena que paze a ejercer funciones inherentes a un cargo que con anterioridad ya venía desempeñando en un lugar determinado y lo mandan a otro y éste no lo hace, pues esto entraña la desobediencia a un superior jerarquico, claro-esta que si éste le ordena dicha función con el debido cumplimiento de la Ley y en ejercicio de las facultades que se le conceden por su situación jerarquiica.

Al respecto la jurisprudencia también resuelve el caso, en favor de una protección al inferior jerarquico, concediendole la oportunidad de defenderse ante los tribunales Federales de Arbitraje interponiendo la nulidad de esa orden de cambio, en la inteligencia de que por el tiempo en que estos resuelvan su apelación, le debe cumplir la orden, sino se le considerará como que ha abandonado el empleo, sin que le sirva de justificación el hecho de haber recurrido a los tribunales a inconformarse con la mencionada orden de cambio.

Lo que expresamos lo podemos apreciar más detenidamente en la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el abandono de empleo de los trabajadores al Ser-

*.- Ejecutoria B. I. J N^o 115, pág. 152 del primero de marzo de 1957 A.D. 972/1965.- Secretaría de Agricultura y Ganadería. R. el 14 de febrero de 1967.

vicio del Estado, y que ha continuación transcribimos.

"Si un trabajador esta desempeñando una plaza y el titular lo comisiona a un lugar distinto, debe obedecer la orden, quedando en libertad de promover ante el Tribunal de arbitraje, la nulidad de la orden de cambio; pero en tanto obtiene esta resolución, debe acatar el acuerdo del titular y no haciendolo incurre, en abandono de empleo. *

El abandono de empleo - como se ve - en el sistema burocratico manifiesta un especial cuidado en sus formas de realizarse y se puede incurrir en este, de las formas que se han planteado anteriormente, y la manera de sancionarse dicha falta, (ya que así se considera) administrativa es con el cese, siempre y cuando encuadre en un ángulo de apreciación mayormente delicado, que reviste una importancia superior, lo cual ocasionaría que se interpretara de otra forma es decir se le diera una apreciación de Delito, en cuyo caso la sanción sería, además de la mencionada, de otra naturaleza de cuyo estudio nos encargaremos más tarde, por lo tanto queremos dejar esta aclaración manifiesta.

Ya que se expresa el Delito de abandono de empleo, es prudente hacer la aclaración que el hecho de abandonar el empleo, o mejor dicho, el no concurrir al desarrollo de sus funciones por el hecho de estar privado de su libertad, es improcedente levantar acta de abandono de empleo, lo cual entre otros casos sería en contra de las normas mínimas de seguridad, que se implantaron como medida de readaptación para los delincuentes y que prevee la readaptación de éstos al abandonar el lugar a donde se encontraban reclusos y de esta forma reincorporarlos a la vida social así como de asegurar su estabilidad económica.

*.- Ejecutoria : Informe de labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, pág. 11 A.D. 5821/58, Alfonso Lario Larios, tercero - perjudicado Secretario de Hacienda y Crédito Público.

Los conflictos colectivos o intergremiales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, de los gobiernos del distrito y de los territorios Federales deben someterse a la competencia de un tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. A excepción de los conflictos entre los trabajadores y el Poder Judicial de la Federación los que son resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Y una vez que se entabla la contienda judicial son admitidos dentro del Proceso todos los medios de prueba que se puedan presentar, tomando en consideración que los documentos se admiten como prueba testimonial, así mismo se considerará la Confesional de los titulares con un oficio que éste dirija a los Tribunales.

Como lo que nos ha ocupado concretamente analizar, es el abandono de empleo, enunciaremos la manera en que se lleva a cabo el Procedimiento. Una vez que el empleado ha cometido una falta se levanta una acta por el Secretario de Acuerdos en la que se hace constar el momento o la fecha en que fueron abandonados las labores y en que forma, así con base en esta acta se determina a través de un acuerdo dictado por el titular de la dependencia para los efectos del nombramiento, cese y sustitución del empleado, una vez dictado este acuerdo se le avisa al pagador de la baja y nuevo nombramiento del Departamento Administrativo para que a su vez éste comunique la baja a las dependencias del Servicio Social.

B).- EL DELITO DE ABANDONO DE EMPLEO EN LA LEY PENAL.

Los sujetos relacionados con la Administración Pública, al aceptar el cargo que se les confiere por la misma, son sabedores de la gran responsabilidad que adquieren, ya que el compromiso del - buen funcionamiento laboral tiene un interés de orden general a la Sociedad a la cual van a servir a través de determinada Institución estatal. Ahora bien al incurrir éstos en alguna falta relacionada - con sus funciones se van a ser acredores a una sanción predeterminada por la ley Reglamentaria de la burocracia, es decir nos encontra- - mos ante el Poder disciplinario del Estado el cual eleva este Poder a la categoría del Derecho Penal; pues como sabemos éste es una - rama del Derecho Público y como dice el maestro Castellanos Tena "es la rama del Derecho Público Interno relativa a los Delitos, a - las Penas y medidas de seguridad, que tiene por objeto la creación y la conservación del Orden Social". * Y en el caso de las sanc- - ciones a los servidores Públicos, el Estado y al velar el interés so- - cial, si éste ha sido violado por un mal cumplimiento de su deber, es necesario tenga una sanción que va más allá de la simple correc- - ción administrativa; - como lo observamos con el abandono de em- - pleo - y de esta forma es como se integra lo que propiamente se - llama Derecho Penal Administrativo.

En realidad el Derecho Penal puede definirse según se - haga referencia al sistema de normas, o bien al de conceptos cien- - tíficos sobre el delito, el delincuente a la Pena*, y en el caso de - las normas administrativas, es tanto como demostrar que el buen - juez por su propia causa empieza, pues se sabe que el Derecho Pe- - nal es establecido por el Estado en el sentido en que éste determi- - na, los Delitos, las penas, y las medidas de seguridad afirmado es- - to por estudios como Cuello Calón, Von Litz y Edmundo Mezger -

*.- Lineamientos del Derecho Penal.

*.- Maggiori.- "Derecho Penal I". Edit. Temis Bogotá 1954.-
Pág. 3.

para el cual es "un conjunto de reglas que norman el ejercicio del Poder Punible del Estado conectado - en el Delito como presupuesto, la Pena como su consecuencia jurídica". *

El Derecho Penal no sólo establece la represión a los hechos que lesionan bienes jurídicos privados, individualmente o colectivos (sociales) sino también la represión de los delitos contra los Poderes Políticos y contra la Administración Pública y este se funda en un poder jurídico de garantizar la integridad constitucional de los Poderes que la Constitución ha creado, tanto el Federal como el Local.

El ámbito del Derecho Penal Administrativo es pues el relativo a las disposiciones emanadas de cada Poder legislativo Local. Desde luego no todo Derecho Penal Administrativo es local - pues numerosas disposiciones del Código Penal reprimen hechos que no sólo afectan a la constitución de los Poderes Políticos locales - sino también a los Administrativos con ámbitos de validez Federal, - y no sólo a la constitución o formación de ellos, sino a su funcionamiento.

Una vez que hemos hecho la mención de la importancia que nos reviste conocer el Derecho Penal Administrativo o mejor la función sancionadora del Estado y su Poder disciplinario para quienes se encuentren bajo su tutela como empleados ejerciendo una función determinada, pues como sabemos existen varios delitos que emanan precisamente del carácter de funcionario o empleado, tales como el ejercicio indebido de funciones, el abuso de autoridad, el de coalición de funcionario abandono de empleo, el cohecho, - peculado -, etc. en que el estado establece Delitos y penalidades especiales para actos u omisiones que derivan de la relación de servicio entre el particular y el Estado y a hora bien nos debemos de avocar a el análisis del abandono de empleo que ya planteaba-

*.- El jurista Alemán más destacado de los últimos tiempos, tratado de Derecho Penal, Tomo I Pág. 27.

mos en líneas anteriores a éste inciso. y que por ser de importancia para nuestra exposición es necesario desmenuvámoslo a través de la dogmática del delito y la referencia a las leyes que en particular lo sancionan como tal.

Tenemos entendido por exposiciones anteriores que el abandonar el empleo simplemente provoca una sanción administrativa determinada que a saber conocemos como cese, pues bien al profundizar más en esta falta observamos que con relación a la "Ley de Responsabilidad de Funcionarios", ésta va a hacer sancionada con penas que pueden ser privativas de libertad, y al hacer referencia al Código Penal, nos encontramos con que éste le impone una sanción que va de los 3 días a un año de prisión al que abandone el empleo sin causa justificada. *

Ahora bien ya que como decíamos debemos de plantear el delito de abandono y empleo conforme a la teoría del delito, tenemos que empezar por señalar lo que entendemos como delito y para esto nos referimos a lo que en primer instancia menciona el Código Penal en su artículo séptimo: "Delito es el acto u omisión que sancionan las Leyes Penales". Y a continuación lo que la Doctrina señala para que se integre la comisión, siendo la acción y en su caso la omisión que realiza un sujeto que se encuentra debidamente establecida la Ley Penal, es decir que sea típica, y que además vaya en contra de la norma jurídica o señalando también que para la integración del delito en sí se debe tomar en cuenta, elementos intrínsecos a la persona que realiza esa acción típica y antijurídica, y éstas son la imputabilidad, que según el grado de ésta va a dar la culpabilidad del sujeto, siendo esta parte de apreciación subjetiva y que al respecto se tomaron en cuenta elementos de ésta índole, tales como, el dolo y la culpa que puede dar un análisis más profundo al observar su estado negativo de comisión que es la inculpabilidad ya sea por error o coacción, y por último el grado de punibilidad.

*.- Artículo 212 del Código Penal.

Una vez que hemos hecho un esbozo de lo que entendemos como delito, nos referimos al tipo de delito que nos ocupa, planteado en primer término que el abandono de empleo se presenta no como una acción, sino como una omisión o como lo plantean otros Juristas es una acción por omisión que se encuentra debidamente tipificada por el Código Penal y no obstante va en contra de las normas jurídicas, pues con la omisión señalada provoca una lesión a la sociedad, ya que el Estado a través del empleado Público (entendiéndose en un sentido general sin distinción de Funcionarios, Empleados de base, etc.) quién al aceptar el cargo que desempeña actúa como garante de la mencionada Sociedad.

Así pues el grado de culpabilidad lo podemos analizar a través de saber la importancia que tiene el desempeño de las funciones del empleado que abandonó el empleo y también las circunstancias que determinaron dicha actitud, pues como se sabe el abandono de empleado se tipifica también en caso de que dejen éste antes que le sea comunicada la admisión de su renuncia o antes de que se haya presentado la persona que los deba de sustituir y que puede suceder el caso de que el sujeto caiga en el error de haber comprendido mal algunos de los requisitos que la Ley exige para efectuar cualquiera de los dos actos que se mencionaron.

El tipo Penal señala la conducta delictiva, en la cual puede encuadrar los Funcionarios o empleados Públicos, al cometer una omisión que pueda lesionar los intereses de la Sociedad y del propio Estado en su Artículo 212 Fracción V que a la letra dice "Se impondrá a tres días a un año de prisión y multa de 50 a 500 pesos, a los funcionarios o Empleados Públicos que incurran en las infracciones siguientes :

V. Al que sin habérsele admitido la renuncia de una comisión, empleo o cargo o antes de que se presente la persona que haya de reemplazarlo, lo abandona sin causa justificada."

Por otro lado encontramos en la Ley de Responsabilidades de Funcionarios en el Capítulo Segundo denominado de los delitos oficiales de los demás Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito y Territorios Federales, debiendo entender cuando dice de los demás, los que no se han incluido anteriormente resultando los Empleados y Funcionarios Públicos ya que los anteriormente incluidos son los altos Funcionarios que tienen otra Jerarquía y distinta prerrogativa en cuanto al trato jurídico y plantea esto en su Artículo XXIII, Frac. V la cual concretamente dice :

"Abandonar sin causa justificada el empleo cargo o omisión que desempeñen, sin haber renunciado, o antes de que se le sea comunicada la admisión de su renuncia o se presente la persona de que deba sustituirla."

Y en el Artículo siguiente hace mención a las sanciones a las cuales se hace acreedor el Empleado, por cometer un acto que se tipifica en el artículo anterior, no estando del todo de acuerdo con la disposición del Legislador estampada en este artículo 19 pues aunque se trata de una Ley que marca las responsabilidades que debe de tener un Servidor Público para salvaguardar los intereses de la Sociedad, así como el mejor servicio a la misma, y que tiene apoyo al artículo 6 del Código Penal, no deja de ser una Ley Administrativa que se toman las atribuciones que le son propias a un Código Criminal que como ya se a mencionado señala éste objetivamente las penas privativas de libertad para todo sujeto que comete un delito que concretamente el que nos ocupa, el abandono de empleo. Siendo por lo tanto el artículo 19 de la Ley de Responsabilidades de Funcionarios, contrario al principio de que las penas privativas de Libertad serán impuestas por el Código Penal y que las Leyes Administrativas como es este caso no podrán hacerlo como se hace en el artículo que se transcribe :

"Artículo 19 las sanciones aplicables a los delitos enumerados en el artículo anterior son los siguientes :

I.- Para los comprendidos en las Fracciones I, VI, prisión de 3 días a un año y multa de 50 a 500 pesos".

No hay que olvidar que el abandono de empleo que es - el delito que nos interesa y que estamos tratándo se encuentra en la Fracción V del Artículo 18 - de ésta misma Ley y por lo cual también nada más mencionamos lo correspondiente al artículo 19.

Debemos decir que la mencionada Ley hace de todas formas referencia al Código Penal en su artículo 22 que consideramos en nuestra opinión personal, es lo que se debería hacer, en cuanto se apliquen normas privativas de libertad y dejar única y exclusivamente las sanciones administrativas, aunque se mantiene firme el artículo 19 la mención del artículo 22 cita al Código Criminal - de la siguiente forma :

Artículo "en todo lo que no pugne con las disposiciones de la presente Ley, son aplicables las reglas consignadas en el Código Penal".

Como lo hemos advertido tanto la Ley de Responsabilidad de Funcionarios como el Código Penal, así como la Constitución - y otras Leyes propias, no distinguen de una manera esacta a los - Funcionarios ya sean de alto mando o nó, empleado ya de base o de confianza, pués a todo se presume están sujetos a las disposiciones de las Leyes que señalamos, existe un régimen de excepción - constituido con lo que se conoce como Fuero, y que es otorgado - únicamente a los Diputados y Senadores, de manera que al limitarnamás la excepción para éstos Funcionarios se puede entender - que no queda fuera de las responsabilidades planteadas, cualquier - otro Funcionario por alto que se concidere su investidura.

Analizando las cosas desde otro punto de vista, y conforme al derecho, sabemos que el Estado no puede obligar a coaccionar al funcionario a desempeñar un servicio público, salvo los casos limitativamente señalados por la Constitución (artículo quinto) -

ya que resulta en el ejercicio del servicio público el interés fundamental lo constituye el interés general, siendo el secundario el interés personal del empleado público estando el contenido de la obligación de éste supeditadas por las Leyes propias y las cuales pueden ser modificadas por el Estado y en cuanto a los Salarios o emolumentos, se encuentran establecidos en el presupuesto, pero como se sabe también pueden ser modificados.

Las responsabilidades derivadas del incumplimiento, contienen características especiales y que son observadas por la ley de Responsabilidad de funcionarios y empleados de la Federación, Código Penal y reglamentos Especiales, además de las referencias Constitucionales, responsabilidades que son impuestas unilateralmente y de forma autoritaria por el Estado se pretexto del interés general que se dice constituye su objeto.

De todo lo manifestado se interpreta que el empleado no cumple sólo con la responsabilidad que le emarca un contrato laboral, sino que ejecuta una prestación de fidelidad, y por supuesto respectivamente, la violación a lo anterior no es la falta de cumplimiento de una relación laboral (como rescisión de contrato), sino una verdadera culpa disciplinaria y en el caso de abandono de empleo se traduce a la Comisión de lictuosa disciplinaria y por ende sancionada como tal.

CAPITULO IV.

A).- LA FALTA DE PAGO DE SALARIO MINIMO COMO DELITO.

En la relación laboral se aprecia en forma tácita el poder jerárquico del patrón ante el trabajador a través de la imposición - de disciplinas, que se relacionan con el Contrato de Trabajo, en el que se hace abuso de las cláusulas que en el se manifiestan para - imponer una serie de obligaciones que conducen en ocasiones al Derecho Penal.

Sin embargo, el triunfo de la revolución, los trabajadores van a ser protegidos de manera más eficaz, y se les dará la atribución para que estos también pongan sanciones - a través de un - representante social - a los patrones que pretendan explotarlos, no dándoles el salario mínimo, lo cuál se considera como delito.

A lo largo de los Capítulos anteriores hemos tratado de - analizar las relaciones de trabajo en un aspecto bastante amplio y demasiado general pues planteamos indistintamente los derechos - otorgados en la Constitución por los dos apartados de su artículo - 123, y ponemos de manifiesto así mismo las obligaciones de los trabajadores en forma general, los trabajadores al servicio del Estado, con el fin de tratar el poder disciplinario que tienen patrones frente a unos y otros, pero también nos interesa dejar de manifiesto - que los trabajadores, de alguna forma, van a tener ese poder disciplinario, imponiéndolo a través del Derecho Penal, pues vemos que se considera delito la falta en que incurre un patrón al no otorgar el salario mínimo, a la retribución laboral que deba dar al trabajador a cambio del servicio prestado.

Es necesario entender hasta que punto se consiera poder disciplinario del patrón en cuanto a que este impone un reglamento interno del trabajo; que debido a su "jerarquía" en la relación laboral lo maneja a su antojo, puede a través de esto imponer sanciones a los trabajadores, que a su muy particular punto de vista - estén violando dicho reglamento.

Pues parece ser, que el derecho que se estima en el artículo 422 de la Ley federal no implica un poder disciplinario del patrón—que de hecho se vale de este para explotar al trabajador y limitar sus derechos— pues las disposiciones que se consideran obligatorias son — tanto para el trabajador como para el patrón, que además lo sujeta en el artículo siguiente a una serie de requisitos que deberá tener— para que no transgreda los ámbitos de validez del derecho laboral.

No obstante se le considera un "subordinado" por la propia ley; consideramos que el trabajador es capaz de imponer disciplinas a los empresarios y para esto se sirve del Derecho Penal administrativo, que tiene un carácter institucional y que se encuentra a cargo de las autoridades públicas administrativas, y con funciones sociales para sancionar a los patrones en cuanto estos cometen una infracción a la ley laboral al propiciar un perjuicio al trabajador.

La Constitución en su artículo 5o., nos menciona el — derecho que tiene el trabajador de exigir la retribución de sus servicios y señala además que "nadie podrá ser obligado a prestar dichos servicios sin su pleno consentimiento, lo cuál pone de manifiesto el pago de un servicio que nosotros entendemos como salario, el cuál no deberá de ser menor del mínimo señalado por la ley, — la cual establece para la elaboración de estos —que durarán vigentes 2 años — una comisión Nacional de Salarios Mínimos la cual — funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Por supuesto que la constitución de la Comisión a la que hacemos mención tiene sus bases en el artículo 123 frac. VI de la Constitución en donde se proyecta un mensaje social, haciendo — alusión a los puntos que se deberán de tomar en cuenta para la fijación de los salarios, tales como las necesidades que tenga un jefe de familia, tanto material como social, cultural en la que se — incluye la educación de los hijos, tomar en cuenta si se trata de — trabajadores del campo, la educación del salario a sus necesidades, etc.

La fijación de los Salarios Mínimos hecha por la Comisión Nacional empieza a regir a partir del día 1o. de Enero de los años pares y así sucede cada dos años. El art. 551 de la Ley Federal del Trabajo, además de lo señalado anteriormente va a decir la forma de como se integrarán las Comisiones Regionales, que es cada cuatro años, con un Representante del Trabajo y Previsión Social y con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de trabajadores sindicalizados y patrones; en la inteligencia de que cuando no existan trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres, estas Comisiones no solo trabajan en la fijación de los Salarios Mínimos Generales, sino también en los profesionales de una zona.

La resolución que fija los Salarios Mínimos Generales y Profesionales - prevista en el art. 573 de la ley - va a ser ordenada su publicación por el Presidente de la Comisión Nacional, en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de Diciembre de los años impares y editando también la Comisión Nacional un folleto, con el propósito de que los trabajadores, los patrones y todos en general conozcan los Salarios Mínimos que regirán durante el próximo bienio y que fueron fijados por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

Una vez estimados los Salarios Mínimos y teniendo las equivalencias legales correspondientes, deben ser cumplidos por los empresarios o patrones, pues de lo contrario están cayendo en una falta no solo de carácter administrativo - o civil como se considera anteriormente - sino de carácter penal, pues el Código Penal considera, como ya lo habíamos mencionado, la falta de pago de Salario Mínimo como delito, estimandolo por un hecho que afecta el orden patrimonial dentro del Capitulado correspondiente a los "delitos en contra de las personas en su patrimonio", (título vigésimo segundo Capítulo III) y equiparandolo al delito de fraude que tipifica la frac. XVII del art. 387 del Código Penal que a la letra dice :

"art. 387.- Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán :

frac. XVII.- Al que valiendose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, entregue cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haya entregado más comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega; "

El grado de incumplimiento de los Salario Mínimos varía de una región a otra de la República y en relación con los niveles de desarrollo económico y social, siendo mayor la proporción de incumplimiento en las zonas en que el analfabetismo es mayor, en que predomina la agricultura atrasada y las industrias y artesanías tradicionales, autoridades más o menos indiferentes frente a las graves carencias de los trabajadores no calificados y patrones rutinarios e incumplidos.

Por eso es que tanto la Constitución como la propia Ley Federal del Trabajo otorga lo que podemos llamar un Poder Disciplinario del trabajador creando en el año de 1976 un nuevo artículo dentro de la misma Ley, para consolidar los derechos que tiene de exigir el pago íntegro del Salario mínimo estipulado, siendo este el artículo 891 que nos encargaremos de comentar su importancia en las relaciones laborales más adelante.

Solo nos resta dejar bien claro que el Derecho Laboral se erige como un verdadero defensor de los intereses sociales y el más importante de los derechos dimanados de la Constitución, pues al salvaguardar los intereses de los trabajadores está protegiendo la fuerza productiva y la energía realizadora de los fines que se ha trazado el Estado para su progreso. Y que al proteger debidamente con energica actitud a través de leyes sancionadoras al Salario Mínimo está protegiendo el patrimonio familiar, el cual en última instancia significa el valor representativo de la Economía Nacional.

B).- ANALISIS CRITICO DEL ARTICULO 891 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO.

La incansable lucha por alcanzar un justo equilibrio entre - el Capital y el Trabajo, por los verdaderos revolucionarios del Derecho Social, ha dado como resultado una mayor protección al trabajador, - el grado de alcanzar la paridad con el Patrón pues como ya lo hemos - proyectado el patrón no tiene ninguna investidura y jerarquica superior al trabajador y por lo tanto rechazamos el concepto "subordinación" - que se plasma en la propia ley Federal del Trabajo en su artículo octavo.

Considerando así que la justicia social esta alcanzando su - más alto valor proteccionista para la clase que verdaderamente lo necesita, y que esta es la parte trabajadora que desde siempre ha sido ob- jeto de abusos y excesos de quiénes detentan el Poder económico los - cuales ya se les ha refrenado en su actitud arbitraria de enriquecerse - a costa de la explotación de los necesitados.

La creación de leyes con carácter represivo hacia quienes - infringen las normas mínimas entre las relaciones laborales aprovechandose, ya de la ignorancia, ya de la extrema necesidad ha venido a dar un toque justo de igualdad a los trabajadores frente a la empresa, y - así mismo obtener la justa retribución a sus funciones desarrolladas den- tro de la relación laboral, haciendolo acreedor a una serie de derechos, que le van a dar una mayor estabilidad económica, la cual se hará - extensiva a su familia y a quiénes del él dependen trayendo esto como consecuencia un mayor rendimiento en el desempeño de sus funciones - dentro de la empresa.

De las atribuciones que ha conquistado la justicia Social - para los trabajadores la más importante por supuesto es el pago directo y efectivo llamado salario, y ampliamente vigilado por la constitución, para que sea éste el indicado para remunerar al trabajador por sus ser- vicios prestados, y así es como tomando en consideración los acenta- mientos constitucionales, se elaboran leyes encargadas de proteger di-

cho Salario, y a través de formular un mínimo estandar para el resto de trabajadores, y un mínimo para aquellos que puedan desarrollar una función especializada dentro del servicio que prestan a la Empresa o Patrón, es decir, también es motivo de preocupación la vigilancia del Salario remunerador de los trabajadores especializados o profesionales. Así mismo se crea un poder sancionador de aquellos que incumplen la obligación constitucional de retribuir los servicios de los trabajadores.

La realidad Social económica actual consiste en el desarrollo Industrial y la amplitud de relaciones comerciales, tanto en el país como fuera de él, lo cual pone de manifiesto la necesidad de proteger la economía personal del trabajador, y que por fin se logra agregando un artículo más a la ley Federal de los trabajadores, y que entra en vigencia el seis de enero de 1976.

El artículo 891 de reciente creación viene a dar una mayor protección a los trabajadores, en cuanto al Salario y que de por sí, ya se le daba en otro Código, pero no era suficiente al parecer aunque se le equipara a un Delito ampliamente conocido, pienso no se le daba la importancia correspondiente, debido quizá a que no existía la promoción adecuada de éste precepto, por lo cual se tuvo que ir directamente a la ley laboral para hacerse notorio y no sólo eso, sino más específico con la sanción impuesta.

Yo observo que el problema de nuestras leyes es que casi todas tienen una actitud represora y la mentalidad que se deja ver en éstas es de "Sanción" a los actos que se pueden cometer probablemente y que claro con un poco de ayuda, (en ocasiones por las mismas autoridades preventivas) se realizan.

El fin con que hago esta observación se debe a que si la mentalidad del legislador se encaminará a elaborar leyes con carácter verdaderamente preventivo se estaría dando un paso agingantado hacia la Justicia Social, que en el caso de la materia que nos asiste, ha tomado un cariz desde mí punto de vista personal- un tanto apasionado al formular un precepto que proteja al Salario Mínimo de los trabajadores,

Llevando éste a transgredir los límites constitucionales que le están permitidos a una ley de la naturaleza de esta, en tanto que se trata de normas con carácter administrativo, y por ende la imposición de penas privativas de libertad, aunque beneficiosa, deja un margen muy amplio para hacer abuso de su utilidad proteccionista.

La imposición de Penas privativas de libertad por parte de la Ley laboral nos hace recordar los problemas políticos que prevalecían en la época revolucionaria, los cuales se relacionaban en mucho con la situación laboral y su justa retribución, que era exigida por los Zapatistas en el Plan de Ayala y que a la sazón de la exigencia de tierras y justa retribución de Salario, se lanzaban, en forma apasionada en contra de los poderes económicos preponderantes y ante el mismo gobierno; "En esos días del año de 1912 los hacendados de las zonas donde operaban fuerzas zapatistas, comenzaron a recibir comunicaciones de los Jefes Zapatistas EXIGIENDOLES que pagarán un Salario mínimo de un peso al día a sus peones, pues en caso contrario DEBERIAN ATENERSE A LAS CONSECUENCIAS", * es de suponerse que aquellos deberían atenerse a las consecuencias, se refería a la represión a la cual se iba a ser acreedores y la que consistiría en el arrebato de sus tierras o la quema de la Hacienda, siempre y cuando esto fuera lo más venenoso, pues se sabe que se llegaba al extremo de asesinarlo con toda su familia.

La alusión anterior es con el fin de demostrar gráficamente, el apasionamiento de la época y el espíritu prevalente para tomar decisiones que en mucho eran drásticas, pero debemos advertir era la época reynante, un clima de gran ostilidad y enorme problemática política y un cúmulo de confusiones políticas, debido a las diversas corrientes que se promulgaban, y a través de las cuales se proyectarían las ideolo-

*.- El informe de un propietario Español de una Hacienda de Chietla, Puebla, que hace referencia Adolfo Gilly, en su libro "La Revolución Interrumpida". 1972.

gías particulares, de quiénes pretendían conseguir un equilibrio social.

Es prudente que anotemos el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, a manera de ser observado con mayor objetividad y a raíz de lo que expusimos anteriormente nos sirva de enlace comparativo, - pues es de hacerse notar que esta no es la única ley que impone este tipo de penas, sino que también la ley de Responsabilidades de los funcionarios, impone penas privativas de libertad, a los trabajadores el - servicio del Estado, y que ya hemos tratado en otro capítulo :

"Artículo 891. Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o - varios trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amporen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes :

I.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta dos - mil pesos, cuando el monto de la omisión no exceda el importe de un - mes de salario mínimo general de la zona correspondiente.

II.- Con prisión de tres meses a dos años y multa de cinco - mil pesos cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona co- rrespondiente .

III.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta diez pesos si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general - de la zona correspondiente .

Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera comercial o de servicio, paga al trabajador lo que adeude, más los in- tereses moratorios, antes de formular conclusiones al Ministerio Público, se le condenará únicamente al pago de la multa" .

Debemos comprender que la intención de éste artículo es la de coaccionar al patrón para que haga el pago justo del Salario Mínimo, pero insistimos se esta jugando con fuego, pues sino sólo es contrario a lo dispuesto por el artículo 13 Constitucional y en donde se dice "que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales", sino como decíamos anteriormente puede ser objeto de abusos por parte de quiénes lo apliquen, y al observar lo dispuesto por el artículo décimo séptimo de la ley Federal del Trabajo y debido al comentario que nos hace el maestro Trueba Urbina en ley, nos surge una mayor preocupación, pues este con el carácter que tiene la ley y con muy justificada razón, propone la analogía diciendo "artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución en la Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos SEMEJANTES los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios generales del Derecho, los Principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la equidad."

De lo cual resulta a todas luces Anticonstitucionales pues es violatorio de uno de los más importantes, artículos proteccionistas de las garantías individuales, que es el artículo décimo cuarto de nuestra Constitución y que dice :

"Artículo 14 . Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho .

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple ANALOGIA y aún por mayoría de razón, pena alguna que no éste decretada por una ley exactamente al delito de que se trata."

Por último debemos decir que para proteger al sagrado Salario mínimo de los trabajadores no es necesario tomar medidas tan drásticas y apasionadas, que por ende resultan violatorias de preceptos con mayor jerarquía jurídica. El remedio cuando a uno le duele la cabeza no es cortarsela, sino buscar la menor medicina que sirva para hacer ceder los dolores y sin que esto traiga perjuicios para el resto del organismo, así debemos solucionar la protección al salario, sin perjudicar o violar otros derechos igualmente sagrados, para lo cual propondríamos en última instancia, la referencia de la Ley laboral al Código correspondiente y facultado para imponer este tipo de sanciones.

C).- BENEFICIOS.

Con el nacimiento de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, derogadora de la Ley de 1931 que significaba ser una Ley fuera de la realidad de nuestra problemática Sociedad se dá entrada a un cúmulo de beneficios para el trabajador, pensando al parecer en el órden económico, pues sabemos que el avance de la tecnología en la industria acresentan el nivel económico de un país, lo introduce a una etapa diferente de ámbito social.

A partir de 1970 la Ley Laboral ha sufrido infinidad de reformas, entre las cuales se han derogado artículos, así como también se han logrado unos de nueva creación - existiendo entre los años de 1970 a 1974 los siguientes: "Artículos 5 Frac. IV, XII, 90, 95 97, 103, Frac. I, 103 Bis, 110, 131, 132 Frac. XXVII, 136, 137, 138, 139, 140, 141m 142m 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 159, 166, 167-168, (derogado), 169, (derogado), 170 Frac. I, 399 Bis, (creado), 419 Bis, (creado), 432 Frac. VII, 445 Frac. VII (creado), 501 Frac. III y IV, 527 Frac. X a XXI, 541, 547, Frac. VI, 561 Frac. IV y VII-570, 571 Frac. I y II, 573 Frac. III y V Sec. 600 Frac. IV, 601, 622 633, 637 Frac. II, 643 Frac. IV, 650, 656, 659, 660 Frac. V y IX, 661, 663, 668, 669 Frac. II, 670, 674 Frac. I, Frac. I inciso, 782-887, 890, 891 (creado) - *Ilegando hacer 85 las Reformas o adiciones, estando entre este número cuatro artículos de reciente creación donde figura el artículo 891 y de cuyo estudio nos hemos encargado anteriormente.

De los logros obtenidos a lo largo de estos años uno de los más importantes es de los salarios mínimos por los cuales se debe entender no sólo la retribución en dinero que en forma periódica para el patrón al trabajador, sino también los demás beneficios económicos establecidos en el contrato que vincula la relación laboral.

*.- Trueba Urbina - "Nuevo Derecho del Trabajo" III Edición 1975 - Pág. 185.

Así pues entendemos en un sentido amplio, las prestaciones - a que tienen derecho los trabajadores dentro de una empresa, además - del pago concreto por mensualidad son inherentes a los salarios mínimos, y al proteger a éstos se protege todas las ventajas intrínsecas a la relación laboral y que la ley prevee.

No obstante lo anterior, no nos parece que la ley tome en - cuenta este concepto, al mencionar las sanciones a las cuales se hace - acreedor el patrón que no pague salario mínimo general en forma co - rrecta, pues para ver que aquí se refiere exclusivamente a la retribu - ción monetaria que recibe el trabajador en forma periódica, ya que al establecer el grado de sanción en una de tantas fracciones, manifiesta el "monto de la omisión", ya sea por un mes o tres meses etc., lo cual - nos dá la idea de lo que manifestamos.

La tipificación de un delito laboral, comunmente en la omi - sión parcial de un patrón en cuenta debe de retribuir a un trabajador, - trae como consecuencia un beneficio de alto valor social para el obre - ro quienes están bajo su manutención económica, pues la represión que ejerce la ley en cuanto advierte al patrón de privarlo de la libertad - - cosa que poco le imprta al trabajador, pues el hecho de que el patrón - se le encarcele no soluciona un problema económico - atemoriza a éste y se ve obligado a cumplir con el deber que tiene de retribuir justamen - te al trabajador.

Hacemos notar lo anterior, pues es bien claro que trata úni - camente de un amago que la ley le hace al patrón para que cumpla con sus obligaciones, ya que es de apreciarse que al final de las fracciones en las cuales se procede implacables en contra de las posibles faltas - que cometa, termina dándole un margen bastante amplio para que cum - pla con la obligación exigida, siempre y cuando sea esta "antes de for - mular conclusiones al Ministerio Público", pero no le exime de la multa impuesta.

No debe asombrarnos el hecho de que se cre un artículo con verdadera pronunsiación proteccional y reguladora social, pues la inten -

ción del Legislador al elaborar una Ley Laboral, fué con el fin - exclusivo de proteger al trabajador, es decir fué hecha para éstos - y en protección a sus garantías individuales, frente a sujetos con - mayor poderío económico, los cuales a través del tiempo y a medi - da de la igualdad de derechos se han ido situado en el mismo pla - no de procedimiento laboral, pero debemos de tener cuidado, de sa - ber hasta que punto nuestra Ley se encuentra dentro de las necesi - dades conducentes para repeler los abusos de algunos patrones cuyo comportamiento es incorrecto, pues si descuidamos el concepto de - no violación de garantías individuales, a raíz de los apasionamien - tos, estaremos en el mismo plano de injusticia en los que se com - prendía los patrones - depredadores.

Lo que nos inquiera dentro del texto del artículo 891 es cuando se dice de los recibos extendidos a los trabajadores por una cantidad mayor a la que recibieron éstos, puede ser que resulte - bastante difícil de demostrar el trabajador que el dinero recibido fué menos del que tiene por recibido en un documento, y todavía la - Jurisprudencia dice: "La prueba del monto del salario, cuando - se manifiesta la inconformidad con el señalado por trabajador, - corresponde a patrón ser él, el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibir, nóminas, listas de rayas, - etc., * lo cual apreciamos que si éste tiene en sus manos los - elementos probatorios, pues puede modificarlos a su entera conve - niencias.

Nos inquiera igualmente el hecho de que no se prevé - en la Ley una protección al salario reenumerador, es decir aquél - salario que se percibe cuando el trabajador no presta sus servicios -

*.- Jurisprudencia: Aéndice 1975, V parte IV Sala, Tésis - 221 Págs. 208 y 209 de la nueva "Ley Federal del Trabajo - Reformada" de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

por toda una jornada de trabajo, sino nada más por parte de ella, y si no se tiene un poder disciplinario concreto, como en el caso del artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, sabemos que se va a violar nuevamente garantías Constitucionales. Lo mismo sucede con el salario que se deba pagar en los días estipulados por la Ley como de descanso, pues no sólo no hay norma reguladora de la protección de éste, sino que se ha omitido estipular el hecho de que ésta deba ser pagada doblemente como si se tratara de otro sueldo, pues se sabe que la dicha omisión, hacen abuso muchas empresas de gran capital, como concretamente podemos observarlos en los grandes Centros Comerciales.

Por último y con el propósito de rendodear el tema que hemos tratado en este modesto ensayo y cuyo punto central lo fijamos en el análisis del poder disciplinario que tienen tanto el Estado como los Patrones, debemos decir que los verdaderos beneficios que ha obtenido el trabajador a lo largo de su gran lucha revolucionaria por conseguir una estabilidad social, han sido las prestaciones conseguidas con las reformas de los últimos años, y concretamente en el aseguramiento del Patrimonio Familiar, a través de : - Primero la creación de una Institución llamada INFONATV, de cuyo estudio ya sean encargado otros, y que significa la base estabilizadora de la familia y la integración del sector obrero a los hábitos de igualdad social, extrayendolo de la voragine de otros capitulistas llamados arrendatarios consigo el fundamento esencial del patrimonio familiar, y en segunda instancia la protección del salario mínimo de cuyo estudio nos hemos ocupado y en el cual se ha dejado manifiesto, nuestro apoyo, aunque moderado por la razón jurídica a las medidas sancionadoras para la omisión inmoderada del pago retributivo a los servicios de los trabajadores, propugnando establecer una medidas preventivas a la regulación de estas y los demás tipos de retribución o salarios de los cuales el trabajador puede conseguir aumentar su patrimonio económico y en su caso hacer referencia o mejor dicho transpolar las medidas sancionadoras, aun Código cuya naturaleza sea la relacionada para imponer sanciones, y de esta manera no violar nuestra Constitución.

No obstante debemos de decir nuevamente que el precepto sancionador ya existe en el Código Penal en el artículo 387 - fracción XVII, únicamente que no se ha hecho valer como se debe, para lo cual también sugerimos se promueva por medio de la ley puestesta lo esta haciendo directamente, imponiendo en el ambito - del Derecho Laboral, al trabajador como el titular de un poder disciplinario.

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los movimientos revolucionarios que se llevan a cabo en nuestro país, con motivo del Porfiriato, trajeron como principal logro, la creación de derechos protectores para la clase trabajadora, que a pesar de la Bandera que se enarbolaba era por la lucha de la tierra y el reparto de la misma a los sectores campesinos, sabemos que las primeras explosiones fuertes, surgen del sector obrero que por ser una clase, con un poco más de preparación y más cerca de los sectores urbanos, va a llevar la batuta en la propagación de ideas de libertad.

SEGUNDA.- Corresponde a México con motivo de lo anterior ser el primer país que declara los derechos sociales, al concluir en el Constituyente de Queretaro, las garantías y derechos de los trabajadores estampandolos en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

TERCERA.- El artículo 123 de nuestra Constitución se ha venido desarrollando, adquiriendo enorme fuerza, asumiendo nuevos principios, propiciando transformaciones a la estructura del derecho laboral.

CUARTA.- Por su esfuerzo, por su lucha, por su denodado aínco, debemos considerar al trabajador como la principal fuerza productora y la esencial figura energética de la enorme máquina social.

QUINTA.- Se propone la idea de considerar al trabajador como un socio dentro del funcionamiento de la empresa, cuya aportación es el trabajo que desempeña, y con lo cual vigilará de cerca - pues de esta forma se le tomará más en cuenta, y será más difícil imponerle obligaciones con las cuales no este de acuerdo - sus propios intereses.

SEXTA.- Los trabajadores al Servicio del Estado han padecido también una gran lucha revolucionaria a través de la cual han tenido enormes logros, pues la desigualdad del Poder entre el Patrón Estado y el trabajador público es enorme y significa una aparente posibilidad de reclamar directa y definitivamente sus derechos pues es necesario identificar en este caso quién funge como patrón.

SEPTIMA.- El Estado, al ejercer su poder al imponer una serie de normas las cuales debe cumplir el empleado público, deja casi sin posibilidad de elección al trabajador.

OCTAVA.- El hecho de plantear simultáneamente los problemas laborales relacionados por una parte con los trabajadores generales y por la otra con los trabajadores que se encuentran al Servicio del Estado, es con el fin de dar a entender el poder disciplinario al cual están sometidos tanto unos como los otros, y de esta forma considerar desde un punto de vista objetivo y práctico los beneficios que pueda tener tal tipo de funcionamiento, y que tan congruente es con la realidad persistente en el medio socio-económico, en el que estas se desenvuelven.

NOVENA.- Resulta difícil exponer toda la problemática laboral que se estila entre los sujetos de los dos apartados del artículo 123 Constitucional, empero nos limitamos a hablar sobre el Poder Disciplinario de los Patrones - considerando en última instancia

cia al Estado como Patrón - hacia los trabajadores y propugnar en igual forma un Poder disciplinario Obrero, no tanto como respuesta jurídica doctrinaria sino como derecho protector de los excesos patronales y el resguardo efectivo del Patrimonio Familiar a través del salario mínimo.

DECIMA.- El trabajador al hacer valer sus derechos, - exige se cumpla disciplinariamente, con los requisitos establecidos - en toda relación laboral y con apoyo en la Nueva Ley Federal del Trabajo, demandar el cumplimiento de lo establecido, por medios - de verdadera represión.

DECIMA PRIMERA.- El Estado en su carácter impositor - de medidas encaminadas al buen funcionamiento de las Instituciones Públicas, tiene las facultades necesarias para sancionar fuertemente a aquellos servidores públicos que no hayan cumplido con su deber, provocando con esto una lesión a la sociedad que se encontraba relacionada con dicho empleado.

DECIMA SEGUNDA.- Es razonable que se tomen medidas fuertes para los funcionarios que no cumplan con su deber, es decir, concretamente los que abandonan el empleo por un lapso de tiempo suficiente a perjudicar intereses del pueblo, pero no nos - parece del todo pausable las medidas que se toman en cuanto se le pueda - imponer al funcionario que no cumple, penas privativas - de libertad, ya que con esto se dan margen a que por venganzas - políticas o resentimientos personales se pueda hacer abuso con los - que se encuentran en el supuesto, ya que es una Ley que podríamos decir de naturaleza administrativa. la cual permite se hagan juicios de responsabilidad utilizando la analogía, tienen - los que van a sancionar la falta - un gran margen de libertad, para emplear - el criterio que más le convenga y obrar dolosamente y en términos de ley en contra del sujeto que se les interpone en su camino sea - cual fuere la causa.

DECIMA TERCERA.- Es sumamente delicado el hecho de que otras leyes - que no sea el Código Penal - manejan sanciones privativas de libertad, por lo cual proponemos un reajuste al Código Penal para que en el caso de que se tenga que reprimir determinada falta hecha en el orden del Derecho Laboral o dentro del funcionamiento de una institución del Estado, se prevea dicha falta y se determine la sanción correspondiente, por medio de la referencia al mismo, debidamente estipulado en la Ley correspondiente.

DECIMA CUARTA.- Siempre preocupados por proteger - el trabajador hemos tratado de buscar el mejor camino para lograr un equilibrio entre la percepción económica que tiene éste y la realidad persistente en la adquisición de satisfactores de primera necesidad. Y una de las mejores soluciones es la actualización constante del Salario a la realidad económica y además la vigilancia de la obtención íntegra, por parte del trabajador, de dicho Salario.

DECIMA QUINTA.- La Ley establece mínimos y máximos, siempre en protección de los rendimientos justos y las retribuciones necesarias, partiendo de estas delimitaciones, se presume que los excedentes o reducciones que haga el patrón serán en beneficio del trabajador, en cuyo caso sería una actitud por demás elogiable, empero si se transgrede las fronteras emarcadas por la Ley en perjuicio del trabajador - como se hiciera otrora tendrá una respuesta represiva.

DECIMA SEXTA.- La imposición disciplinaria del trabajador a través de la actual Ley Laboral lo sitúa por fin en un plano de igualdad con el Patrón en donde queda erradicada definitivamente la idea de "Subordinación", por lo cual sugerimos también se haga lo propio en el articulado de la Ley (artículo Octavo) ya que precisamente en eso consiste la lucha obrera.

DECIMA SEPTIMA.- Es necesario hacer la aclaración, - no sin antes manifestar nuestro apoyo a la medida tomada por la - Ley en el artículo 891, que la imposición que de éste se desprende, no significa más que un amago-dé ahí nuestro apoyo- al patrón - que incurra en semejante falta, pues como se aprecia en el íntimo párrafo, le da oportunidad de librarse de la sanción corporal siempre y cuando cumpla con la obligación onitida del pago íntegro del Salario mínimo.

DECIMA OCTAVA.- La presión que se hace para que - el Patrón pague íntegro el Salario Mínimo, no tiene los efectos de seados, el patrón se irá a la cárcel y se le impondrá la multa establecida según sea el caso, y nos preguntamos ¿Que gana el trabajador teniendo al Patrón en la Carcél? ¿Y que gana que le hayan impuesto una multa por X cantidad?, si él no ha percibido su sueldo completo y por ende mientras éste se encuentre detenido- menos obtendrá el pago justo de sus servicios, y en tal caso quedan además sin empleo.

DECIMA NOVENA.- Cuando el Patrón cumple con la - obligación antes de que el Ministerio Público fomule sus conclusiones y de esta manera se libra de la sanción corporal, pero no así de la multa, ¿A quien se le queda dicha multa?.

Es de suponerse la solución a las interrogantes que planteamos, pero la ley no prevee ningún procedimiento solucionador - al supuesto propuesto por lo cual hacemos patente nuestra inquietud para que el legislador sea más específico y se tome en cuenta las interrogantes al respecto, y de lo que proponemos es que a la primer interroganté, la multa fuera tal que pudiera garantizar lo defraudado al trabajador y además ésta, siempre cobrable se le diera al mismo, ya que aunque cumpla el Patrón con la obligación, provocó un menoscabo temporal al patrimonio del trabajador, por lo cual se merece la compensación al daño sufrido.

VIGESIMA.- Las medidas de sanción tomadas por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 891 nos parece que evidencian una contraposición Constitucional, que afecta las garantías individuales establecidas en el artículo 14, que como lo apuntamos en otra de nuestras conclusiones, es una Ley Administrativa la que se esta tomando la atribución de sancionar con penas privativas de libertad.

VIGESIMA PRIMERA.- La preocupación siempre será por el hecho de que lo que ésta en tela de juicio es la libertad, la cual nos parece es uno de los valores más importantes en el hombre y sea cual fuere su calidad o posición dentro del régimen social debe de gozar de ésta, y no pensar en la privación de la misma como panacea solucionadora de todos los problemas jurídicos.

VIGESIMA SEGUNDA.- El carácter represivo de nuestras leyes y ya prevalente en nuestros legisladores denota un retraso en nuestra capacidad intelectual para buscar la solución a los problemas que se nos plantean, y por ende llegamos al extremo de contravenir conceptos entre sí, y por lo que es más grave aún contravenir la norma Jurídica Máxima.

VIGESIMA TERCERA.- Sabemos que el artículo 17 de la propia Ley Federal del Trabajo, nos manda aplicar la analogía, en caso de "que falte disposición expresa", con lo cual sería bastante peligroso, pese a lo beneficioso que es, aplicar las disposiciones del artículo 891, por analogía o por los principios de las normas consuetudinarias.

VIGESIMA CUARTA.- Proponemos se haga la referencia de la sanción y la traspolación para imponer las penas corporales, si es que hubiera necesidad, al Código correspondiente, o en últi-

ma instancia delimitar las facultades de la Ley Laboral para evitar abusos o lamentables resoluciones, y por último como mera sugerencia, proponer normamientos no represivos, sino compensatorios como avance máximo de civilización social, elevándose así el valor humano a su mas grande expresión intelectual.

VIGESIMA QUINTA.- Una vez determinada la inversión conceptual del Delito Laboral, modificar relacionadamente, si es posible, la posición doctrinaria que lo analiza y hacen la transposición al Código correspondiente.

VIGESIMA SEXTA.- Obviado el análisis dogmático del tipo que nos ocupa en cuanto al abandono de empleo por encontrarse expuesto en el Tercer Capítulo de éste estudio, concluiremos nuestros comentarios a la cuestión de que éste no debe plantearse en otro tipo de leyes que no sean correspondientes al Orden Criminal o en su defecto, que el Código Administrativo de la materia tipifique el Delito y se avoque en cuanto a poner sanciones al mencionado Código Penal.

VIGESIMA SEPTIMA.- A manera de disertación final, ya que planteamos el poder disciplinario del Estado, así como el propio Patronal, debemos de dejar patente el Poder disciplinario de los Trabajadores, es decir éstos también imponen disciplinas.

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

- BIELSA "DERECHO ADMINISTRATIVO"
Edición 6ª Tomo I
"TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO"
Edición 5ª. Tomo III.
- BURGOA IGNACIO "DERECHO CONSTITUCIONAL"
Edit. Porrúa S.A.
Méx. 1975.
- CASTELLANOS TENA FERNANDO "LINEAMIENTOS DE DERECHO PENAL"
Edit. Porrúa S.A.
Méx. 1969.
- CARRANCA Y TRUJILLO "DERECHO PENAL MEXICANO"
RAUL Edición 44ª Méx. 1956.
- CUELLO CALON "DERECHO PENAL"
Barcelona 1964.
- DE LA CUEVA MARIO "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Edit. Porrúa S.A.
Méx. 1975.
- FRAGA GABINO "DERECHO ADMINISTRATIVO"
Edit. Porrúa S.A.
Edición 14ª Méx. 1971.
"DERECHO ADMINISTRATIVO"
LIBRO 4ª .
- GARCIA OVIEDO "DERECHO ADMINISTRATIVO"
Edición 3ª .

- JIMENEZ HUERTA MARIA-NO "DERECHO PENAL MEXICANO" (Introducción al Estudio de las figuras típicas) Tomo I. Méx. 1971.
- OLIVERA TORO JORGE "MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO" Edición 3ª Edit. Porrúa S.A. Méx. 1972.
- REMOLINA ROQUEÑI FELIPE - "EVOLUCION DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO - EN MEXICO" Méx. 1976.
- REYES PONCE AGUSTIN "ADMINISTRACION DE PERSONAL" (Sueldos y Salarios 2ª Parte).
- SARRIA "DERECHO ADMINISTRATIVO" 1946.
- SERRA ROJAS ANDRES "DERECHO ADMINISTRATIVO" Edición 7ª. Edit. Porrúa S.A. - Vol. I y II Méx. 1976.
- TENA RAMIREZ FELIPE "DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO" Edit. Porrúa S.A. Méx. 1968.
- TRUEBA URBINA ALBERTO "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" (Actualización del Art. 123 en la U.N.A.M.) Edit. Porrúa S.A. Edición 3ª. Méx. 1975.

- TRUEBA URBINA ALBERTO "NUEVO DERECHO ADMINISTRATI--
VO DEL TRABAJO"
Tomo I y II.
Edit. Porrúa S.A.
Méx. 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL -
TRABAJO"
Edit. Porrúa S.A.
Méx. 1971.
- VILLEGAS BENJAMIN "DERECHO ADMINISTRATIVO"
Edit. Porrúa S.A.
Tomo III
Méx. 1971.

LEGISLACION CONSULTADA.

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial
De la Federación
Quinta Epoca, Vol. II, Méx. 1955
Código Penal
Constitución de 1917
Diario Oficial
12 de Abril de 1934.
Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los
Poderes de la Unión"
Secretaría de Gobernación, Méx. 1933.
Legislación Federal del Trabajo Burocrático
Edic. 9a., Méx. 1977
Ley de Responsabilidades de Funcionarios
"Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada"
Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera
Edit. Porrúa S.A. Edic. 30a. Méx. 1977