

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de :

Licenciado en Derecho

P r e s e n t a :

BERNARDINO ROSAS NÚÑEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I N D I C E

	Pág.
DEDICATORIAS	I
PREFACIO	IV

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS PRECEPTOS JURIDICOS QUE SE FUERON CREANDO HASTA DAR ORIGEN AL APARTADO "B", DEL - ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1) Análisis del principio de estabilidad absoluta en el empleo que creó el Constituyente de 1917 y que se consignó originalmente en el Apartado "A", del artículo 123 Constitucional	2
2) Su cristalización en nuestra Ley Federal del Trabajo	6
3) Su encuadramiento analógico y meramente de clarativo por parte del legislador ordinario en la fracción IX del artículo 123 Constitucional, Apartado "B"	11
4) Su consecuente inclusión en el artículo 46, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado	18

CAPITULO SEGUNDO

LA RELACION JURIDICO-LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1) Análisis de la forma en que se establece la relación laboral	23
---	----

	Pág.
2) El trabajador burócrata como sujeto activo de la relación laboral	30
3) Trabajadores de base, su inamovilidad. Trabajadores de confianza, su fijación arbitraria y total desprotección de la ley	35
4) El carácter meramente enumerativo del artículo 5o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado	50

CAPITULO TERCERO

LA NUGATORIEDAD POR PARTE DEL ESTADO MEXICANO AL INALIENABLE DERECHO QUE TIENE EL TRABAJADOR BUROCRATA DE SER TITULAR DE LAS GARANTIAS SOCIALES MINIMAS EN PRO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1) Análisis de la forma en que se regula la estabilidad en el empleo en nuestra Carta Magna, artículo 123, Apartado "A"	56
2) Análisis de la regulación de la estabilidad en el empleo contenida en la Ley Federal del Trabajo	70
3) Análisis de la manera en que se regula este principio en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	103
4) La nugatoriedad para el sector burocrático - del goce de esta garantía social, conquista indiscutible de la clase obrera	125

CAPITULO CUARTO

REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE SE PROPONEN PARA QUE REALMENTE SE CONSAGRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1) Abrogación de la fracción IV del artículo 123 Constitucional, Apartado "B"	133
---	-----

	Pág.
2) Reformar y adicionar la fracción IX, del artículo 123 Constitucional, Apartado "B", <u>estableciendo medios de apremio para hacer efectiva la ejecución de los laudos favorables al trabajador</u>	135
3) La abrogación del párrafo segundo de la fracción X, del artículo 123 Constitucional, Apartado "B"	138
4) Reforma al artículo 2o. de la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, Apartado "B"	139
5) Reforma al artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	140
6) Reforma al primer párrafo del artículo 30 - del mismo ordenamiento	142
7) Reforma al artículo 32 relativo al salario	143
8) Reforma al artículo 34, primer párrafo	144
9) Reforma al artículo 36, primer párrafo	145
10) Reforma al artículo 69, relativo a la sindicación ...	146
11) Reforma al artículo 76	148
12) Reforma al artículo 79, fracción V	149
13) Reforma al artículo 87	149
14) Abrogación del título VIII y en su caso, en - cuadrar los preceptos relativos a ello de la Ley Federal del Trabajo vigente	151

BIBLIOGRAFIA

154

A la memoria de mi padre,
Sr. Luis Rosas Gutiérrez
de quien guardo recuerdos
muy gratos; como un homie
naje póstumo, ya que el
ciego destino me negó la
dicha de haberle podido
ofrecer en vida este mo-
desto trabajo.

A mi adorada madrecita,
Sra. Felisa Núñez Vda.
de Rosas con el cariño,
admiración, respeto y
gratitud impercederos;
por sus desvelos, sabios
consejos y férrea mano
rectora de mi vida al
fallecer mi padre.

- A mis queridos hermanos :
- Cástula , que es una segunda
madre para mí, que
siempre me ha pro-
digado infinitas ayu-
das y bendiciones.
Para ella toda mi
admiración y cariño
sinceros.
- Fidel, De quien sólo he
recibido ayuda y
consejos con tanta
atención como si
me los hubiese dado
mi propio padre, al
que desgraciadamen-
te apenas y conocí.
- Alberto, a quien siempre he
admirado por su
inquebrantable afán
de superación.
- Eufemio, que refleja la recti-
tud y actividad de
mi padre.
- Juana, abnegación y trabajo
hecha mujer.
- Isabel, férrea decisión ante
la adversidad de la
vida.
- F. Luis, a quien quiero como
si fuese uno de mis
hijos.

Carñosamente a la Sra. Estela Montoya de Rosas, mi esposa; quien conmigo siempre ha compartido las tristezas y alegrías que nos ha deparado el destino.

A mis queridos hijos:
Alma Estela,
Luis y

Julio César.
Esperando que el presente trabajo al que prodigué muchos esfuerzos, que aunque modesto lo hice con toda honestidad; les sirva como estímulo y meta a superar; para que sean útiles a nuestra querida Patria, a la sociedad y a ellos mismos.

A la memoria del Sr. Anselmo Montoya Valdés, mi suegro al que estimé mucho.

A la Sra. Irene Torres Vda. de Montoya, mi suegra; como reconociendo a sus bondades y finas atenciones recibidas.

A la Srita. Esperanza Tapia Caballero, mi madrina; con el cariño y respeto merecidos.

A la Srita. Dolores Azurmendi C. con afecto sincero.

A la Srita. Rosalina Montoya Torres, mi cuñada; esperando superare sus estudios y la adversidad de la vida.

A mis queridos Maestros:

Lic. José Dávalos Morales,
bajo cuya atinada asesoría
se elaboró el presente
trabajo.

y

Dr. Alberto Trueba Urbina,
maestro emérito de la
Facultad de Derecho de la
U. N. A. M. y Director del
Seminario de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad
Social, sin cuya valiosa co-
laboración no hubiera sido
posible la elaboración de
esta tesis.

Para ellos mi profundo
reconocimiento y admira-
ción por ser inque-
brantables defensores -
de la parte débil de la
relación laboral:
¡la clase trabajadora !

A la clase trabajadora en
general y especialmente -
al sector burocrático, por
que luchan tenázmente -
por conquistar sus nobles
ideales.

A mis maestros y compa-
ñeros universitarios y de
más familiares y amigos.

IV

P R E F A C I O

Desde los albores de la humanidad, el hombre en su evolución en el devenir histórico; siempre ha tenido que laborar para subsistir en compañía de los suyos y merced a que al surgir el Liberalismo para después pasar a la segunda etapa, dando nacimiento al Capitalismo; en donde se realiza la explotación del hombre por el hombre, pues los trabajadores se venan constreñidos a aceptar las condiciones impositivas de carácter patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del leatvo principio tradicionalista-civilista de la autonomía de la voluntad, mismos que hacen que los detentadores de los medios de producción sólo vean en el proletariado una cosa accesoria de su maquinaria que produce despersonalizándolo, deshumanizándolo y negando la existencia de la plusvalía...

Ante ésta situación tan angustiosamente incierta, tan crítica, tan sombría para el proletariado que vive en condiciones infrahumanas, no teniendo más patrimonio que su fuerza de trabajo, ni más armas que esgrimir ante la omnipotencia de su infame y despiadado explotador que la razón y el derecho; los que nos precietmos de ser juristas, celosos de hacer posible se cumplimenten los fines del derecho in

genere y del derecho laboral en especial, debemos luchar denodadamente en pro de éstos fines tan nobles; para que redunde en beneficio directo de la clase obrera que es inicua y marginalmente manipulada y explotada porque no tuvo la "fortuna" de pasar a formar parte de las corruptas élites detentadoras del poder...

El sector burocrático, que también es parte integrante de las fuerzas vivas de la clase obrera, también adolece de esta precaria situación de inestabilidad, de incertidumbre; ya que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado hace nugatorio el principio de estabilidad absoluta en el empleo, que creó el Constituyente de 1917, al sólo proteger a los trabajadores de base y dejar arbitraria e inconstitucionalmente en total estado de indefensión a los trabajadores de confianza y a los trabajadores con carácter eventual que debiendo ser protegidos por esta ley después de 6 meses y sin nota desfavorable en su expediente, para ser congruente con el artículo 60. de la ley de referencia, sin embargo los titulares de las dependencias mañosa, dolosa y premeditadamente para que no creen derechos celebran convenios lesivos, que más que contratos, son meras imposiciones de carácter patronal, aprovechándose de las necesidades tan apremiantes que tiene el trabajador, por espacio de 5 meses y medio, previa renuncia de los mismos, suspendiéndolos de 3 a 15 días, para posteriormente darles otro

nuevo contrato por el mismo término y así sucesivamente hasta explotarlos al máximo y ya cuando su fuerza de trabajo se ve mermada por el paso de los años y debido a que existe una inmensa sobrepoblación y consecuentemente un gran desempleo, existe siempre una masa de obreros disponible que sobrepaja la necesidad media de ocupación del capital, prescindien de sus servicios y los lanzan a la calle, a la desocupación importándoles un bledo lesionar gravemente su economía familiar, con tal de llenar vorázmente sus arcas con la plusvalía que no le pagan al trabajador y que es el producto de su infame e inhumana explotación.

Estas son las razones que me llevan a incursionar en este tema de carácter iuslaborista con implicaciones socioeconómico-políticas de "LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES - AL SERVICIO DEL ESTADO", esperando que el Honorable Jurado ante el cual someto a su apreciable consideración el presente trabajo, se sirva, con la indiscutible autoridad que posee, hacerme las sugerencias que juzgue pertinentes, según su sana crítica; para el efecto de normar mi criterio, ya que en ocasiones por la enorme pasión con que abordo éstos temas, pueda incurrir en criterios erróneos...

Muy sinceramente espero que este pequeño ensayo que hoy emocionadamente intento, logre despertar en el trabajador al servicio

VII

del Estado una profunda conciencia de clase que luche tenázmente por sus derechos, sin claudicar jamás y siempre con la plena convicción de que su lucha no es contraria a los intereses de México, nuestra - querida Patria, sino a contrario sensu, de que ésa lucha es tendiente a cristalizar los más nobles ideales de nuestros Próceres y del Legislador Constituyente, creador del Sistema Jurídico Mexicano que nos ríge actualmente y que es protector, tutelador y reivindicador de las conquistas indiscutibles de la clase obrera...

El Sustentante .

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS PRECEPTOS JURIDICOS QUE SE FUERON CREANDO HASTA DAR ORIGEN AL APARTADO " B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- 1) Análisis del principio de estabilidad absoluta en el empleo que creó el Constituyente de 1917 y que se consignó originalmente en el apartado "A", del artículo 123 Constitucional.
- 2) Su cristalización en nuestra Ley Federal del Trabajo.
- 3) Su encuadramiento analógico y meramente declarativo por parte del legislador ordinario en la fracción IX del artículo 123 Constitucional, apartado "B".
- 4) Su consecuente inclusión en el artículo 46, de la Ley De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS PRECEPTOS JURIDICOS QUE
SE FUERON CREANDO HASTA DAR ORIGEN AL APARTADO " B ",
DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- 1) ANALISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA
EN EL EMPLEO QUE CREO EL CONSTITUYENTE DE
1917 Y QUE SE CONSIGNO ORIGINALMENTE EN EL
APARTADO "A", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Una de las conquistas y realizaciones más auténticas de la Revolución Mexicana, uno de los postulados fundamentales de su pensa-
miento y de su legislación social, se encuentra indubitablemente plas-
mado en el artículo 123 de la Constitución política social, que estable-
ce un amplio sistema protector, tutelador y reivindicador de los traba
jadores, que le han caracterizado muy peculiarmente, señalando las
aspiraciones tan legítimas de bienestar y justicia social por las que
siempre ha luchado nuestro pueblo, mismas que sólo podrán realizar-
se cuando haya un reparto equitativo de la riqueza, que saque al pro
letariado de la ignominia y miseria en las que se encuentra sumido a

causa del desenfadado afán de máxima explotación por parte de los patronos, "pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera". (1)

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA, "Nuevo Derecho del Trabajo", 3a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, p. 297.

Esta grandiosa institución, objeto del presente estudio, quedó originalmente declarada y consagrada por el Constituyente de 1917 en la fracción XXII, del artículo 123 de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los siguientes términos:

"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 el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, 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." (2)

La doctrina iuslaborista mexicana ha conceptualizado esta institución diciendo que: "posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la

(2) FELIPE TENA RAMIREZ, "Leyes Fundamentales de México 1808 - 1975", 6a. Ed., Editorial Porrúa, México, 1975, p. 873.

fuerza y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez de un conjunto de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan".⁽³⁾

Una vez definida la institución que me ocupa, siguiendo los razonamientos del maestro Mario de la Cueva, trataré de precisar el contenido de tal precepto, analizando sus dos aspectos:

Se dice que es el derecho de cada trabajador a permanecer - en su trabajo, debido a que LAS RELACIONES DE TRABAJO SON DE DURACION INDETERMINADA EN TANTO SUBSISTA LA MATERIA QUE LES DIO ORIGEN.

En la segunda parte de la definición propuesta por el citado tratadista; sostiene que es una fuente y garantía de un conjunto de derechos del trabajador en la empresa, puesto que éste, al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, va adquiriendo mayores derechos como es la antigüedad, que genera a su vez una infinita gama de derechos sine qua non éstos no podrían llegar a nacer y posteriormente -

(3)

MARIO DE LA CUEVA, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 2a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 216 y sigs.

crystalizarse como son los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y otras tantas prestaciones que otorga la seguridad social integral que sería prolijo enumerar, por no ser esos los fines que me he propuesto tratar en la elaboración de el presente trabajo.

La estabilidad en el empleo es un principio que se instituyó por el Constituyente de 1917 en beneficio de cualquier trabajador y por tanto, le otorga carácter permanente a la relación jurídico-laboral, haciendo depender su disolución única y exclusivamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, que hagan imposible su continuación; esto es a lo que la doctrina técnicamente denomina Régimen de Excepciones al Principio de Estabilidad Absoluta, mismas que se encuentran expresamente estipuladas en las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional en sus dos apartados y que consecuentemente la persistencia de la relación de trabajo, desde la superación del contractualismo, ya no queda al arbitrio del patrono, pues la estabilidad en el empleo es indiscutiblemente en todo momento un principio creador de un derecho para el trabajador que lo debe proteger, tutelar y reivindicar, más nunca será un deber para él, puesto

que en ella se dice, en aplicación del artículo 50. de nuestra Carta Magna, que la estabilidad en el empleo depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que a contrario sensu, es un deber para el patrono, dado que las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.

2) SU CRISTALIZACION EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez ya consagrados los más nobles ideales de los próceres más preclaros y del Constituyente de 1917 en Querétaro, en nuestra Carta Magna y con ella el artículo 123; se hizo necesario reglamentarlo para facilitar su aplicación, surgiendo así la primera Ley Federal del Trabajo, misma que fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio el 18 de Agosto de 1931, la cual en la exposición de motivos, en los puntos primero y quincuagésimo sexto, a mi juicio los de mayor importancia por su contenido: expresaba lo siguiente:

"1. Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Cierto es

que las relaciones entre obreros y patrones continúen gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre de nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

"56. La reglamentación legal del trabajo garantiza tan solo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los recono-cidos en la ley. De más está decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley Federal del Trabajo automáticamente deroga todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en

cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable." (4)

El principio de estabilidad de los trabajadores en su empleo se regulaba por la ley que se comenta, en el artículo 39 en los siguientes términos:

"El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. SI VENCIDO EL TERMINO DEL CONTRATO SUBSISTEN LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN Y LA MATERIA DEL TRABAJO, SE PRORROGARA EL CONTRATO POR TODO EL TIEMPO QUE PERDUREN DICHAS CIRCUNSTANCIAS".

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria deducida del Amparo Directo 6621/1957. Transportes Monterrey -Saltillo, S. A. de C.V., resuelto el 16 de abril de 1958; interpretó el precepto antes transcrito de la manera siguiente:

(4)

Op. Cit. ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, 40a. Ed., Editorial Porrúa, S. A., México, 1964, pp. 375 a 376.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. "Conforme a la ley de la materia, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico, pues los contratos por tiempo determinado o para obra determinada sólo pueden celebrarse en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar, por lo que se constituyen casos de excepción.

Por la misma razón, si el patrón opone como excepción en el juicio, que el trabajador no le prestó servicios permanentemente si no como eventual o extra, corresponde a dicho patrón probar esa circunstancia, y si no lo hace, debe estimarse que el contrato entre las partes ERA POR TIEMPO INDEFINIDO y que si el trabajador no continúa prestándole servicios, esto se debe a que fue despedido".

La misma ley de referencia establecía en forma concreta, como garantía que complementa dicho principio, motivo del presente estudio, que:

Artículo 123. "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá

además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En la disposición antes transcrita, la ley establecía la exigencia de un cumplimiento forzoso de dichas relaciones laborales cuando hubiese habido una ruptura anormal de las mismas, decidida en forma unilateral, sin causa que la justifique, aunque claro está, es conveniente hacer la salvedad que en virtud que es una facultad potestativa que el Constituyente primeramente y posteriormente el Legislador ordinario otorgaron al trabajador, éste opte por pedir la reinstalación, por convenir más a sus intereses, acción que indudablemente, a mi juicio es la más conveniente, dado que la indemnización en ningún caso compensa la fuerza de trabajo que el trabajador aporta y que genera al patrono la plusvalía que jamás ha querido reconocer, además el trabajador pierde una infinita gama de derechos como son la antigüedad, la jubilación y en general todos sus derechos creados dentro de la empresa.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente a partir del primero de Mayo de 1972, la cual abrogó a la Ley de 18 de Agosto de 1931 ,

en el artículo 35, siguiendo los mismos lineamientos que su antecesora, en lo relativo a la estabilidad en el empleo, establece lo siguiente:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo de terminado o por tiempo indefinido. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

3) SU ENCUADRAMIENTO ANALOGICO Y MERAMENTE
DECLARATIVO POR PARTE DEL LEGISLADOR ORDI
NARIO EN LA FRACCION IX DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL, APARTADO "B"

Antes de proceder a compenetrarme de lleno a tratar el pre sente punto, considero necesario hacer una breve reseña de los pre ceptos jurídicos que se fueron creando para regular las relaciones la borales, entre el Estado como patrón y sus servidores o prestadores de servicios, hasta conformar el apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1930 fue el año a partir del cual se levantó el clamor público

de que era necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los servidores públicos, quienes sólo habían obtenido como precaria protección, en algunos casos, la buena voluntad de las autoridades y sin que se tomara en cuenta su conducta ni su antigüedad en la administración pública.

Únicamente se invocaba como disposición aplicable a la clase burocrática y como protección de sus derechos, la garantía del gobernado consignada en el artículo 5o. Constitucional, en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. Esto es, nadie está obligado a prestar servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y una justa retribución. Ese precepto, ni con mucho alcance, amparaba los derechos del personal burocrático.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia mexicanas sostuvieron que los trabajadores al servicio del Estado no podían gozar de la protección de la legislación del trabajo, sino que su situación la regulaban las leyes del Servicio Civil. Pensó y pensó, la concepción de un Estado patrón, de tipo empresarial, inadmisibles para esta relación jurídica.

No obstante, como ya se dijo anteriormente, que a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos en favor de los trabajadores tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo, si más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del derecho administrativo.

Posteriormente las primeras disposiciones que rigieron las relaciones laborales, entre los sujetos a que he hecho referencia anteriormente y que favorecieron a los empleados públicos, se consignaron en el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", mismo que fue expedido por el entonces Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934, siendo este el primer intento serio de regulación de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, aún cuando era manifiesta su inconstitucionalidad; por ello su vigencia fue fugaz. Sancionaba los derechos de percepción del sueldo, conservación del cargo, ascenso, tramitamiento con consideración, vacaciones y días de descanso, percepción de indemnizaciones y pensiones, etc. Esta disposición, tenía el grave inconveniente de no ajustarse a lo dispuesto por la Constitución que previene la existencia de una ley y no de una disposición reglamenta-

ria. Sin embargo, llevó un gran aliento de tranquilidad y esperanza para la masa burocrática, sujeta a los vaivenes de los cambios políticos y a un desamparo legal.

En 1935, el Partido Nacional Revolucionario formuló un proyecto de Ley del Servicio Civil, sintiéndose obligado dicho partido hacia los empleados públicos que integraban una gran parte de sus filas, para mejorar su situación y definir claramente sus derechos y obligaciones. A pesar de que el proyecto era superior a la reglamentación expedida en el Gobierno del General Abelardo L. Rodríguez, única - mente fue un intento que no mereció la aprobación legislativa, pero - sirvió como antecedente para la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, fecha ésta última en que la burocracia considera haber logrado una de sus más caras conquistas, para asegurar la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, reconocimiento de su antigüedad, existencia de un tribunal para la resolución de sus controversias con el Estado, etc.

Es necesario reseñar especialmente, por tratarse de una institución de jurisdicción para los conflictos burocráticos, que el proyecto

to de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión exponía al respecto: "...Debiendo conocer para la mejor garantía de los empleados un tribunal de arbitraje especial y juntas arbitrales en cada dependencia del Ejecutivo Federal, colegiados y con independencia absoluta de la autoridad oficial de los órganos del Estado. Deberá integrarse por representantes del Ejecutivo Federal, de sus unidades burocráticas y con individuos designados de común acuerdo por los representantes oficiales de los trabajadores". Aprobado este proyecto, al expedirse el Estatuto en 1938 se creó el Tribunal de Arbitraje, como de revisión o de segunda instancia, pues los conflictos entre servidores del Estado y cualquiera de los poderes, eran planteados primero ante juntas arbitrales, existiendo una en cada unidad burocrática.

En un principio ese tribunal fue competente para conocer de los conflictos entre los trabajadores del Poder Judicial y éste. Sin embargo, la Suprema Corte consideró que no podía someterse a un tribunal que la Constitución no autorizaba, ya que ello sería crear un poder superior al judicial y violar su soberanía. Esta situación fue resuelta algunos años después, con la reforma del Artículo 123 Constitucional, adicionado en su Apartado "B", para que conociera de estos conflictos el Pleno de la Suprema Corte.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión fue substituido por el del 4 de abril de 1941, de contenido igual que el anterior.

Como los Estatutos de 1938 y 1941 fueron objetados de Inconstitucionales, el 5 de diciembre de 1960, se adicionó con el Apartado "B" el artículo 123 Constitucional.

La iniciativa del entonces Presidente de la República Mexicana Licenciado Adolfo López Mateos, entre otros aspectos, señalaba:

"Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias no habfan disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de allí que debe ser siempre legalmente tutelado".⁽⁵⁾

La inclusión del principio de estabilidad en el empleo en el Apartado "B", del artículo 123 Constitucional; la hizo el legislador ordinario analógicamente, conservando íntegramente el contenido protector, tutelador y reivindicador que le dio el Constituyente de 1917, en el originario artículo 123 cuando aún prevalecía un apartado único y es el siguiente:

Artículo 123, Fracción IX, Apartado "B".- "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

(5) JORGE OLIVERA TORO, "Manual de Derecho Administrativo", 3a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1972, pp. 340 a 343.

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".

No obstante, que el legislador ordinario captó el contenido del principio que se comenta, creado originalmente por el Constituyente de 1917, para encuadrarlo posteriormente, dentro del artículo 123 Constitucional, Apartado "B", sin embargo, tal encuadramiento es meramente declarativo, dado que en la ley de la materia, se traiciona este principio y lo hace nugatorio al sólo proteger a los trabajadores de base, puesto que el artículo 80. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, es muy categórica en este sentido cuando establece que: "Quedan excluidos del régimen de esta ley: los empleados de confianza; ..."

4) SU CONSECUENTE INCLUSION EN EL ARTICULO 46,
DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO

Una vez ya creado el Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, se hizo imprescindible la creación de una ley que lo reglamen

tara para hacer más pronta y expedita su aplicación; y así nació a la vida jurídica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o Legislación Federal del Trabajo Burocrático, como acertadamente la denominan sus autores, maestros y brillantes jurisconsultos ius laboristas e inquebrantables defensores de la clase obrera: Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, expedida por el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, el 27 de diciembre de 1963, la cual fue publicada el 28 de los mismos y entró en vigor al día siguiente de su publicación, abrogando el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Dicho ordenamiento, reglamentario del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, establece el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado en los siguientes - términos:

Artículo 46. "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa".

En el capítulo IV, artículo 43, fracciones III y IV respectivamente; relativo a las obligaciones de los titulares, se complementa dicho principio al establecer que:

Artículo 43. "Son obligaciones de los titulares a que se refiera el artículo 10. de esta ley:

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

IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo".

Los preceptos anteriormente transcritos, establecen de manera plena la estabilidad en el empleo de este importantísimo sector social que es el burocrático, toda vez que forma parte integrante de las fuerzas vivas de la clase obrera.

Sin embargo, es de esperarse que tal principio de estabilidad en el empleo, que como ya dije antes, es meramente declarativo, cumpla con el espíritu protector, tutelador y reivindicador que le imprime

mió el Constituyente de 1917 y no quede en meras expectativas de de recho y buenos deseos, pues aparte de que es ineficaz el sistema de protección de los trabajadores de base, también deja en total estado de indefensión a los trabajadores de confianza.

Debo hacer la necesaria aclaración que del artículo 46 de la ley de la materia, del cual sólo transcribí su primer párrafo, no obs tante que en seguida establece expresa y limitativamente, las causas por las cuales el nombramiento o designación de los trabajadores al servicio del Estado (para la Ley Federal del Trabajo contrato de trabajo) sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, es decir, con los Estados Unidos Mexicanos, ya que la relación jurídico-laboral se establece realmente entre el Es tado mexicano y sus servidores por las razones ya expuestas; dicha omisión se debe a que posteriormente en el punto 3o. del capítulo III, analizaré tales preceptos.

Consecuentemente con lo expuesto hasta aquí, estimo se han cumplido o satisfecho los fines que me he propuesto tratar en el presente capítulo, dándolo por concluido.

C A P I T U L O I I

LA RELACION JURIDICO-LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1) Análisis de la forma en que se establece la relación laboral.
- 2) El trabajador burócrata como sujeto activo de la relación laboral.
- 3) Trabajadores de Base, su inamovilidad. Trabajadores de Confianza, su fijación arbitraria y total desprotección de la ley.
- 4) El carácter meramente enumerativo del artículo 5o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO II

LA RELACION JURIDICO-LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO1) ANALISIS DE LA FORMA EN QUE SE ESTABLECE LA
RELACION LABORAL

"... Se dice que los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación, cuando media entre ellos un estado de orden: de causalidad, de sucesión, de simultaneidad, de función, de tiempo, de lugar, etc., las personas entran o están en relación también, cuando media entre ellos un estado de orden: relaciones de amistad, de conocimiento, de vecindad, DE TRABAJO, etc., que suscitan sucesos de disposición de ánimo, reciprocidad, animadversión, entendimiento sobre bases determinadas. Cuando el estado de orden se traduce en derechos y obligaciones, las relaciones son jurídicas.

La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto del trabajo".⁽⁶⁾

(6) J. JESUS CASTORENA, "Manual de Derecho Obrero", 4a. Ed., Editorial Gráficos Ers, México, pp. 65 a 66.

Las relaciones laborales que se establecen entre el Estado y sus servidores, forman parte del DERECHO DEL TRABAJO. No hay otra fórmula o manera de inteligir el fenómeno jurídico, pues dicha relación que se establece jurídicamente entre ambos sujetos, es de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de Derecho Social.

A este respecto la ley reglamentaria de la materia, en sus artículos 2o. y 12o. respectivamente, establece lo siguiente:

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

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

Aquí hay que hacer hincapié en que tales relaciones mera -

mente transitorias, obedezcan realmente a la naturaleza de las cosas o del servicio que se va a prestar, pues ya es praxis constante que los titulares de las dependencias, recibiendo consignas para seguir manteniendo el sistema de explotación burguesa o capitalista y aprovechándose de las carencias tan enormes de que adolece el trabajador burgués, merced a la sobrepoblación, saturación y abaratamiento de la mano de obra como consecuencias del desempleo, los obligan indirectamente, por situaciones de hecho que ya expuse, a que presten sus servicios sin que creen ningún derecho, firmando "contratos" por el término de cinco meses y medio cada uno, previa renuncia, suspensión de labores de tres a quince días para el efecto de no computar el término de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente a que hace alusión el artículo 60. de la ley que se comenta, para de esa manera eludir la inamovilidad. Cumplido este receso le dan otro contrato con el mismo término y condiciones y así sucesivamente hasta exprimirle el último aliento de su fuerza de trabajo y después lo despiden, aniquilándolo moral, económica y socialmente, al convertirlo en un paria más de la enorme masa de individuos improductivos que siempre sobrepasan en número a los económicamente activos.

Ahora bien, ese nombramiento en virtud del cual queda establecida la relación de trabajo entre tales sujetos de derecho, se define como:

"Un acto unilateral de autoridad competente, por virtud del cual se asigna a una persona física determinada, el ejercicio de una función pública. La asignación y su aceptación tienen el efecto de desencadenar la aplicación de un régimen de derecho, desde el fincamiento de las facultades inherentes al ejercicio de la función, hasta la suma de derechos y obligaciones a cargo y a favor del Estado y el burocrata".

"El nombramiento por sí sólo no genera la aplicación del régimen jurídico. Se requiere, además que la persona física acepte (artículos 3o., 12o. y 18o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B", - del artículo 123 Constitucional). El requisito de la aceptación es resultado de la garantía individual del artículo 5o. Constitucional, en el sentido de que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento".

"El nombramiento se suple por la lista de raya, cuando se trata de trabajadores temporales, para obra o por tiempo determinados (artículos 3o., 9o. y 12o. de la ley en cita). Más que nombramiento la lista de raya contiene implícitamente la asignación al cargo o puesto eventual". (7)

(7)

J. JESUS CASTORENA. Op. Cit., p. 230.

Dicha definición un tanto cuanto de corte administrativo, a la luz de la teoría del derecho del trabajo, deja mucho que desear, puesto que si bien es cierto que esa asignación que se hace al burócrata - para el ejercicio de una función pública, debe provenir de un acto de autoridad competente para ello, también es cierto que dicho acto de autoridad no es unilateral, dado que en aplicación del artículo 5o. Constitucional nadie puede ser obligado a prestar servicios personales (incluyendo al propio Estado como receptor de servicios que aquí se autolimita en sus funciones de poder coactivo), sin su pleno consentimiento, es decir, dentro de la teoría Constitucional, ni los particulares ni el Estado mismo están en la posibilidad de exigir otros trabajos que no sean los consentidos por quien trabaja y mediante justa retribución. Salvo excepciones que ella misma preve, expresa y limitativamente. De manera que la denominación de nombramiento para que quede establecida la relación laboral entre el Estado y sus servidores, regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, equivale a el contrato de trabajo que reglamenta la Ley Federal del Trabajo; en donde existe plena capacidad por ambos sujetos de la relación laboral, para fijar a nivel individual o colectivo, las condiciones de la prestación de servicios, pero siempre y cuando respete el patrón el mandato de carácter público que expresamente consagra la ley en sus dos códigos reglamentarios de los dos apartados, del artículo 123 Constitucional en beneficio de la clase trabajadora, en el sentido

de que se deben observar las garantías sociales mínimas consignadas en dichos ordenamientos.

Respecto a las disposiciones contenidas en los artículos 2o. y 12o., ya transcritas, el maestro Alberto Trueba Urbina, en uno de sus clásicos comentarios sostiene que:

"La teoría de la relación jurídica del trabajador burocrático se asemeja bastante a la laboral; es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional - por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista. Por otra parte, tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias.

Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano Estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no

entre éstos y el representante del patrón". (8)

Es muy acertada la opinión del maestro Trueba Urbina respecto a que la relación laboral no puede, ni debe entenderse establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores al servicio del Estado, puesto que tal precepto adolece de un defecto de técnica jurídica, toda vez que los titulares en ninguna forma, ni en ningún momento pueden ser representantes de las dependencias burocráticas, Secretarías y Departamento de Estado por ejemplo, pues éstas a la luz del artículo 25 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, no encuentran acomodo como personas morales y solamente son consideradas como tales en la fracción I del referido precepto: La Nación, los Estados y los Municipios y para ser congruentes con la teoría civil, únicamente son susceptibles de representar, las personas sea cual fuere su índole y el Estado o Estados Unidos Mexicanos es el único que posee personalidad jurídica propia y por lo tanto el único con el que debe quedar establecida la relación laboral de sus servidores, para efectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(8)

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", 5a. Ed., Editorial Porrúa, México, pp. 18 a 19.

2) EL TRABAJADOR BUROCRATA COMO SUJETO ACTIVO DE LA RELACION LABORAL

El derecho concibe al hombre, a la persona humana; como el único ser que posee aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre, la persona humana; es el sujeto activo del derecho, ya actúe individualmente o en grupo.

El trabajo es actividad humana; el trabajo puede satisfacer o una necesidad propia, o una necesidad ajena.

Esa actividad puede no ser de naturaleza jurídica; es decir, puede no ser resultado de una obligación: hacer deporte, llevar a cabo investigaciones científicas, practicar un arte, etc., cuando se ejecutan espontáneamente, sin deber, por importantes y esenciales que sean, no interesan al derecho, no tienen relevancia para éste. Toman, en cambio valor jurídico cuando se ejecutan por virtud de una obligación contraída.

La obligación de trabajar puede provenir de mandato legal. Se dice entonces que el trabajo es forzoso. Los trabajos de este tipo pueden ser remunerados o sin retribución. Son remunerados el de las armas, jurados, cargos concejiles y de elección popular, y gratuitos - además, las funciones electorales y censales (Art. 5o. de la Constitución.)

La conscripción es igualmente obligatoria y gratuita.

El sujeto activo del derecho del trabajo es el ser humano que trabaja, que presta un servicio personal y subordinadamente.

El trabajo, objeto de la relación jurídica entre quien presta un servicio personal y subordinado y quien se beneficia con la fuerza de trabajo derivada del mismo, no es resultado del libre albedrío del hombre, de la persona humana. Es un imperativo de las condiciones sociales y económicas que privan en nuestra sociedad contemporánea como consecuencia del inequitativo reparto de la riqueza. Ese imperativo se tradujo en esclavitud, en servidumbre, en trabajo forzoso, cuando la convicción moral del hombre permitía cualquiera de esas situaciones y cuando la preocupación del derecho fueron los bienes y no la persona humana.

El trabajo es el resultado de un estado de necesidad. Este estado de necesidad, proviene del poder y la riqueza del patrón, de la falta o carencia de medios de vida del trabajador y de una indeterminable suma de fenómenos sociales que provocó la sumisión de éste a aquél y en cuya desaparición o modificación está empeñado el Derecho del Trabajo.

La relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento de que toda persona humana, - sin excepción alguna, tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser el agente o sujeto activo del derecho del trabajo; para que lo sea y lo pueda ser, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquélla calidad. Aunque de más está decir que en muchas ocasiones, por no decir que siempre, no se protegen, ni se tutelan debidamente los derechos del trabajador y debido a esta situación, la clase obrera debe luchar tenazmente en la consecución de estos fines y la única manera de obtenerlos, olvidándose de la "buena voluntad" del patrón, que jamás ha existido, es conquistarlos palmo a palmo, colectivamente y con gentes honestas que no linden en el esquirollismo y el charrismo tan nefastos para los movimientos obreros en nuestros días...

En virtud de la naturaleza protectora, tuteladora y reivindicadora que le otorga EL DERECHO DEL TRABAJO a todo trabajador que presta un servicio personal y subordinado; el trabajador burócrata que también forma parte de éste, es el sujeto activo de la relación laboral que se establece entre éste y el Estado, puesto que el trabajador al servicio del Estado al serle violado alguno de sus derechos conquistados, puede acudir a accionar, activar, a mover el aparato jurisdic

cional para que tutele y reivindique sus derechos que le hayan violado o intenten violar.

También le es aplicable este precepto, debido a que la duración de las relaciones de trabajo dependen exclusivamente de él, al habersele otorgado por el Constituyente de 1917 en todo caso un derecho potestativo exclusivamente de él, pues en aplicación del artículo 5o. Constitucional NADIE PUEDE SER OBLIGADO A TRABAJAR SIN SU CONSENTIMIENTO Y RETRIBUCION ALGUNA.

Para efectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atendiendo a lo establecido por el artículo 3o.:

"Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Tales normas que tienden a proteger, a tutelar y a reivindicar las conquistas indiscutibles del burócrata, como sujeto activo de la relación laboral que se establece con el Estado, están plasmadas tanto en el Apartado "B", del artículo 123 Constitucional como en la ley reglamentaria del mismo. Estas normas a que he hecho mención anteriormente, son de carácter netamente procesal, en virtud de que

para accionar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación u otro órgano que fue re competente para conocer de los conflictos que se susciten entre los trabajadores al servicio del Estado y éste, debe seguirse un orden, - una secuela, un procedimiento previamente establecido en la ley reglamentaria.

El ilustre tratadista de derecho laboral, catedrático de nuestra querida Facultad de Derecho: Dr. Alberto Trueba Urbina, a este respecto sostiene que:

"Las normas procesales burocráticas, por formar parte integrante del artículo 123 de la Constitución, tienen un carácter eminentemente social, tanto proteccionista como reivindicatorio de los derechos de los empleados públicos que, como los obreros en general, también han sido objeto de explotación y en ocasiones de muchas vejaciones, especialmente tratándose de empleadas. Tales normas forman parte del derecho procesal del trabajo". (9)

(9)

ALBERTO TRUEBA URBINA, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", 3a. Ed., Editorial Porrúa, S. A., México, 1975, p. 147.

3) TRABAJADORES DE BASE, SU INAMOVILIDAD. TRABAJADORES DE CONFIANZA, SU FIJACION ARBITRARIA Y TOTAL DESPROTECCION DE LA LEY

El artículo 40. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece una clasificación de trabajadores que a la letra dice:

"Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base".

Por otra parte, para delimitar cuales trabajadores deben considerarse de base, el artículo 60. del mismo ordenamiento, y haciendo referencia al precepto anterior, o sea, al artículo 50. que enumera a los trabajadores que deben ser considerados trabajadores de confianza; utilizando el método de la exclusión precisa:

"Son trabajadores de base:

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

La inamovilidad protege, estabiliza la permanencia de las relaciones de trabajo entre los trabajadores al servicio del Estado y éste, en virtud del nombramiento expedido u otorgado por autoridad competente para ello.

Uno de los objetivos de mayor trascendencia de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, es sin duda alguna garantizar al empleado público la permanencia de las relaciones de trabajo, contra las contingencias políticas y los cambios de personas a cuyo cargo corre el ejercicio de las funciones de responsabilidad. Cada cambio de esa especie determinaba un movimiento general del personal burócrata. El "cese" era una calamidad endémica en nuestro medio que se agudiza con cada cambio de gobierno.

El Estatuto primero y ahora la Ley de la materia, garantizan al empleado público en contra de esa inseguridad determinando que el cese sólo puede obedecer a causa justificada y consignando además, primero, cuales son las presuntas causas justificadas para dictarlo y segundo, que será la resolución del Tribunal Federal de Arbitraje la que ponga fin a la relación, de ninguna manera el cese por sí solo, es decir, unilateralmente, pues esto equivaldría a dejar al trabajador al servicio del Estado en total estado de indefensión. (Artículo 46 del referido ordenamiento).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, -
categóricamente ratificando la inamovilidad burocrática, en el artículo
19 dispone que:

"En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia
podrá afectar los derechos de los trabajadores".

Los titulares de las dependencias burocráticas sólo pueden -
cambiar de adscripción al empleado cuando dé motivo para el cese y
suspenderlo en el trabajo, cuando con ello esté de acuerdo el sindica-
to. En este caso, si no llega a justificarse el cese, deben pagarse los
salarios caídos; aunque en el último párrafo de la fracción V, de la
ley referida, establece expresamente que:

"Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el traba-
jador no tendrá derecho al pago de salarios caídos".

Esta disposición del legislador ordinario sólo tiene razón en
parte, cuando hubiere sido suspendido en su trabajo previo acuerdo -
del sindicato; por otra parte, se comete un craso error en querer
aplicar la misma disposición cuando el sindicato no está de acuerdo -
en la suspensión del trabajador burócrata, y el jefe superior de la

oficina o incluso el propio titular de la dependencia correspondiente or dene su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere pres - tando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto - por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, puesto que aquí se integraría plenamente un enriquecimiento ilegítimo por parte del Es tado, toda vez que se está negando a pagar el monto de los salarios legítimamente devengados por los trabajadores al servicio del Estado.

No obstante, que como dije anteriormente, la ley tiene como mira principal garantizar al empleado público su inamovilidad y el ascenso a cargos superiores. Esta finalidad se logra desatendiendo a la facultad conferida al Ejecutivo Federal expresamente en el artículo 89, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Me - xicanos, en el sentido de que compete al Presidente de la República - Mexicana la remoción de los funcionarios y empleados de la Federa - ción, cuya designación no esté prevista por medios determinados en la propia Constitución o en otras leyes. El procedimiento tendiente a garantizar la inamovilidad de los empleados públicos es irregular; da do que el Presidente de la República puede asumir en cualquier momen - to sus facultades sin incurrir en violación alguna. Se hace imprescindi ble por lo tanto, para el efecto de que la inamovilidad y el ascenso - sean ciertos, que se reforme el referido precepto Constitucional.

El multicitado tratadista luslaborista, maestro Alberto Trueba Urbina, en torno al principio que se comenta expresa:

"Supera la fracción XXII del Apartado "A", del artículo 123 Constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo - por supuesto a los de confianza que se mencionan expresamente en el artículo anterior (5o.). La inamovilidad no tendrá más límite que el cese justificado del trabajador, en los términos previstos por el artículo 46 de esta ley". (10)

A este respecto, existe una Ejecutoria de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

"El Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, como Ley Reglamentaria del artículo 89 fracción II de la Constitución, y la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 de la misma Ley Fundamental, rigen dos géneros de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza jurídica radicalmente distintas,

(10)

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", 5a. Ed., Edit. Porrúa, - México, p. 24.

como son, el nexo laboral entre patronos y trabajadores de las Industrias o Empresas privadas y el nexo del Estado con sus servidores, - pues mientras en la primera el contrato es susceptible de rescisión - unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone la ley, el segundo mantiene el principio - de la estabilidad del trabajador en el empleo, del que sólo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la primera la reglamentación la impone a los particulares, el segundo es una autolimitación que el Estado se impone a la radical facultad que le confiere el artículo 89 Constitucional. Por estas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el artículo 80. del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos de que las características privativas de ambos Ordenamientos le permitan". (11)

Amparo 600/52. - GOB. DEL TERRITORIO NORTE DE LA BAJA CALIFORNIA CONTRA ACTOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

Esta Ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de

(11)

"Informe de Labores", Síntesis de algunas de las tesis más importantes dictadas por el Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado relacionadas con las Ejecutorias y Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1963, pp. 69 a 70.

como son, el nexo laboral entre patronos y trabajadores de las Industrias o Empresas privadas y el nexo del Estado con sus servidores, - pues mientras en la primera el contrato es susceptible de rescisión - unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone la ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, del que sólo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la primera la reglamentación la impone a los particulares, el segundo es una autolimitación que el Estado se impone a la radical facultad que le confiere el artículo 89 Constitucional. Por estas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el artículo 8o. del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos de que las características privativas de ambos Ordenamientos le permitan". (11)

Amparo 600/52. - GOB. DEL TERRITORIO NORTE DE LA BA
JA CALIFORNIA CONTRA ACTOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

Esta Ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de

(11)

"Informe de Labores", Síntesis de algunas de las tesis más importantes dictadas por el Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores - al Servicio del Estado relacionadas con las Ejecutorias y Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1963, pp. 69 a 70.

la Nación, actualmente ya está totalmente superada en cuanto a la susceptibilidad de rescisión unilateral por parte del patrono a que hace referencia, en virtud de que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, Apartado "A"; en fechas posteriores a la más brillante, más valiente, más progresista y mejor fundada Ejecutoria, emitida el 29 de Julio de 1936, deducida del Amparo Directo, interpuesto por Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6849/35., la., en la cual la Cuarta Sala en materia de Trabajo, apegándose al espíritu protector que le imprimió el Constituyente de 1917, al crear el principio de estabilidad en el empleo de la clase trabajadora, reivindicó a ésta en sus derechos - legítimamente conquistados y a la cual hará referencia en forma más amplia en el punto primero, del subsiguiente capítulo; fue objeto de torcidas interpretaciones por parte de la Suprema Corte de Justicia, - que dicho sea de paso de justicia no tiene nada, en favor y al servicio de la burguesía, al servicio del capital, fue por fortuna reformada en el sentido de vedar al patrono la susceptibilidad de una rescisión unilateral, a instancia de la iniciativa del entonces Presidente de la República Mexicana, Lic. Adolfo López Mateos, enviada a la Cámara de Senadores con fecha 26 de Diciembre de 1961, con la cual se consagró en forma definitiva la imperatividad de la reinstalación, cuando sea despedido el trabajador arbitrariamente.

Asimismo las relaciones jurídico-laborales entre los trabajadores al servicio del Estado y éste, ya no pertenecen al derecho administrativo, sino que actualmente forman también parte del DERECHO - DEL TRABAJO.

Respecto a los trabajadores de confianza, el artículo 5o. del citado ordenamiento, en principio, de manera limitativa, menciona los trabajadores que son considerados como tales, para el efecto de excluirlos de la protección de la ley, en función del artículo 8o. que categoricamente determina: "Quedan excluidos del régimen de esta ley : los empleados de confianza:..."

En torno a la aplicación de los preceptos legales antes referidos, podemos asentar categoricamente, que, cuando no se consigna expresamente como de confianza algún trabajador, en dicha enumeración, repito, en principio limitativa, sin preámbulos, ni objeción alguna, en aplicación del artículo 6o., debe considerarse de base.

Esta fijación de empleados de confianza que hizo el legislador ordinario en el artículo 5o. y la exclusión de los mismos del régimen de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado a que hace referencia el artículo 8o., en función reglamentaria del artículo 123 Cons

titucional, Apartado "B", y concretamente en función de la fracción - XIV del referido precepto Constitucional, es arbitraria e inclusive, la propia disposición Constitucional referida adolece de inconstitucionalidad en sí misma, dado que acogiéndonos a la proteccionista luz de la Teoría Integral que sostiene el maestro Alberto Trueba Urbina, cualquier trabajador que preste un servicio personal, obviamente incluyendo al burócrata, es sujeto de derechos derivados de la relación laboral que queda establecida por ese sólo hecho, y el legislador ordinario creador, primero, del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, desoyó este principio que se creó por el Constituyente de 1917, dada su naturaleza de fidèle social; protectora, tuteladora y reivindicadora de la clase obrera, al consignar en la referida fracción XIV una aberrante disposición contraria totalmente al espíritu del Constituyente de 1917, creador del Sistema Jurídico Mexicano que nos rige actualmente.

Ahora, en cuanto a la reglamentación que hizo posteriormente, también el legislador ordinario, de dicho precepto Constitucional, aquí se hizo una fijación arbitraria, no en cuanto a la sujeción a la disposición correspondiente que si la hubo, toda vez que para hacerlo se basó en una disposición inmediata superior, jerárquicamente hablando, si no en cuanto a que tal fijación que se hizo en el artículo 5o. del Código

go Laboral Burocrático, en muchos de los casos, para nada se consideró la naturaleza del servicio que se presta por parte de los burocratas en virtud de que si es imprescindible que haya empleados de confianza al servicio del Estado, suposición sin concesión; ésta designación debe obedecer en todo momento, apegándonos a la teoría de la Ley Federal del Trabajo, a la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, es decir, cuando el patrón delega en el trabajador funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando éstas tengan carácter general, o las que se relacionen con trabajos personales del patrón (Estado), dentro de las dependencias burocráticas. (Art. 9o. de la Ley Federal del Trabajo).

Esa aberrante exclusión que expresamente se hace en el artículo 8o. de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, insisto, deja en total estado de indefensión, de desamparo a los trabajadores de confianza, que por ese sólo hecho y también por disposición expresa de la fracción XIV, de los multicitados artículo y Apartado correspondientes, sólo ... "Disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

Inclusive, ni siquiera gozan de esa "garantía", meramente de clarativa, puesto que la propia ley en función reglamentaria del Apar-

tado "B", del artículo 123 Constitucional y con relación expresa a dicho precepto Constitucional, se encarga de hacerla nugatoria, al establecer el artículo 36 que:

"Se crearán también partidas específicas denominadas "compensaciones adicionales por servicios especiales" que se destinarán a cubrir a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte del Estado será discrecional en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con las responsabilidades o trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por servicios especiales que desempeñen".

A su vez, la Ley del Instituto de Servicios de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el párrafo IV, del artículo 14, en función reglamentaria del artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ratifica esta disposición al establecer que:

"La compensación la otorga la Federación discrecionalmente en cuanto a su monto y duración."

Es más, los artículos 33 y 34 del Código Laboral Burocrático respectivamente también hacen nugatoria esta garantía social mínima - tanto de trabajadores de base como de confianza, al establecer expresamente que:

"El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos".

"La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuída durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda".

Por tanto, teniendo en consideración que: "La Constitución establece en el artículo 65, fracción II, que el Congreso durante su período ordinario de sesiones examinará, discutirá y aprobará el Presupuesto del año fiscal siguiente y decretará los impuestos necesarios para cubrirlo. De esta norma debemos concluir que la vigencia Constitucional de la Ley Fiscal es de un año". (12)

(12)

EMILIO MARGAIN MANAUTOU, "Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano", 3a. Ed., Editorial Universidad Autónoma de San Luis Potosí, S. L. P., p. 52.

A contrario sensu, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, la cuantía del salario sí podrá ser disminuida al finalizar la vigencia del Presupuesto de Egresos de la Federación, toda vez que éste último, en aplicación del artículo 65 Constitucional, fracción II y del artículo 74, fracción IV del mismo ordenamiento, sólo tiene vigencia de un año el referido presupuesto, al establecer respectivamente de manera expresa que:

"El Congreso se reunirá el día 10. de septiembre de cada año para celebrar sesiones ordinarias, en las cuales se ocupará de los asuntos siguientes:

II. Examinar, discutir y aprobar el presupuesto del año fiscal siguiente y decretar los impuestos necesarios para cubrirlo,..."

"Son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados:

IV. Aprobar el presupuesto anual de gastos, discutiendo primero las contribuciones que, a su juicio, deben decretarse para cubrir aquél;..."

Inclusive, la Sala Administrativa de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, ha sostenido el carácter de anualidad de la vigencia de la Ley de Egresos de la Federación, como puede apreciarse en las Ejecutorías siguientes:

"Vigencia de la Ley de Presupuestos de Ingresos y Egresos. - Las Leyes de Ingresos, lo mismo que las de Egresos, tienen un período fijo de vigencia, un año fiscal; de modo que comienzan a regir en determinado día y dejan de surtir sus efectos por lo que va a la tributación y pagos que establecen, también determinado día, como se deduce de la naturaleza de los presupuestos, que deben formularse anualmente". (13)

"Periodicidad Anual de las Leyes Fiscales. - Las Leyes de carácter fiscal tienen una periodicidad anual limitada, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 65, fracción II y 73, fracción VII de la Constitución Federal. La Ley de Ingresos tiene, para su vigencia, un período determinado, o sea de un año, al cabo del cual deja de tener eficacia en relación con aquellos impuestos que no quedan incluidos dentro del presupuesto del año respectivo; y el sistema que emplea el legislador, al incluir en el Presupuesto de Ingresos determinado tribu-

(13)

Página 2276 del Tomo LXX del Semanario Judicial de la Federación. Actor: Mariano Córdoba y coags.

to tiene a su vez, la eficacia de dar continuidad y vigencia, a tal respecto, a las leyes específicas tributarias, del orden mismo del impuesto incluido en el presupuesto anual; esto natural y lógicamente, por economía funcional y para evitar la expedición, promulgación, refrendo y publicación de las leyes que, de otro modo, tendrían que hacerse cada año. Esta tesis sobre periodicidad fija y determinada de las leyes tributarias y su continuidad por el sólo hecho de comprenderse el tributo en la Ley de Ingresos, está aceptada por la doctrina". (14)

De acuerdo a los anteriores preceptos Constitucionales transcritos y los razonamientos esgrimidos, podemos concluir que se hace nugatoria por la propia Ley Reglamentaria del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional y por la Ley Reglamentaria del artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley del ISSSTE) esta garantía social mínima que se consigna en la fracción XIV del referido precepto Constitucional, pues solamente se protege al trabajador burócrata en su salario, si acaso un año que es la vigencia Constitucional del citado Presupuesto de Egresos de la Federación.

(14)

Queja 200/52 promovida por la Oficina Federal de Hacienda en Piedras Negras, Coahuila, en el Amparo iniciado por la Fábrica de Hielo "El Cristal", S.A. Marzo 9 de 1953. Juicio compilado en la p. 1178 del Tomo CXVII del Sem. Jud. de la Federación. Actor: Oficina Federal de Hacienda de Piedras Negras, Coahuila.

4) EL CARACTER MERAMENTE ENUMERATIVO DEL
ARTICULO 5o. DE LA LEY DE LOS TRABAJADO -
RES AL SERVICIO DEL ESTADO

Para que fuese congruente con el presente punto a tratar, con antelación, desde el punto anterior de este capítulo, hice la salvedad - de que el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en principio, de manera limitativa, hace mención ex pressa de los trabajadores burócratas que para efectos de la misma de ben ser considerados de confianza, sin embargo, analizando con deteni miento la ley de referencia, en preceptos posteriores encontramos - que el artículo 7o. establece que:

"Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su - creación".

Para que lo dispuesto por el artículo 7o. anteriormente transcri to pueda ser aplicable sin objeciones Constitucionales o legales, de be ajustarse a lo preceptuado por la fracción XIV, del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, en el sentido de que solamente en la ley reglamentaria de ese precepto Constitucional que es precisamente

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se puede determinar que cargos deben ser considerados de confianza; y por tanto para que un trabajador sea considerado de confianza, es requisito sine qua non que así lo establezca expresamente la disposición legal correspondiente, esto es, que dicha norma jurídica sea emanada del Poder Legislativo, única autoridad competente para ello, sin que para tales fines pueda autorizar al Ejecutivo, delegando en él dichas facultades o funciones, excepto las que ella misma preve, expresa y limitativamente y que son el Decreto Ley y el Decreto Delegado.

De lo dispuesto por el artículo 7o. de referencia se infiere que el carácter del artículo 5o. de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, es meramente enumerativo.

En concordancia con lo expuesto hasta aquí, repito, queda de mostrado el carácter meramente enumerativo o descriptivo y por tanto no limitativo del artículo 5o. del multicitado ordenamiento laboral burocrático, aunque, claro está, que yo en todo momento y sin vacilaciones de ninguna especie; por la enorme simpatía, por la enorme admiración y consideraciones sin límite que siento por la clase obrera y especialmente por el sector burocrático, al cual aún pertenezco, considero que en todo momento, como ya lo expresé en líneas anteriores -

de este ensayo, que si en el numeral de la ley de referencia, no se consigna de manera expresa el que un trabajador sea considerado de confianza, debe aplicarse ipso iure, el precepto legal inmediato de la misma, en el sentido de que debe considerársele trabajador de base. Es más, cuando en aplicación de este precepto 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se susciten interpretaciones contradictorias lesivas para los servidores públicos, aquí es perfectamente aplicable supletoriamente por mandato expreso del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el principio indubio pro operario que se consigna en el segundo párrafo del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que : "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", quien en última instancia y merced a que es un derecho de clase, un derecho social, que tiene inequívocas tendencias a protegerlo, a tutelarlo y a reivindicarlo por ser éste la parte débil de la relación laboral.

Por ser de sumo interés los conceptos que vierte el maestro Alberto Trueba Urbina a guisa de comentario, en torno al principio que se comenta en último término, a continuación los transcribo:

"Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social.

de este ensayo, que si en el numeral de la ley de referencia, no se consigna de manera expresa el que un trabajador sea considerado de confianza, debe aplicarse ipso iure, el precepto legal inmediato de la misma, en el sentido de que debe considerársele trabajador de base. Es más, cuando en aplicación de este precepto 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se susciten interpretaciones contradictorias lesivas para los servidores públicos, aquí es perfectamente aplicable supletoriamente por mandato expreso del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el principio indubio pro operario que se consigna en el segundo párrafo del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que : "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", quien en última instancia y merced a que es un derecho de clase, un derecho social, que tiene inequívocas tendencias a protegerlo, a tutelarlo y a reivindicarlo por ser éste la parte débil de la relación laboral.

Por ser de sumo interés los conceptos que vierte el maestro Alberto Trueba Urbina a guisa de comentario, en torno al principio que se comenta en último término, a continuación los transcribo:

"Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social.

El precepto establece una norma general de interpretación - obligatoria para los juzgadores, pues éstos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 2o. tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 5o. se completa el concepto estableciendo que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. En efecto, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos, es decir, por normas de derecho público que son normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales, entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo e integrador en beneficio del trabajador. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con el objeto de superar el sentido del precepto. La ley del trabajo no es derecho público, es derecho social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el artículo 2o. y 5o. de la ley existe una contradicción ideológica que

originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos". (15)

(15)

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, Op. Cit. p. 26.

C A P I T U L O I I I

LA NUGATORIEDAD POR PARTE DEL ESTADO MEXICANO AL INALIENABLE DERECHO QUE TIENE EL TRABAJADOR BUROCRATA DE SER TITULAR DE LAS GARANTIAS SOCIALES MINIMAS EN PRO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 1) Análisis de la forma en que se regula la estabilidad en el empleo en nuestra Carta Magna, artículo 123, apartado "A".
- 2) Análisis de la regulación de la estabilidad en el empleo contenida en la Ley Federal del Trabajo.
- 3) Análisis de la manera en que se regula este principio en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 4) La nugatoriedad para el sector burocrático del goce de esta garantía social, conquista indiscutible de la clase obrera.

CAPITULO III

LA NUGATORIEDAD POR PARTE DEL ESTADO MEXICANO AL INALIENABLE DERECHO QUE TIENE EL TRABAJADOR BUROCRATA DE SER TITULAR DE LAS GARANTIAS SOCIALES MINIMAS EN PRO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 1) ANALISIS DE LA FORMA EN QUE SE REGULA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN NUESTRA CARTA MAGNA, ARTICULO 123, APARTADO "A"

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De éstas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que enuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan - de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios - sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho del otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social - que se mencionan en el artículo segundo de la ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, - pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede - impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es igual del otro". (16)

El principio de estabilidad en el empleo, derecho creado por el legislador Constituyente de 1917 en favor de la clase trabajadora in genere, se regula en el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", -

(16)

MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit. pp. 216 a 217.

mismo al que ya hice alusión en punto primero, del primer capítulo de este ensayo; en los siguientes términos:

Fracción XXII. "El patrono que despidá 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 el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de las obligaciones de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares de él;"

El principio que se comenta contiene íntegramente el derecho que tiene todo trabajador a la permanencia indefinida de las relaciones de trabajo, único patrimonio que posee para subsistir muchas de las veces en condiciones infrahumanas en compañía de su familia.

Es decir, el referido principio creado asienta sus bases en la siguiente tesis:

LA DURACION INDEFINIDA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, EN TANTO SUBSISTAN LA MATERIA Y LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN y la garantía social implícita en el sentido de que el trabajador NO PUEDE NI DEBE SER SEPARADO DE SU EMPLEO SINO POR CAUSA JUSTA. Estas causales suficientes para poner fin a la relación laboral las establece expresa y limitativamente - la ley reglamentaria correspondiente a las cuales me avocaré en líneas posteriores.

Indudablemente que el espíritu creador, protector y tutelador del legislador Constituyente de 1917, fue darle a todo trabajador en general como clase sujeto activo de derecho social, una facultad potestativa que lo reivindicase de la inseguridad, de la incertidumbre en que antes de la promulgación de la Constitución de 1917, y del nacimiento del derecho del trabajo se encontraba sumergido. Para ejercer esa facultad, para cristalizar ese derecho, el propio Constituyente previó, con gran visión; dos grandiosas acciones laborales favorables al trabajador:

LA REINSTALACION Y LA INDEMNIZACION CONSTITUCIO - NALES

El ejercicio de éstas acciones es alternativa, opcional, pues - el trabajador; según convenga más a sus intereses, podrá inclinarse - por una u otra y hacerlas valer ante las autoridades competentes para - ello.

Su opcionalidad o alternatividad estriba en su naturaleza dife - rente, pues mientras en la primera de ellas no se quiere romper en - ningún momento el vínculo derivado de la relación laboral, en la se - gunda se está consintiendo tácitamente el rompimiento del vínculo de - referencia.

Juzgo pertinente hacer hincapié en que del ejercicio de cual - quiera de las dos acciones, es y será siempre, según mi muy particu - lar convicción, la más favorable, la más protectora, la más reivindi - cadora: La reinstalación, que mantiene vivos todos y cada uno de los derechos creados dentro de la empresa, y que están tutelados por la propia ley, dado que su carácter social de irrenunciabilidad consignado en los artículos 50. y 33 de la misma. Muy por el contrario, si el trabajador optase por la indemnización, ésta en ningún momento com - pensa la fuerza de trabajo y ; la vida misma ', dejadas en aras del

trabajo y rompe en detrimento del trabajador con los derechos crea - dos dentro de la empresa, tan importantes como: La antigüedad que genera a su vez un cúmulo de derechos tales como: La jubilación, seguro de las enfermedades profesionales, etc.

La teoría Constitucional, proteccionista de la clase trabajadora le está vedando en todo momento al patrón que la terminación de las relaciones de trabajo, quede a su arbitrio, fijándola unilateralmente, sin que medie justa causa que sea bastante grave para ese efecto, pues de permitirlo, sería tanto como dejarlo en total estado de indefensión que ella misma preve, en su parte dogmática relativa a las garantías del gobernado.

Recapitulando diremos que, el derecho a la permanencia indefinida de las relaciones de trabajo creado por el Constituyente de 1917, principio que posteriormente se estructuró en la primera Legislación Federal de 1931, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, Apartado "A" y que el legislador ordinario encuadró analógicamente en el Apartado "B", del mismo precepto Constitucional y en su ley reglamentaria, es decir, en el Código Laboral Burocrático y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador en general, como clase. Estos derechos se pueden hacer valer ante las autoridades comun

petentes para tales fines y son una consecuencia necesaria derivada de tales preceptos jurídicos y de la idea de cristalizar la estabilidad en el empleo, puesto que si se negase a la clase obrera el inalienable de recho que en todo momento tiene, por mandato Constitucional y legal de acudir ante dichas autoridades u órganos competentes para ello, se harían nugatorios esos derechos, convirtiéndose en una nada jurídica y consecuentemente se destruiría, haciéndose también nugatorio el multi citado derecho de la estabilidad en el empleo.

No obstante, el carácter proteccionista que le imprimió el - Constituyente a ese principio, en torno al precepto Constitucional que me ocupa y que se transcribió en líneas anteriores, se ha suscitado - una polémica de mucha resonancia, en virtud de lo que se establecía originalmente en la fracción XXI del artículo 123, Apartado "A", de nuestra Carta Magna:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por termina do el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero - con el importe de tres meses de salario, además de la responsabi - lidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". (17)

(17)

FELIPE TENA RAMIREZ, Op. Cit. p. 872.

En ésta polémica tan entrincada, la doctrina desbordada, ha ciendo gala de verdadera erudición, en su noble afán de ser inquebrantables paladines de los derechos de la clase obrera, con sus fundados razonamientos, con sus acertadas tesis apegadas siempre al espíritu protector y reivindicatorio del Constituyente de 1917, influyó de manera decisiva en la Jurisprudencia, encauzándola nuevamente por el sendero de la interpretación con estricto apego a los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo). Y así en brillante Ejecutoria de fecha 29 de Julio de 1936, deducida del Amparo Directo, Interpuesto por Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6849/35., la., en donde la Cuarta Sala de Trabajo sostuvo valientemente la no aplicabilidad de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en tratándose de controversias jurídico-laborales como es el despido e ipso iure ordenó la reinstalación forzosa de los trabajadores en sus empleos, con los derechos que les correspondiesen en la empresa no solamente aquéllos de que ya disfrutaban antes del despido, sino también los que debieron adquirir, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo, durante el tiempo que estuviesen alejados de él, a consecuencia del despido sin causa justa y por tanto no imputable a ellos.

Dicha Ejecutoria fue dictada en los siguientes términos:

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala en alguna de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo; el derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración o que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podría darlo por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; como, en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, existió, en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos de despedir a voluntad a sus trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, - que es el que, fundamentalmente, dió lugar al problema mencionado, - no pueden darse por concluidos por voluntad del patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora - bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido dos acciones, la reinstalación y la de pago de tres meses de salario y

la razón de esta dualidad de acciones está en que el despedido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya con tento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del des - pido, con continuar trabajando en la empresa y que, entonces, en lu - gar de la reinstalación, opte por una indemnización.

Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resul - ta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el - derecho del trabajador, en contrario al texto y al espíritu de la repe tida fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el juez de Dis - trito, se apoyan en la fracción XXI del artículo 123, afirmando que - los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII, se encuen - tran limitados por aquélla; más es indudable que este criterio es con trario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del dere - cho del trabajador, porque, si se da ese alcance a la fracción XXI, - resultaría que en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos - profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrono, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuan

do el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional contracta, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues, en este caso, no tendrían sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo período de tiempo, su salario a un trabajador, podría, igualmente, eludir el pago, no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es, evidentemente, contraria a la naturaleza del derecho y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, NO TIENE APLICACION CUANDO LOS TRABAJADORES INTENTAN LA ACCION DE REINSTALACION, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono de some-

terse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajado - res entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos y, por la misma ra zón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo". (18)

Esta brillantísima Ejecutoria digna muestra de la capacidad y probidad con que se conducían los entonces dignos integrantes de la Cuarta Sala de Trabajo de nuestro Organó Supremo de Justicia de los años treinta, posteriormente fue traicionada por la falacia de otros - Magistrados de la misma Sala, al servicio de la burguesía. Pero el anterior precedente transcrito de 1936, aún con ciertos destellos; res plandeció intensamente de nuevo, oponiéndose a los oscuros propósi - tos de sus traidores y falaces intérpretes, consagrándose dicho princi pio protector de la clase obrera en la propia Constitución, a instancia de una iniciativa de Reforma al referido precepto de la misma, de fe cha 26 de diciembre de 1961, enviada a la Cámara de Senadores por el entonces Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Ma - teos, en cuya exposición de motivos, entre otros razonamientos, esgr mfa un hermoso concepto de estabilidad en los siguientes términos:

(18)

Apéndice Segundo, Tomo LXXVI, del Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Jus - ticia.

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y - va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios con - temporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos.

Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad al través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes - al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustifi - cadamente, no compensa todos los daños que sufre". (19)

En dicha reforma se adicionó la fracción XXI en los térmi - nos siguientes:

"Esta disposición no será aplicable en los casos de las accio - nes consignadas en la fracción siguiente". Es decir, este precepto - Constitucional proteccionista de la clase obrera le está vedando al pa - trono en todo momento y categóricamente que pueda excepcionarse de

(19)

MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit. pp. 256 a 257.

manera alguna a cumplir con sus obligaciones derivadas de la relación laboral, cuando el trabajador ejercite su derecho optando por alguna - de las dos acciones a su favor: la reinstalación o la indemnización co rrespondiente.

No obstante, que apenas acababa de conquistarse ese reivindi catorio derecho de la estabilidad en el empleo de la clase obrera, - cuando en el año de 1962 se introdujeron algunas falaces excepciones a la imperatividad de la reinstalación como lo fue la reforma a la - fracción XXII del referido ordenamiento, que se adicionó con el texto siguiente:

"La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Con esta aberrante disposición se dio nuevamente marcha - atrás ahora por conducto del Poder Legislativo, para dar paso franco al avasallador y corrupto poder del capital.

2) ANALISIS DE LA REGULACION DE LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO CONTENIDA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en función reglamentaria del artículo 123 Constitucional, Apartado "A", y con relación al derecho de la estabilidad en el empleo, que el legislador Constituyente de 1917 creó a favor de la clase trabajadora, lo regula de la manera siguiente:

Primeramente el Capítulo II, relativo a LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, en su artículo 35 expresamente consagra este derecho al establecer que:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo de terminado. A FALTA DE ESTI MULACIONES EXPRESAS, LA RELACION SERA POR TIEMPO INDETERMINADO".

El precepto anteriormente transcrito y que como ya se dijo , contiene el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo; se ratifica y a la vez se ve complementado por el artículo 39 que a la letra dice:

"Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Ahora bien, a continuación se procederá a tratar de analizar la naturaleza de las relaciones de trabajo a que alude el artículo 35 y que ya se transcribió con antelación:

RELACION DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.

Para que pueda imputársele a un trabajador esta variante del derecho a la permanencia de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido, siempre deberá obedecer a la naturaleza del trabajo que se va a prestar, se esté prestando o se haya o hubiere prestado, como atinadamente lo señala la ley de la materia en su artículo 36:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Es decir, no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador; sino que es indispensable que efectivamente conforme a la

naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización Constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 del mismo ordenamiento.

RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

A este respecto el artículo 37 del referido ordenamiento establece tres hipótesis para que la relación laboral sea considerada como tal y son las siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

Respecto de la fracción primera ya transcrita diremos que el hecho de que se estipule un tiempo determinado x, uno o varios meses, uno o varios años; no basta para que dicha relación de trabajo sea considerada como tal, pues es condición sine qua non que obedezca a la naturaleza del trabajo que se hubiere prestado, se esté prestando, o vaya a prestarse. Al cuestionarse dicha naturaleza por el sujeto activo de la relación laboral, es decir, por el trabajador y someterse a litigio ante las autoridades u órganos competentes en materia laboral para que sea dirimido, debe ser objeto de probanza.

Además si al concluir el término determinado para la prestación del servicio subsisten la materia y las causas que le dieron origen, el trabajador en todo momento tendrá derecho a que se le prorrogue el contrato.

Respecto a la 2a. fracción, ésta es muy expresa en el sentido de que el trabajador sólo tendrá derecho a la permanencia en el empleo en tanto dure la ausencia del trabajador que esté substituyendo en la propia empresa. Ahora, si la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador substituido llegase a terminar por una causa como lo sería la muerte de éste, el trabajador substituto tendrá derecho legítimo a la permanencia indefinida de las relaciones de trabajo en la

empresa, observándose desde luego, las disposiciones escalafonarias - vigentes en la misma, es decir, si ocupaba temporalmente un puesto de pie de escalafón, no habrá problema, pues en este caso tendrá plenos derechos de permanencia en el mismo empleo, pero si ocupase un empleo escalafonariamente superior a los que ocupasen ya otros trabajadores de planta en la empresa, el trabajador sustituto pasará a ocupar el puesto de pie de rama correspondiente y el que ocupaba será adjudicado al que tenga mejor derecho de acuerdo a capacidades, aptitudes y antigüedad dentro del propio centro laboral.

En cuanto a la 3a. fracción, aquí se dejan facultades al legislador para que éste considere o encuadre algún caso particular en relación directa con la reglamentación de trabajos considerados especiales.

Una más de las excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo aunada a las analizadas en líneas anteriores mismas que la Ley Federal del Trabajo vigente, preve de manera expresa y limitativa, se encuentra estipulada en el artículo 38 y es la relativa a:

LA RELACION DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION Y RESTAURACION DE MINAS, y que a la letra dice:

"Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Esta modalidad de trabajos previstos en el precepto antes transcrito, deriva de la naturaleza de las cosas como lo estipula expresamente el artículo 36 del mismo ordenamiento, por lo que merced a ello poseen un carácter incierto, aleatorio.

TRABAJOS DE PLANTA Y TRABAJOS EVENTUALES.

En virtud de que al expedirse la primera Ley Federal del Trabajo, o sea la Ley de 1931, no existían precedentes para la regulación de este tipo de relaciones de trabajo, había notoria falta de precisión en sus normas. Pero con posterioridad se fueron creando grandes precedentes creados por los Contratos Colectivos, los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y finalmente la doctrina, mismos que

precisaron los conceptos como la siguiente Ejecutoria emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Trabajadores ferrocarrileros. Toca 2903/36/1a. , 3 de septiembre de 1936):

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".

Por su parte la doctrina con grandilocuencia ha emitido en torno a este tipo de trabajos los siguientes conceptos:

"a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto - constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o estableci - miento, aquellos cuya falta harfa imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios pro - yectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrfa alcan - zarse los fines de la negociación; b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocarfa la paralización o la muerte ; c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las carac - terísticas apuntadas; d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrfa ci - tarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, ci - cunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran traba - jos temporales, con lo que querfa decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos. Argu - mentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una ne - cesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemen - te, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra dife - rencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cecli - ca.

Las disposiciones de la Ley nueva; la Comisión se encontró - frente a una doctrina plenamente elaborada, de la que debe decirse - que es otro producto puro de nuestras realidades: los trabajos se di - viden en trabajos de planta y eventuales; y los primeros, a su vez , en trabajos de planta continuos, a los que frecuentemente se denomina trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de tempora - da". (20)

De acuerdo con la teoría de la Ley Federal del Trabajo vigen - te únicamente podrán ser considerados los trabajadores como eventua - les, cuando así lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo y cuan - do se establezcan las condiciones de trabajo se deberá precisar la su - puesta causa de la eventualidad del trabajo, y si se omitiere, la rela - ción de trabajo deberá considerarse ipso iure POR TIEMPO INDETER - MINADO.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En toda relación de trabajo pueden advenir algunas circunstan - cias, algunos factores; ajenos a la voluntad de los sujetos y distintos

(20)

MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit. pp. 222 a 223.

de los riesgos de trabajo que impidan o imposibiliten la continuidad y el desenvolvimiento normal de las mismas, suspendiendo los efectos que derivan de dichas relaciones, temporalmente, en tanto subsistan esas circunstancias, esos obstáculos que motivan la suspensión, pero que al desaparecer la causa que originó esa suspensión, la relación de trabajo vuelve a tener vigencia absoluta en todos sus efectos, es decir, para ser congruente con el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que preve esta situación, renacerán las obligaciones de prestar el servicio por parte del trabajador y de pagar el salario por parte del patrono.

No obstante, que el punto que se está tratando aquí, guarda estrecha relación con el tema general que se ha venido comentando, no abundo en él, dado que como su nombre lo indica, al sólo ser causas justificadas las que originan la suspensión de las relaciones de trabajo, temporalmente, por su propia naturaleza, no lo afectan, puesto que NO PRODUCEN LA DISOLUCION DE LAS MISMAS, sino a contrario sensu, su objetivo esencial, su propósito inmediato es mantener vivas dichas relaciones de trabajo, PERMANENTEMENTE Y POR TIEMPO INDEFINIDO, tesis en que descansa el principio de la estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores en general, mismo que me he propuesto defender en el presente ensayo, con la plena convicción

de que manteniéndose éste como baluarte inquebrantable, se logrará la justicia social de la parte débil de la relación laboral, ¡ la clase obrera !

LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Desde la Ley antecesora a la vigente, o sea, la de 1931, se dividieron y precisaron las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en: causas de rescisión y causas de terminación. La Ley Federal de Trabajo vigente siguió los mismos lineamientos de la que abrogó.

Siguiendo los razonamientos del maestro Mario de la Cueva , podemos conceptuar esta dualidad de causas de la manera siguiente:

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de

los patronos, que hace imposible su continuación". (21)

La primera de ellas es el resultado del ejercicio de un derecho de carácter potestativo, toda vez que su ejercicio corresponde a cualquiera de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro in cumpla gravemente sus obligaciones inherentes a la misma, y en con secuencia, en virtud del carácter potestativo del derecho, quien esté legitimado para ello; puede válidamente ejercitarlo o no.

Abundando más en este punto, podemos decir que para que el ejercicio de ese derecho potestativo esté legitimado, deberá ajustarse a lo siguiente:

1) Deberá existir un acto o una omisión que sea imputable a alguno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación inherente a la propia relación de trabajo.

2) Dicho acto u omisión que ocasiona el incumplimiento de obligación u obligaciones, deberá ser de naturaleza grave.

3) La característica relevante de la rescisión reside en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.

(21)

MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit. pp. 238 a 239.

La segunda de ellas, o sea, la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los sujetos, que se impone a la relación jurídica.

LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISION.

En virtud de que cualquiera de los sujetos de la relación pueden incurrir en incumplimiento de sus obligaciones, consecuentemente también cualquiera de ellos puede decidir la rescisión, estos razonamientos se infieren del texto del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo vigente que establece:

"El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Estas causas a que se ha hecho referencia, fueron consignadas en la propia Ley en preceptos separados, las imputables al patrono y las imputables al trabajador.

El artículo 47 del mismo ordenamiento establece de manera expresa las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables

al trabajador. De lo establecido en tal precepto se desprende que las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: Las señaladas expresamente en la ley en las primeras catorce fracciones y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad de acuerdo a lo estipulado en la fracción XV del referido ordenamiento laboral.

Dicho precepto que establece las causales de rescisión de la relación laboral, que a continuación de la transcripción de cada una de ellas, se comentarán en forma somera; a la letra dice:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

Esta primera causal preve dos situaciones imputables al trabajador:

1) Que carezca de capacidad, aptitudes o facultades que por sí o por testimonio del sindicato dijo tener, indispensables para el desempeño normal del trabajo contratado.

2) Que siendo apto para desempeñar normalmente el trabajo contratado, se ostente por sí o por testimonio del sindicato con documentos falsos.

En éstas dos situaciones que se consignan en la causal que se comenta, en todo momento se sanciona con la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrono, la conducta dolosa del trabajador. Sin embargo, después de treinta días de servicio prestados por parte del trabajador, esta acción favorable al patrono, prescribe.

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 o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

En esta segunda fracción se estipula que para que opere válidamente esta causal que trae como consecuencia la rescisión de la

relación de trabajo, se requiere de una dualidad de requisitos:

1) La existencia de una falta de las que preve; y

2) Que dicha falta se cometa por el trabajador, precisamen
te durante las horas de trabajo.

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 el que se desempeña el trabajo;

Hago extensivo el mismo comentario hecho a la fracción ante
rior para esta causal anteriormente transcrita.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el pa
trón, 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;

Esta causal es de corte burgués, toda vez que si bien es cler
to que esta misma acción que corresponde al patrono, también la pue-

de hacer valer el trabajador, de conformidad con la fracción III, del artículo 51, del Código Laboral vigente; también es cierto que la decantada igualdad ante la ley, la paridad procesal, al crearse por el Estado de Derecho Liberal Burgués, ya estaba el trabajador en desventaja al lado de la avasalladora fuerza de los factores reales de poder, de los detentadores de los medios de producción y la ley de la materia en este y otros tantos aspectos no cumple con la función protectorista que le imprimió el Constituyente de 1917, dada su naturaleza de derecho de clase, de derecho social.

La justicia social de la clase obrera sólo se logrará no hablando de igualdad -parafraseando al ilustre amparista, Dr. Ignacio Burgoa que en sus inolvidables y brillantes cátedras decía:

"... Para que realmente se cristalice esta por demás bella garantía del gobernado, no debe hablarse de garantía de igualdad, sino de garantía de igualación: tratando igualmente a los iguales (poder burgués) y desigualmente a los desiguales (clase obrera)".

Lo negativo de esta causal es que no obstante, que se permite por la ley reglamentaria al patrono, rescindir la relación de trabajo en detrimento del trabajador, sin incurrir en responsabilidad, y lo

que es más grave, que aún fuera del centro de trabajo se deje al patrono en posibilidad de extender su poderío y su afán a todas luces do loso en pos de venganzas ancestrales antagónicas en contra del trabajador, pues dada la veleidosa de la Administración de Justicia, en un momento dado, pueda el patrono, además, ejercitar una acción civil, penal o de cualquier otro género, en contra del trabajador por la misma causa, quedando éste en total estado de indefensión, que no autoriza ningún ordenamiento, por estar en contra de la garantía de audiencia, que expresamente consagra nuestra Carta Magna en su par te dogmática relativa a las Garantías del Gobernado.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios ma teriales 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;

En esta causal se sanciona en todo caso la conducta dolosa del trabajador, que es el propósito de dañar.

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

Aquí para que se tipifique como causal de rescisión de la relación de trabajo en detrimento del trabajador, por parte del patrono y sin incurrir en responsabilidad, no se requiere la intención de causar ese daño grave, pero sí que éste se cause por negligencia extrema del trabajador.

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

La presente causal está plenamente justificada, toda vez que el trabajador que se conduzca en el centro de trabajo, en forma por demás imprudente o descuidada y que con una acción o una omisión ponga en peligro la seguridad del establecimiento, fuente de ingresos de sus compañeros de trabajo y lo que es más grave aún, que ponga en peligro la vida de las personas que allí laboran.

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

Esta causal se relaciona y se complementa a la vez por la obligación impuesta por la fracción VII, del artículo 134 de la ley de la materia que a la letra dice:

"Observar buenas costumbres dentro del trabajo". Ante la imposibilidad jurídica de prever casuísticamente los actos inmorales en la Ley Laboral, debe ser la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la que las delimite o precise.

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

Esta causal deviene del artículo 134, relativo a las obligaciones de los trabajadores, que en su fracción XIII establece:

"Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de las cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Es decir, en esta causal se requiere que exista una revelación o divulgación de secretos propios de la empresa y que tal revelación pueda en un momento dado causar perjuicios a 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;

Para que la presente causal opere es condición sine qua non que tal número de inasistencias a sus labores, sin permiso del patrón o sin causa justificada ocurran precisamente dentro del período mencionado de treinta días naturales, de calendario y no de un mes como son muy frecuentemente las dolosas pretenciones de las partes patronales o de sus asesores jurídicos, puesto que, si por ejemplo un trabajador que ha venido laborando regularmente, pero en un mes que contenga 31 días faltase a sus labores diarias de ocho horas, primeramente los días 1o., 2 y 3 y posteriormente, volvióse a incurrir en otra inasistencia el día 31 del mismo mes correspondiente, en ningún momento habrá incurrido el trabajador en esta causal que se comenta, toda vez que la cuarta falta, o sea, la correspondiente al día 31, ya estará fuera del período a que expresamente alude la Ley en los referidos artículo y fracción.

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

Esta causal es muy explícita, puesto que para que tenga plena operancia, sólo requiere del cumplimiento de dos condiciones:

1) Que el trabajador incurra en desobediencia, sin que exista una causa justificada para dar cumplimiento a la orden dada por el patrón y

2) Que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse, es decir, que la ejecución de tal mandato del patrono recaiga o vaya a recaer sobre el trabajo previamente contratado.

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

Esta causal de rescisión de la relación de trabajo imputable al trabajador, opera sancionando la conducta temeraria de este, puesto que incurre en el incumplimiento de un deber consignado por el propio ordenamiento laboral en el artículo 134, fracción II que a la letra dice:

"Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;", atentando el trabajador con tal negativa en contra de su noble justificación u objetivo que es el de proteger la salud y la vida del hombre.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriguez 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;

La justificación de la presente causal estriba en que al concurrir el trabajador al centro de trabajo, bajo la influencia de la intoxicación alcohólica, de algún narcótico o droga enervante; en los dos ditos casos sin prescripción médica alguna, bajo los consecuentes - efectos del estado de inconciencia en que se halle éste, puede cometer actos irreflexivos o incoherentes que pongan en peligro el centro de trabajo, maquinaria, etc. y lo que es más grave aún, que ponga en peligro su vida y la de las personas que allí laboran. Existe la salvedad de que si el trabajador, por motivos de salud, deba hacer uso de alguna de dichas sustancias por prescripción médica, deberá éste comuni

carcelo al patrono antes de iniciar sus labores correspondientes y en ese acto, mostrarle la prescripción suscrita por el médico responsable, esto es con el fin de que el patrono pueda prever si existe algún peligro para el correcto desempeño de su trabajo, para el demás personal que allí labora o para el propio centro de trabajo.

No obstante, que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, traicionando el principio de estabilidad en el empleo de que deben gozar los trabajadores en general, con relación a cual debe ser la prueba idónea para que opera esta causal de rescisión de la relación laboral en detrimento del trabajador, ha emitido la siguiente Tesis:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos".⁽²²⁾

Por mi parte, respecto al mismo punto que se comenta, con

(22)

Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte. Tesis 60, p. 72.

sidero que para que esta causal opere plenamente, sin que al trabajador en un momento dado, por así convenir a los mezquinos intereses del patrono, lo lesionen, rompiendo con la relación de trabajo, presentando temerariamente, mediante compulsión, testigos falsos de entre los propios compañeros del trabajador o en contubernio con incondicionales que nunca faltan en la propia base obrera, es imprescindible que el presunto estado de intoxicación alcohólica o de cualquier otra índole, sea valorado por personas especializadas en un arte, oficio o ciencia como en este caso que es la medicina, es decir por peritos que viertan pruebas objetivas susceptibles de ser corroboradas por cualquier otro perito honesto en la materia y no que dichas "pruebas" sean producto de meras consignas o de apreciaciones de carácter subjetivo, hechas por personas neófitas en la materia.

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

A este respecto diremos que la simple prisión preventiva es sólo causa de suspensión de las relaciones de trabajo como ya lo dejamos asentado al tratar ese punto; y si la sentencia es absolutoria, el trabajador consecuentemente, legítimamente podrá retornar a su trabajo.

jo con los derechos adquiridos, no sólo anteriormente, sino los que le hayan correspondido en tanto estuvo suspendida la relación, o mejor dicho, los efectos de ésta, pero en caso contrario, si la sentencia penal condenatoria "impide el cumplimiento de la relación de trabajo" , será procedente la rescisión de la relación laboral en detrimento del trabajador.

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

Esta última fracción del precepto que se comenta, como ya se dijo al inicio de su tratamiento, contiene una hipótesis en el sentido de que puede haber o pueden llegar a suscitarse otras causas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador, que sean análogas a las catorce que le preceden, de naturaleza grave y que las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo sean semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa. Estas características o elementos que deben reunir las supuestas causas de rescisión de la relación de trabajo a que hace alusión el referido precepto, deberán ser analizadas y estimadas por la autoridad o autoridades competentes para el caso de que se trate.

En todos estos casos de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador, el patrón; tal y como lo establece el artículo 47 en su último párrafo, deberá dar a aquél aviso escrito de la fecha y causa o causas de la misma.

En relación a este precepto contenido en la Ley Federal del Trabajo vigente, el maestro Alberto Trueba Urbina, en interesante y acertado comentario expresa:

"Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al tra

bajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores.

Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación". (23)

La Ley de la materia, haciendo eco de la función protectora que le imprimió el Constituyente de 1917, dada su naturaleza de derecho de clase, de derecho social; estableció expresamente en el numeral 48 dos grandiosas acciones favorables al trabajador, las cuales po

(23)

Op. Cit.

drá hacer valer, cuando sea separado injustificadamente de su empleo por parte del patrono y son: La reinstalación y la indemnización.

El ejercicio de este derecho es opcional, puesto que el trabajador, según convenga más a sus intereses creados dentro de la empresa, será el que elija y ejercite su derecho, teniendo además otro derecho, independientemente de la acción intentada, consistente en que se le pague el monto de los salarios vencidos desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que se cumplimente el laudo.

Las causales imputables al patrono y que dan origen a la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, - no obstante que las mencionamos anteriormente al abordar el tema genérico relativo a las causas de disolución de las relaciones de trabajo, no van a ser motivo de análisis en este trabajo, toda vez que en virtud de ser un derecho potestativo del trabajador que está legitimado - para ello puede válidamente, según convenga a sus intereses, ejercitarlo o no, teniendo oportunidad mediante el, a seguir conservando su empleo indefinidamente no ejercitándolo, o haciéndolo, rompiendo en este caso con la relación de trabajo por una causa imputable al patrono. Por tal virtud considero que si optase por lo segundo, aquí en ningún momento estaría afectando al principio de estabilidad en el

empleo, puesto que es el propio trabajador quien, previa meditación de conveniencia y sin que exista coacción alguna, rompe con la relación de trabajo. claro, mediante la consabida indemnización que le corresponda.

Por último, y para el efecto de dar por concluido este inciso, se analizarán a continuación las CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, que nuestra legislación laboral vigente preve expresa y limitativamente en el numeral 53 y que son de trascendental importancia para efecto del principio que nos ocupa, en virtud de que aquí sí se extinguen totalmente los efectos jurídicos que derivan de la relación de trabajo y que como ya se dijo, "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".

Textualmente establece este precepto lo siguiente:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;

Considero que para que esta causal de terminación de las relaciones de trabajo opere plenamente, es condición sine qua non que en virtud de la función proteccionista de la irrenunciabilidad de derechos que la propia Ley otorga en pro de la clase obrera, dado su carácter de derecho social, que la voluntad exteriorizada por parte del trabajador, no esté viciada, es decir, para que esté plenamente determinada, se requiere que sea espontánea y sin que medie coacción física o moral, pues si el trabajador por necesidades apremiantes de carácter económico, al firmar un contrato de trabajo, firma simultáneamente su renuncia por anticipado, misma que como es práctica reiterada de los infames patronos explotadores presentarsela y merced a esas situaciones de hecho se ve indirectamente obligado a hacerlo y sin que tal contrato revista las características esenciales que requiere un contrato de trabajo por tiempo determinado y que ya apuntamos en este mismo inciso del presente capítulo.

Además es imprescindible que este acuerdo de voluntades o "mutuo consentimiento", como le denomina la Ley, para que opere conforme a derecho que ella misma establece en su artículo 33, párrafo segundo:

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacer -

se por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos - que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

II. La muerte del trabajador;

Esta causal de terminación de las relaciones de trabajo es tan justificada y tan obvia, que a mi juicio no requiere comentario alguno.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

Esta fracción en realidad hace alusión a tres causas de terminación de las relaciones de trabajo que son respectivamente:

- 1) Contrato de trabajo para OBRA DETERMINADA.
- 2) Contrato de trabajo por TIEMPO DETERMINADO.
- 3) Contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas aban-

donadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o PARA LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO, a las cuales ya nos referimos en este propio inciso y cuyos comentarios hacemos extensivos a las mismas.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Indudablemente que esta causa de terminación de las relaciones de trabajo estará plenamente justificada, siempre y cuando se demuestre fehacientemente por especialistas en la medicina del trabajo y se le indemnice por los servicios prestados a la empresa, sin perjuicio de la pensión vitalicia que asegure el futuro del trabajador y su familia, tomando en consideración factores tan importantes que organicen el derecho del trabajo y de la seguridad social para que se cristalice el derecho de estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores en general.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Es decir:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca co

mo consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación ;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; ya referidos anteriormente.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Es necesario aclarar que el referido artículo 53 en todas sus fracciones establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo de carácter individual, excepto la V. que remitiéndonos al artículo 434 establece las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

3) ANALISIS DE LA MANERA EN QUE SE REGULA ESTE PRINCIPIO EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este principio, este derecho que se ha venido comentando, se regula por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la manera siguiente:

En primer término, del texto del artículo 12 en concordancia con el 6o. se desprende que la naturaleza de las relaciones de trabajo serán de manera indefinida cuando exista nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, en virtud de que una vez otorgado éste, y habiendo transcurrido seis meses sin nota desfavorable en su expediente, SERAN INAMOVIBLES.

También contempla las relaciones de trabajo de carácter temporal: PARA OBRA DETERMINADA Y POR TIEMPO FIJO.

Es necesario insistir, que en virtud de que estos preceptos - que se comentan de la referida ley reglamentaria, no preven cual es la naturaleza de ese tipo de relaciones laborales; con fundamento en el artículo 11 de la misma se debe aplicar supletoriamente lo dispuesto a este respecto por la Ley Federal del Trabajo, es decir, se debe analizar con mucho detenimiento que tales relaciones de carácter meramente temporal, realmente obedezcan a la naturaleza del trabajo - contratado, toda vez que está en juego el derecho del trabajador a la

permanencia indefinida de las relaciones de trabajo y el porvenir, el destino mismo de su familia.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Estas causas que de manera expresa y limitativa se estipulan en el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio - del Estado no tienen relevancia para el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, ya que por propia disposición categórica del mismo precepto: "La suspensión temporal - de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo".

Es decir, la suspensión de las relaciones de trabajo, como - su propio nombre lo indica, no dejará sin efectos el nombramiento expedido u otorgado por autoridad competente para ello, en forma indefinida o definitiva, que signifique el cese del trabajador, sino al contrario, en virtud del carácter temporal de esa suspensión de efectos en tanto subsista alguna de las causas que se señalan de manera expresa y limitativa en tal precepto y que al desaparecer el obstáculo, vuelve el nombramiento a tener plenos efectos en favor del trabajador, con -

firmando así LA INAMOVILIDAD de los trabajadores, pero desafortunadamente sólo para los de base, pues los de confianza, como ya se dejó asentado en el punto número 3, del capítulo II de este trabajo; - por disposición propia de la ley de la materia que haciendo una fijación arbitraria de éstos, se les deja en un total estado de desprotección.

Estas causas a las que hemos hecho alusión, se establecen en el referido precepto en los siguientes términos:

"Son causas de suspensión temporal:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por

el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese".

LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo vigente, no establece de manera sistemática en su organigrama las causas de rescisión y las causas de terminación de las relaciones de trabajo que como ya dijimos en el capítulo anterior:

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, - decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". y

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".

Siendo la primera de ellas un derecho potestativo, que puede

hacer valer cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, en caso de que el otro incumpla gravemente con las obligaciones inherentes al trabajo contratado, como son los siguientes casos:

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

I. Por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamiento

tos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de em
briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones
generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecu-
toria.

En los casos a que se refiere esta fracción el trabajador que
diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, po
drá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera
conforme el sindicato de su dependencia, pero si no fuere así, el jefe
superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de
aquella en que estuviera prestando sus servicios hasta que sea resuel
to en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y
Arbitraje.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabaja
dor no tendrá derecho al pago de salarios caídos".

La segunda de ellas es la consecuencia de un hecho ajeno a -

la voluntad de los sujetos de la relación jurídica de trabajo, que se impone a ésta. Dentro de este tipo de causas que prevé el propio artículo 46 del referido ordenamiento, tenemos las siguientes:

I. Por renuncia,

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

III. Por muerte del trabajador:

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;"

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el multicitado numeral 46 prevé conjuntamente, sin diferenciación alguna, tanto las causas de rescisión como las de terminación de las relaciones de trabajo, pero que para el efecto de no desubicarnos se tratarán en el orden ya establecido por la propia ley:

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

1. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

Respecto a la RENUNCIA, que es una causal de terminación de las relaciones de trabajo, diremos que para que sea procedente como tal, es necesario que ésta sea exteriorizada espontáneamente por el trabajador, es decir, que dicha voluntad esté exenta de vicios tales como la coacción física o moral, pues desafortunadamente el ejercicio de este vicio ya está tan generalizado por parte de las dependencias burocráticas, que al firmar un contrato por TIEMPO DETERMINADO de cinco meses y medio, sin que tal contrato responda a la naturaleza del servicio prestado, toda vez que ES UNA NECESIDAD PERMANENTE de las mismas, por necesidades apremiantes de índole económico por parte del trabajador lo coaccionan para el efecto de que firme anticipadamente su renuncia correspondiente y que posteriormente, según convenga a sus mezquinos intereses y de acuerdo a una rigurosa observación de conducta, aptitud en el desempeño del trabajo, puntuali -

dad, etc., "otorguen graciosamente" otro contrato por el mismo término y bajo las mismas condiciones lesivas para la estabilidad en el empleo de que goza todo trabajador, suspendiendo las relaciones de trabajo por un término de diez días para que los trabajadores, según ellos, no creen derechos al computar los seis meses sin nota desfavorable en su expediente, a que hace referencia el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es pertinente dejar constancia que en estos casos, tal renuncia arrancada por coacción de tipo moral, es nula de pleno derecho y que como decíamos en un principio, en virtud de que tales contratos no responden a la naturaleza del servicio prestado, por ser NECESIDAD PERMANENTE de las dependencias burocráticas, al ya no quererlos "favorecer con tal gracia" (contratarlos), los trabajadores burocratas, apegándose a la teoría de la Ley Federal del Trabajo supletoriamente por disposición expresa del artículo 11 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, deberán accionar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el efecto de que se les prorrogue dicho contrato hasta en tanto subsista la materia del trabajo que le dio origen, codemandando también a quien usurpe su puesto que venga desempeñando, conociéndolo, o contra quien resulte responsable de tal usurpación, para evitar que éste pueda en un momento dado, amparar

se en contra del acto de autoridad que implicaría la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que en el laudo correspondiente ordenase la prórroga del contrato de trabajo, argumentando violación de la garantía de audiencia, en el sentido de que para privarlo de su empleo, deberá ser oído y vencido en juicio.

Con relación a la segunda causa contenida en la propia fracción I, y que como ya se dijo, es de rescisión de las relaciones de trabajo; es la sanción que se impone al trabajador al servicio del Estado como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones inherentes al nombramiento expedido por funcionario facultado para ello y previamente aceptado por el trabajador y que se encuentran establecidas en el Capítulo V, artículo 44:

"Son obligaciones de los trabajadores.

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

VI. Asistir puntualmente a sus labores;"

Continuando con el análisis de las causales previstas por el -

artículo 46 del referido ordenamiento, la II fracción establece lo siguiente:

Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

Respecto a esta causa de terminación de las relaciones de trabajo, hago extensivos los comentarios ya apuntados en el sentido de que tales relaciones de trabajo obedezcan realmente a la naturaleza del servicio prestado.

III. Por muerte del trabajador;

Tal causal que también es de terminación, es tan justificada y por demás obvia que no requiere comentario alguno.

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores:

Para que pueda operar esta causal de terminación de las relaciones de trabajo, es necesario que tal incapacidad de índole física o mental y permanente sea dictaminada por especialistas de la medicina

del trabajo y que además se le asigne al trabajador una indemnización que en algo compense su fuerza de trabajo dejada en aras del mismo y en beneficio directo del patrón y que se le otorgue por parte de la seguridad social, la cual se subroga en las obligaciones del patrón, - por el simple hecho de incorporarlo éste a su régimen; una pensión vitalicia para su sostenimiento decoroso y el de su familia que dependa económicamente de él.

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u - honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Tal y como lo dejé asentado en comentario hecho a las causales de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo previstas por la Ley Federal del Trabajo, mismo que hago extensivo a la presente que es de rescisión y que también incluye el referido ordenamiento, en el sentido de que se deja al Estado, que también es patrón, que extralimitándose abuse de su poder coactivo extendiéndolo fuera

de las dependencias, centros de trabajo de la burocracia; rescinda la relación de trabajo en detrimento de ésta última por esos supuestos - actos en contra de los titulares o jefes, así como de sus familiares y lo que es más grave aún, que se le aplique igual sanción cuando tales actos vayan supuestamente dirigidos contra sus compañeros de trabajo o de sus familiares porque aquéllos por medio de coacción ejercida - por los titulares, jefes o en contubernio con los mismos, pueden provocar al trabajador y luego hacerse las víctimas, los ofendidos para que cesen al trabajador "non grato".

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

Esta causal de rescisión es bastante precisa, pues para que opere no se requiere las inasistencias sean en un período de treinta - días como se estipula en la Ley Federal del Trabajo, sino que tales inasistencias sean en número de cuatro o más y que además se susciten consecutivamente y sin justificación alguna.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Indudablemente que en esta causal de rescisión imputable al - trabajador, se sanciona la conducta dolosa de éste que es el afán de causar daño a elementos propios de las dependencias del Estado, que son la fuente de trabajo de sus compañeros de trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

Esta causal rescisoria impuesta al trabajador es la consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones inherentes al nombramiento que como ya se dijo se preven de manera expresa en el capítulo V, - artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y concretamente de la fracción II que a la letra dice:

"Observar buenas costumbres dentro del servicio".

Además a mi juicio, es necesario que tales actos que rayen en la inmoralidad sean de carácter grave.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tu viere conocimiento con motivo de su trabajo.

La presente causal que también es de rescisión, es la sanción

impuesta al burócrata, resultante del incumplimiento de obligaciones - previstas por el Código Laboral Burocrático en el capítulo y numeral referidos y concretamente de la estipulada en la fracción IV que categóricamente reza en los términos siguientes:

"Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;"

Además es necesario agregar que tal revelación cause daños y perjuicios a las dependencias del Estado.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

Esta causal al igual que las que contempla la referida fracción V, del numeral que nos ocupa es de rescisión, y tiene también - su razón de ser, su fundamento en lo previsto por el multicitado artículo 44, en sus fracciones I, párrafo primero y V respectivamente, en el sentido de que deben "Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados". y

"Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros".

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

Esta causal será legalmente procedente, si el trabajador burócrata desobedece las órdenes que reciba de sus jefes, siendo aquí más tutelar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, sólo exige haya desobediencia lisa y llanamente, pero que para efectos de la presente causal se requiere que tal desobediencia sea reiterada o sistemática, injustificada y referente al trabajo contratado. La causal que se comenta tiene su fundamento en las obligaciones inherentes al nombramiento, en el numeral ya varias veces citado y específicamente en el segundo párrafo de la fracción I que establece:

"Sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos";.

Inclusive, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en protectora tesis lo ha confirmado en los términos siguientes:

"DESOBEDIENCIA SISTEMÁTICA.- Para que se pueda considerar la desobediencia sistemática a que se refiere el Estatuto, es pre-

ciso que esa conducta vaya acompañada de una serie de actos de esa naturaleza, es decir, de la repetición, del afán evidenciado de no sujetarse a la autoridad del superior y si ésto no acontece así, se está en la imposibilidad de calificar la otra condición exigida por la Ley de que la desobediencia sea justificada o injustificada". (24)

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de em briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Ratifico en esta causal de rescisión lo dicho en el comentario referido a la Ley Federal del Trabajo que también la preve, en el sentido de que para que opere ésta, es necesario que el supuesto esta do de inconsciencia a consecuencia de ingerir sustancias tóxicas, sea dictaminado por peritos médicos y además se requiere que tal estado debidamente comprobado por dichos facultativos sea habitual o reiterado, pues no basta una sola ocasión para que proceda esta causal, dando por rescindidas las relaciones de trabajo por tales actos negativos imputables al trabajador, pues de no ser así, además se prestaría pa ra que los titulares o jefes de las dependencias, abusando de su auto-

(24)

Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje (1963), Laudo: Exp. No. 161/950. Javier Mario Padilla Vs. Srto. del Trabajo y Prev. Social.

ridad, coaccionen a otros compañeros de trabajo o dándoles consignas insidiosas a sus incondicionales para que con la seudoprueba testimonial cesen a algunos trabajadores cuyos servicios ya no sean convenientes por sus derechos creados dentro del Estado o dependencias del mismo, o por defender con atingencia sus derechos laborales, no siendo sumisos a las arbitrarias órdenes de los titulares o jefes.

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

La redacción de esta causal en la que se consigna un supuesto jurídico, a mi juicio muy acertada, en el sentido de que el propio legislador ordinario previó que pudieran argumentarse o tergiversarse ciertos hechos imputables al trabajador público, por parte de los titulares o jefes, y por tal motivo precisó categóricamente que tal falta no sea supuesta, sino plenamente comprobada.

Asimismo, tal sanción de rescisión que deriva de esta causal, tiene su fundamento en el incumplimiento de obligaciones a las cuales ya en muchas ocasiones nos hemos referido y concretamente a la estipulada en la fracción III que a la letra dice:

"Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo;".

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En líneas anteriores de este capítulo vimos que cuando se sus cita la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absoluta o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, única y exclusivamente ocasiona la suspensión temporal de los efectos del nombramiento, sin que signifique el cese del mismo, aquí en cambio, si se rescinde la relación laboral con el cese del trabajador, pues es imposible que continúe indefinida o vitaliciamente establecida la relación de trabajo y con ella vigentes los efectos del nombramiento.

La propia fracción y cuyos incisos ya hemos tratado en sus dos últimos párrafos, establece que:

"En los casos a que se refiere ésta fracción el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el sindicato de su dependencia, pero si no fuere así, el

jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquélla en que estuviera prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos".

Respecto a éstas disposiciones consignadas en el precepto mencionado, hago ratificación de lo comentado en torno a las mismas en el capítulo II de este trabajo. (pág. 37)

Por último, para dar por concluido este inciso, apuntaremos que en la ley que se comenta; el legislador ordinario sólo previó las causas de rescisión imputables al trabajador, omitiendo consignar las imputables al otro sujeto de la relación jurídico-laboral, es decir, al Estado, por tal razón con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es aplicable supletoriamente el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente que expresamente enumera las causales de rescisión imputables al patrón y el Estado lo es innegablemente, pues de no permitirle al trabajador rescindir la relación de trabajo, cesando todos los efectos del nombra

miento por actos negativos imputables al patrón, sería tanto como dejarlo en total estado de indefensión y esto es antijurídico.

4) LA NEGATORIEDAD PARA EL SECTOR BUROCRÁTICO
DEL GOCE DE ESTA GARANTÍA SOCIAL, CONQUISTA
INDISCUTIBLE DE LA CLASE OBRERA

Haciendo una recapitulación respecto al tratamiento del tema central que nos ocupa, diremos a guisa de conclusión primeramente que:

Fue el Legislador Constituyente de 1917, el que haciendo eco de las múltiples inclemencias de desprotección, de incertidumbre en que se encontraba la clase trabajadora, víctima del desmedido e inhumano afán de explotación de los detentadores de los medios de producción, con la declaración de derechos sociales en el artículo 123, Apartado "A", creó el principio de estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores en general, como clase, sin ignominiosas discriminaciones, pues así lo establece el propio artículo 123 Constitucional en su rubro general, Apartado "A":

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

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

Posteriormente en 1960, a instancia de una iniciativa de re -
 forma Constitucional al artículo 123, Apartado "A", se adicionó con el
 Apartado "B"; para el efecto de que rigiera las relaciones de trabajo.

"Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y
 de los Territorios Federales y sus trabajadores". Aunque aquí hay -
 que hacer la salvedad de que ya no existen, jurídicamente hablando, -
 Territorios Federales, dado que éstos pasaron a la categoría de Esta
 dos de la República o Entidades Federativas.

En dicha reforma que adicionó el Apartado "B", del precepto
 Constitucional en cita, el legislador ordinario hizo un encuadramiento
 analógico y meramente declarativo de el principio que nos ocupa, así
 como también algunos derechos que tienden a cristalizarlo y que fueron
 conquistados a sangre y fuego por la lucha obrera, mismos que el
 Constituyente de 1917 consagró en su magna obra, pero que más tarde
 desafortunadamente el legislador ordinario traicionó esos inalienables -
 derechos, garantías sociales en pro de la estabilidad absoluta en el
 empleo de los trabajadores en general, como clase, dado que, desde -

la reforma de 1960 en virtud de la cual se adicionó el Apartado "B" - al artículo 123 Constitucional, aquél deliberadamente hizo nugatorio el derecho de huelga, toda vez que nunca jamás se actualizará el supuesto jurídico consignado en dicho apartado y en el artículo 94 de su ley reglamentaria y que es el siguiente:

Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", fracción 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 ARTICULO LES CONSAGRA;". Es decir, después de ajustarse al engorroso procedimiento tendiente a la declaración de huelga, cuya calificación de legal o ilegal, queda al parcial arbitrio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por razones obvias, y suponiendo optimistamente que este la calificara de legal, se requeriría además para su procedencia que se violasen todos y cada uno de los derechos consignados en el Apartado "B" de todos y cada uno de los trabajadores de la dependencia afectada.

Además otra de las garantías sociales que también se hace -
 nugatoria por el propio estado en detrimento de sus trabajadores tanto
 de base y con mucha más razón de los de confianza, a las cuales só
 lo hace alusión en sus discursos políticos por conducto de los titula -
 res, y que se encuentran consignados en los referidos apartado y ley
 reglamentaria; que son las medidas de protección al salario y los be
 neficios de la seguridad social que tal y como quedó demostrado en l
 neas anteriores, queda sujeto a lo que se estipule en el Presupuesto -
 de Egresos de la Federación, el cual sólo tiene vigencia un año.

La ejecución de los laudos favorables a los trabajadores y -
 que el referido Tribunal debe de cumplimentar en sus términos, es
 otra garantía social que al igual que las enumeradas anteriormente -
 son ineficaces, toda vez que el Estado siendo juez y parte, al sólo ha
 ber tibias y románticas medidas de apremio, se niega a darles cumpli
 miento en sus términos, dando consignas a las autoridades de trabajo,
 incluso hasta a la Corte Suprema de la Nación, para que emita juris -
 prudencia que haga nugatorias las referidas garantías sociales mínimas
 en pro de la estabilidad absoluta en el empleo de la clase trabajadora
 y muy especialmente del sector burocrático.

Ahora bien, si suponiendo sin conceder que tales relaciones - de trabajo entre el Estado y sus servidores sean de naturaleza diferente a las que rige el Apartado "A" y su ley reglamentaria, como se ha argumentado en múltiples ocasiones por las autoridades laborales y algunos luslaboristas y administrativistas que no viven en el error, es decir, que viven del presupuesto, toda vez que, sostienen ellos que el Estado no persigue fines de lucro, al no haber explotación por perseguir fines inherentes a su función política y pública como lo es la prestación de servicios en beneficio de la colectividad, en ningún momento se puede soslayar toda esa infinita gama de derechos sociales creados por el Constituyente de 1917 EN BENEFICIO DE CUALQUIER TRABAJADOR, considerado como clase, dentro de la cual obviamente están incluidos los trabajadores al servicio del Estado.

Posteriormente, como consecuencia de dicha reforma al hacer se imprescindible la creación de una ley que lo reglamentara para hacer más pronta y expedita su aplicación, por decreto de fecha 28 de diciembre de 1963, por mera coincidencia "día de los inocentes", nació a la vida jurídica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual se encargó de hacer nugatorio el inalienable derecho que tiene el trabajador burócrata de ser titular de las garantías sociales mínimas en pro de la estabilidad en el empleo, toda vez que

haciendo ignominiosas discriminaciones, traccionando el espíritu protector del Constituyente de 1917, ya que excluye de su régimen a los trabajadores de confianza y consecuentemente a los "trabajadores eventuales", sin serlo, por no responder tal designación a la naturaleza del trabajo contratado que invariablemente es para las dependencias del Estado. UNA NECESIDAD PERMANENTE y éstos para subsanar tal irregularidad de la ley apeándose al principio de estabilidad absoluta en el empleo que el Constituyente creó en beneficio de cualquier trabajador y a la luz de la TEORIA INTEGRAL sostenida por el maestro Alberto Trueba Urbina, para no quedar en total estado de indefensión que es antijurídico, deberán acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando el término de éste se haya vencido, aplicando supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

C A P I T U L O I V

REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE SE PROPONEN PA
RA QUE REALMENTE SE CONSAGRE LA ESTABILIDAD EN EL EM -
PLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1) Abrogación de la fracción IV del artículo 123 Constitu -
cional, Apartado "B".
- 2) Reformar y adicionar la fracción IX, del artículo 123 -
Constitucional, Apartado "B", estableciendo medios de
apremio para hacer efectiva la ejecución de los laudos
favorables al trabajador.
- 3) La abrogación del párrafo segundo de la fracción X, del
artículo 123 Constitucional, Apartado "B".
- 4) Reforma al artículo 2o. de la ley reglamentaria del ar
tículo 123 Constitucional, Apartado "B".
- 5) Reforma al artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabaja
dores al Servicio del Estado.
- 6) Reforma al primer párrafo del artículo 30 del mismo or
denamiento.

- 7) Reforma al artículo 32 relativo al salario.
- 8) Reforma al artículo 34, primer párrafo.
- 9) Reforma al artículo 36, primer párrafo.
- 10) Reforma al artículo 69, relativo a la sindicación.
- 11) Reforma al artículo 76.
- 12) Reforma al artículo 79, fracción V.
- 13) Reforma al artículo 87.
- 14) Abrogación del capítulo III y en su caso, encuadrar los preceptos relativos a ello de la Ley Federal del Trabajo vigente.

CAPITULO IV

REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE SE PROPONEN PARA QUE REALMENTE SE CONSAGRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En virtud de que todo estudio, toda crítica, todo señalamiento de irregularidades; para no ser ocioso debe de tener una teleología, - me voy a permitir en la última parte del presente ensayo, a guisa de conclusión in genere, emitir algunas proposiciones de reforma de Indo le Constitucional y legal, pues de no hacerlo así sería tan negativo como el médico que detecta alguna enfermedad y no se avoca de inmedia to a erradicar el mal, y son en su orden las siguientes:

- 1) ABROGACION DE LA FRACCION IV DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B".

Este precepto Constitucional a la letra dice:

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

Considero necesaria la abrogación que se propone toda vez que, si bien es cierto, que conforme al artículo 126 de la propia Constitución no se autorizará ninguna erogación que no esté prevista en el presupuesto, también es cierto que es innecesario establecerlo en tal precepto, puesto que lo consignado en el artículo 75 Constitucional que en líneas posteriores transcribiremos, constituye una excepción a la regla estipulada en el artículo 126 del mismo ordenamiento, al cual ya nos hemos referido y además, la razón principal por la que se propone se abrogue es, que en virtud de estar fijados los salarios en dicho presupuesto, el cual sólo tiene vigencia un año fiscal que va del 1.º de enero al 31 de diciembre; consecuentemente los empleados públicos sólo tienen estabilidad o protección en sus salarios, según se infiere del texto del citado precepto, precisamente por el término de su vigencia; de los cuales interpretando a contrario sensu la segunda parte del mismo precepto que se propone se abrogue y que los titulares de las dependencias así lo interpretan para aplicarlo en la práctica, su cuantía puede ser disminuida al fenecer su término de vigencia de los presupuestos respectivos; argumentando sin demostrar que dicho presupuesto destinado a esos menesteres fue disminuido; siendo esto anticonstitucional toda vez que viola el referido numeral 75 de nuestra Carta Magna que categóricamente establece:

"La Cámara de Diputados, al aprobar el Presupuesto de Egresos, no podrá dejar de señalar la retribución que corresponda a un empleo que esté establecido por la ley; y, en caso de que por cualquier circunstancia se omita fijar dicha remuneración, se entenderá por señalada la que hubiere tenido fijada en el presupuesto anterior, o en la ley que estableció el empleo".

- 2) REFORMAR Y ADICIONAR LA FRACCION IX, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", ESTABLECIENDO MEDIOS DE APREMIO PARA HACER EFECTIVA LA EJECUCION DE LOS LAUDOS FAVORABLES AL TRABAJADOR.

El referido precepto textualmente establece:

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

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;".

La reforma propuesta en el sentido de adiconar al citado precepto Constitucional, medios de apremio, es imprescindible, puesto que el Estado al ser juez y parte, desconociendo la autolimitación que como patrón debe hacerse y negando los inalienables derechos sociales que el Constituyente de 1917 creó en beneficio de CUALQUIER TRABAJADOR en torno a la estabilidad absoluta en el empleo, rehusa cumplimentar los laudos favorables al trabajador, debido a que al no haber bases Constitucionales que los prevean y con fundamento en las tibias, románticas e ineficaces medidas de apremio que establece la ley reglamentaria y abusando de su autoridad, se burlan de la impotencia jurídica del trabajador, haciendo nugatorio el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo.

A este respecto el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina sostiene al abordar el tema de la NATURALEZA DE LA LEY BUROCRÁTICA que:

"La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el "Diario Oficial" de 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, NO SE PROTEGEN DEBIDAMENTE LOS DERECHOS DE LA BUROCRACIA Y LA EJECUCION DE LOS LAUDOS ES INEFICAZ, PUES LAS MULTAS A LOS TITULARES Y LA CARABINA DE AMBROSIO ES LO MISMO.

El derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado forma parte del DERECHO DEL TRABAJO, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

LOS EMPLEADOS PUBLICOS MERECEAN UNA LEY MEJOR.

En la legislación social de nuestro país, la ley de 28 de diciembre de 1963 le hace honor al día de su expedición para pobres "inocentes", pues es una de las peores leyes en la materia. Requiere una revisión total y ponerla a tono con el artículo 123. LAS NORMAS DE EJECUCION SON DE UNA INEFICACIA ABSOLUTA". (25)

(25)

ALBERTO TRUEBA URBINA, Op. Cit., pp. 189-190.

3) LA ABROGACION DEL PARRAFO SEGUNDO DE LA
FRACCION X, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIO-
NAL, APARTADO "B".

El cual reza:

"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 SISTEMATICA LOS DERECHOS QUE ESTE ARTICULO LES CONSAGRA".

¡ Cuánta falacia hay en el texto de este precepto Constitucio - nal ! que aparentemente consagra un derecho que al final del mismo HACE COMPLETAMENTE NUGATORIO, puesto que para que se esté - por parte de los burócratas a lo previsto por tal supuesto jurídico, - se requiere que se les violen a todos y cada uno de ellos que perte - nezcan a la dependencia o dependencias de los Poderes de la Unión; entendidas éstas en su connotación amplia, es decir, a nivel de Secretarfas y Departamento de Estado, todos y cada uno de los derechos - que les consagra el artículo 123 Constitucional, Apartado "B". Por tal motivo, es imprescindible que para que realmente se consagre ésta - conquista indiscutible de la clase trabajadora, se abrogue el multicita

do precepto Constitucional y se vierta en su lugar la protectora teoría del Apartado "A" del mismo.

- 4) REFORMA AL ARTICULO 2o. DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B".

El cual en forma expresa refiere:

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

Tal proposición de reforma obedece a que tal y como lo dejamos oportunamente apuntado en el II capítulo de este ensayo, el precepto anteriormente transcrito, adolece de un defecto de técnica jurídica al estipular que: "La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio", toda vez que los titulares

de las dependencias como Secretarías y Departamento de Estado y algunas de las instituciones citadas, en ningún momento pueden ser representantes de ellas, por carecer éstas de personalidad jurídica propia a la luz del artículo 25 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, que menciona de manera expresa quienes deben ser consideradas personas morales:

"I. La Nación, los Estados y los Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;".

Por lo tanto, para ser congruentes con la teoría civil; única y exclusivamente son susceptibles de representar las personas, sea cual fuere su índole y la Nación que son "Los Estados Unidos Mexicanos" son los únicos con los que, poseyendo personalidad jurídica propia, debe quedar establecida la relación laboral de sus servidores; para efectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5) REFORMA AL ARTICULO 5o. DE LA LEY FEDERAL
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La presente proposición de reforma de tipo legal se debe a que en virtud de que el referido precepto enumera los trabajadores que deben ser considerados de confianza de manera arbitraria, sin que el desempeño de sus funciones obedezca realmente a la categoría de trabajadores de confianza que conforme a la teoría de la Ley Federal del Trabajo deben tener y que a la letra dice:

"Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Por lo consiguiente considero que es imprescindible que para efectos de considerar como de confianza a los trabajadores burócratas, se debe adoptar la teoría de la Ley Federal del Trabajo que establece expresa y protectoramente las clases de funciones que deben ser consideradas de confianza, cuando se realicen de una manera general dentro de la empresa o establecimiento.

6) REFORMA AL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 30
DEL MISMO ORDENAMIENTO

El referido precepto reza:

"Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones".

La presente proposición de reforma la fundo en las consideraciones de hecho y de derecho siguientes:

Los titulares de las dependencias se basan en dicho precepto para el efecto de negar a los trabajadores burócratas, supuestamente eventuales, que como ya se demostró en líneas anteriores de este trabajo, no lo son, derechos legítimos de antigüedad y vacaciones, argumentando que para tener dichos derechos se requiere que el término de más de seis meses sea con carácter consecutivo y consecuentemente a los citados trabajadores, en virtud de estar sujetos a contratos de trabajo por términos obviamente menores al estipulado que se co -

menta, los excluyen de las garantías sociales mínimas en pro de la - estabilidad absoluta en el empleo que creó el Constituyente de 1917 - en beneficio de CUALQUIER TRABAJADOR, como clase. Además el ar - tículo 6o. del mismo ordenamiento legal, no estipula que para gozar de los derechos que otorga dicha ley reglamentaria del Apartado "B" , se requiera que el citado término sea con carácter ininterrumpido o consecutivo.

7) REFORMA AL ARTICULO 32 RELATIVO AL SALARIO

Este precepto textualmente estipula que:

"El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados".

La reforma que se propone aquí es en el sentido de que se - adicione al precepto anteriormente transcrito lo estipulado por el ar - tículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o presta -

ción que se entregue al trabajador por su trabajo"; pues si bien es cierto que tal precepto es aplicable supletoriamente con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también es cierto que al encuadrarse el mismo en la Ley reglamentaria del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional; se aplicaría directamente ipso iure, sin necesidad de estar expuestos a los vaivenes interpretativos de la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

8) REFORMA AL ARTICULO 34, PRIMER PARRAFO

El precepto de referencia textualmente expresa:

"La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda".

Tal proposición de reforma obedece a que el texto del precepto anteriormente transcrito, no obstante la irrenunciabilidad de derechos que consagra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en beneficio de sus servidores, en práctica reiterada los titula

res de las dependencias, lo interpretan en sentido contrario, arguyendo sin demostrar, que tales partidas presupuestales destinadas a pago de salarios fueron disminuidas en el nuevo presupuesto del año fiscal que se inicia y que consecuentemente bajarán los salarios correspondientes como lo hacen en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y concretamente en la Casa de Moneda.

9) REFORMA AL ARTICULO 36, PRIMER PARRAFO.

Dicho precepto establece lo siguiente:

"Se crearán también partidas específicas denominadas "compensaciones adicionales por servicios especiales" que se destinarán a cubrir a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte del Estado será discrecional en cuanto a su monto y duración".

Considero necesaria la reforma que se propone toda vez que los titulares de las dependencias, basándose en este precepto aumentan la jornada de trabajo que estipula la propia ley de la materia, otorgando una ínfima compensación, cuyo monto y duración jamás iguala a lo que correspondería por el tiempo extraordinario laborado y lo que es más grave aún, que tal otorgamiento, en virtud de que por dis

posición expresa de la ley, es discrecional por parte del Estado, representa para el trabajador al servicio del Estado inestabilidad económica, pues en múltiples ocasiones se las retiran argumentando que dichas partidas presupuestales ya no las autoriza el Estado, no obstante que los empleados públicos aún sigan teniendo algunas responsabilidades o trabajos extraordinarios inherentes al cargo o desempeñando ser vicios especiales a que hace referencia el mismo precepto en su se gunda parte. De acuerdo a la teoría de la Ley Federal del Trabajo y concretamente al artículo 84; dichas compensaciones forman parte del salario, pues así se infiere del texto del artículo 14 de la ley reglamentaria del artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o sea, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que establece:

"El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el so bresueldo y la compensación..."

10) REFORMA AL ARTICULO 69, RELATIVO A LA SINDI-
CACION.

Este precepto reza:

"Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del - sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados".

Es necesario se reforme el precepto anteriormente transcri- to, puesto que tal imposición en el sentido de que los trabajadores, - una vez que obtengan su ingreso al sindicato NO PODRAN DEJAR, DE FORMAR PARTE DE EL, salvo que fueren expulsados, es a todas luces arbitraria. Dicha disposición, hace nugatorio el derecho consig- nado en el artículo 123 Constitucional, Apartado "B" que en su frac - ción X, párrafo primero establece:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la de fensa de sus intereses comunes".

Además este precepto, por razones de tipo político, es contra^{rio} a la teoría de la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 358 estipula:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Qualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

11) REFORMA AL ARTICULO 76.

El cual textualmente establece lo siguiente:

"El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión".

Juzgo imprescindible que para el efecto de que no se coarte la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado, se reforme este precepto, o en su defecto se abrogue, pues al subsistir no aceptando la cláusula de exclusión, por razones políticas de conveniencia, manejan habilidosamente esta situación que es su arma fuerte, para que el Estado, por conducto de los titulares de las dependencias puedan infiltrar en los sindicatos únicos de índole negativo o fascistas que haya en las propias dependencias, personas (paleros) que obstruyan la labor sindical con tendencias reivindicadoras de derechos, y de ésta manera vedar al sindicato el derecho de poder exigir que los excluyan del seno del mismo a tales elementos nocivos para llevar a feliz término sus nobles causas.

12) REFORMA AL ARTICULO 79, FRACCION V.

Que a la letra dice:

"Queda prohibido a los sindicatos:

V" Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas".

La disposición anteriormente transcrita debe ser reformada o de plano abrogarse, puesto que hace nugatoria la libertad sindical, toda vez que al vedárseles tales posibilidades de adhesión, excepto a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado por disposición expresa de la ley en su artículo 78; minan la fuerza sindical.

13) REFORMA AL ARTICULO 87.

Este precepto expresamente establece que:

"Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente".

Esta disposición debe reformarse, puesto que de su texto se infiere que las condiciones generales de trabajo son fijadas unilateralmente por parte de los titulares de las dependencias, pues al sindicato sólo se le oye, pero no están obligados los titulares a convenir con él al fijarlas, sino que simplemente el Estado, sin despojarse de su alta investidura de Imperium, sin autolimitarse en sus funciones de carácter público, que como patrón debe hacerse, las establece, repito, unilateralmente en una especie de contrato de adhesión, pues no obstante, que de acuerdo al artículo 89 del mismo ordenamiento; los sindicatos podrán supuestamente objetar sustancialmente las condiciones generales de trabajo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tal procedimiento o recurso de Inconformidad es ineficaz, toda vez que la resolución queda al parcial arbitrio del propio Tribunal que es juez y parte, puesto que está integrado de acuerdo al artículo 118 de la ley de la materia; por un representante del Gobierno Federal, designado por éste, "un representante de los trabajadores", designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado, misma que tiene perfectamente controlada y la manipula a su antojo y finalmente por un magistrado tercer árbitro que lo nombran los dos primeros. Es más, con base en el artículo 91 del referido ordenamiento:

"Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia se

rán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento."

- 14) ABROGACION DEL TITULO VIII Y EN SU CASO, EN CUADRAR LOS PRECEPTOS RELATIVOS A ELLO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Esta última proposición, con la cual doy por concluido el presente ensayo, en el sentido de que se abrogue el Título VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativo a LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS, y en su caso se encuadren los preceptos establecidos a este respecto por la Ley Federal del Trabajo vigente, es una consecuencia de la reforma propuesta en el inciso número 2) de éste capítulo, pues una vez habiendo bases Constitucionales que prevean tales medios de apremio, se reglamentarían en la ley de la materia; encuadrándose las eficaces disposiciones de la ley reglamentaria del artículo 123 Consti-

tucional, Apartado "A", para el efecto de que realmente se consagre la ejecución de los laudos favorables al trabajador burócrata, cuyos derechos tendientes a lograr la estabilidad absoluta en el empleo que derivan de las relaciones de trabajo, también forman parte del protector, tutelador y reivindicador DERECHO DEL TRABAJO y que por tanto, son conquistas insoslayables de la clase trabajadora . . .

BIBLIOGRAFIA

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

Castorena J. Jesús.
"MANUAL DE DERECHO OBRERO".
México, 1964.

De la Cueva Mario.
"NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".
México, 1974.

González Díaz Lombardo Francisco.
"EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL".
México, 1973.

Margain Manautou Emilio.
"INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO TRIBUTARIO
MEXICANO".
San Luis Potosí, 1973.

Olivera Toro Jorge.
"MANUAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO".
México, 1972.

Tena Ramírez Felipe.
"LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808-1975".
México, 1975.

Trueba Urbina Alberto.
- "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO".
México, 1975.

- "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".
México, 1975.

- "LEY FEDERAL DEL TRABAJO".
México, 1964.

- "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".
México, 1975.

- "LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO".
México, 1974.

- "LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO "
(ISSSTE).
México, 1974.

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS".
Editada por la Secretaría de Gobernación con la colaboración
del Instituto Nacional de la Juventud Mexicana.
México, 1975.

"CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL".
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1975 .

"SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION" .
Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965; Tomos: LXX, LXXVI y CXVII.

"INFORME DE LABORES" .
Síntesis de algunas de las tesis más importantes dictadas por el
Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado,
relacionadas con las Ejecutorias y Jurisprudencia de la H. Supre-
ma Corte de Justicia de la Nación.
México, 1963.