



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.**

**FACULTAD DE DERECHO.**

**LA TEORIA PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.**

**TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO  
DE LICENCIADO EN  
DERECHO  
PRESENTA  
RAFAEL VAZQUEZ BELLO.**

**MEXICO, D. F.  
1974**



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.

*Con todo respeto, admiración y cariño a mi padre, el señor MANUEL VAZQUEZ CIENFUEGOS, quien con su sabio consejo me impulsó a la terminación de mi Carrera Universitaria.*

*A mi madre, Sra. ANA MARIA BELLO ADAME DE VAZQUEZ, con profundo agradecimiento y veneración, que sin reparar en sacrificios me prestó toda la ayuda posible con la finalidad de ser un elemento útil a la Sociedad.*

*A mi ABUELITA, la Sra. FLORENCIA CIENFUEGOS SUAREZ, mujer ejemplar, quien me guió y me indicó que el trabajo, la honestidad y preparación son las bases fundamentales para poder adquirir el anbelo buscado.*

*A mi esposa, ANITA TORREBLANCA GARCIA,  
con infinito cariño y agradecimiento por su valiosa  
ayuda para la terminación de mis estudios.*

*A mis hijos:*

SILVIA NORA  
LORENA DEL CARMEN  
RAFAEL  
JUAN MANUEL  
ELVIA NATIVIDAD.

*A mis hermanos:*

PROFA. ELVIA VAZQUEZ DE RODRIGUEZ.  
PROFR. LEONARDO VAZQUEZ BELLO.  
PROFA. CLARA BERTHA VAZQUEZ DE Q.  
PROF. RODOLFO VAZQUEZ BELLO.

*Con admiración, respeto y gratitud al señor Licenciado JOAQUIN MIER PERALTA.*

*Al señor Licenciado  
NORBERTO ROMAN CIENFUEGOS,  
con entrañable afecto y aprecio.*

*A los señores profesores:*

*EDUARDO VEGA JIMENEZ  
LUIS MENDOZA RODRIGUEZ  
FRANCISCO RODRIGUEZ GALVAN  
TOMAS QUEZADA BRITO  
RODOLFO ALCARAZ ALARCON  
SABAS MARTINEZ BASILIO.*

*Al señor Doctor.*

*CARLOS MARISCAL GOMEZ, quien con sus enseñanzas y orientación hicieron posible la terminación de este breve ensayo sobre DERECHO BUROCRATICO.*

*Con fraternal afecto al señor Licenciado ISIDRO  
AUSENCIO GONZALEZ GARCIA.*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO.*

*A mi heroico ESTADO DE  
GUERRERO.*

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL  
SEMINARIO DEL DERECHO  
DEL TRABAJO A  
CARGO DEL DISTINGUIDO DOCTOR  
ALBERTO TRUEBA URBINA**

## INTRODUCCION.

Creemos que todo acto de elección que el hombre realiza, tiene o debe tener, cuando no una razón en su principio, un motivo que lo anima o una o varias finalidades determinadas que lo atraen.

Escogimos el DERECHO DEL TRABAJO entre las numerosas materias que integran la preparación profesional de quien pretende el Título de Licenciado en Derecho, por ser una rama de este gigantesco tronco común que en México, si bien mucho se le practica en la forma empírica, del mero trámite, poca atención le dedicamos en cambio generalmente como CIENCIA JURÍDICA.

En este sentido, una ilusión tan solo hemos tenido siempre delante de nuestro pensamiento, al elaborar el presente trabajo, que siquiera alguna de las escasas o modestas ideas personales, que pretendimos aportar en ocasiones, pudiera llegar a alcanzar el mérito de la reflexión, aunque sea breve, así quedaría excluido de los calificativos atribuibles a la presente Tesis, el de la inutilidad.

Ahora bien, en la elección del tema que se refiere hemos escogido como Tema "LA TEORIA PROCESAL DEL DERECHO BUROCRATICO".

El Artículo 123 de la CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, en su apartado "B" reglamenta las relaciones labores Burocráticas.

El Artículo 123, además de extender la protección del Derecho del trabajo a todos los trabajadores, consigna derechos reivindicatorios de la clase obrera, como la participación de las utilidades, la asociación y la huelga.

El Artículo 123, de nuestra CONSTITUCION, promulgada el 5 de Febrero de 1917, creó derechos en favor de los empleados, tanto privados como al servicio del Estado, no obstante, algunas entidades Federativas no recogieron estas ideas y siguieron considerando que las relaciones entre el Estado y sus servidores, no se deberían regir por el derecho del Trabajo, sino que era el Derecho Administrativo y especialmente leyes del Servicio Civil, las que deben normar las relaciones de los empleados públicos.

No obstante que todas las legislaturas de los Estados, expidieron las leyes correspondientes para la reglamentación del trabajo, el Congreso de la Unión nunca pudo legislar para el Distrito y Territorios Federales, porque siempre intervinieron consideraciones de orden político; a pesar que existieron algunos proyectos, de entre estos se debe mencionar el del año 1919, en el que en su artículo Primero se excluía de los beneficios de la legislación a los servidores del ESTADO; sin embargo esto fué discutido subsanándose el error en que se había incurrido y al ser remitido a la Cámara de Senadores, se le hicieron algunas modificaciones, pero nunca llegó a votarlo, quedando para la historia como proyecto.

En virtud de la Reforma Constitucional del 6 de septiembre de 1929, se modifican los Arts. 73 fracción X, y 123, en su párrafo introductorio; desde entonces el Congreso Federal es el único que queda facultado para expedir la Ley del Trabajo, por lo que se derogan todas las legislaciones sobre esta materia en los Estados.

Con la federalización de las leyes del trabajo, el Congreso de la Unión quedó como el único facultado para legislar sobre ésta materia y como consecuencia, éste expidió la Ley Federal del Trabajo, la cual fué publicada en el Diario Oficial el 18 de agosto de 1931.

El primer intento serio de reglamentación, la burocracia se encontraba más conciente de sus derechos; al subir al poder el General Lázaro Cárdenas, vió la conveniencia de expedir un Estatuto para el buen funcionamiento de la Administración que viniese a asegurar la estabilidad del trabajador en el empleo, reconociéndole la antigüedad, idoneidad y competencia en los movimientos de escalafón.

Elaborado el proyecto el 23 de junio de 1937, el Gral. Lázaro Cárdenas, lo envió a las Cámaras y a las distintas dependencias del Poder Ejecutivo, con el nombre de "Proyecto de Acuerdo a las Secretarías del Estado y demás Dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo, con el objeto de que conocieran, discutieran y formularan sugerencias.

Aprobado por las Cámaras el "ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN", fué promulgado por el Presidente de la República, el día 27 de septiembre de 1938, y publicado en el Diario Oficial el 5 de Diciembre del mismo año, fecha en que la Burocracia considera haber alcanzado una de sus más grandes conquistas.

La vigencia de este Estatuto, fué hasta el año de 1941, ya que el 17 de abril de ese año, siendo presidente el General Manuel Avila Camacho, se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que en esencia siguió el mismo sistema adoptado por el Estatuto de 1938, y fué casi una copia fiel de su articulado con pequeñas reformas.

La Burocracia aún no estaba conforme y seguía su lucha en defensa de las garantías para su trabajo, no obstante que estas habían sido reconocidas en leyes ordinarias como los Estatutos de 1938 y el de 1941, la historia que regule las relaciones de los servidores públicos con el Estado

ya que a partir del originario Artículo 123 Constitucional la discusión para aceptar a los trabajadores del Estado como parte de la clase obrera se manifieste con claridad en los diversos criterios que adoptaron los Estados al expedir sus leyes del trabajo. Al respecto es interesante la opinión del Maestro Trueba Urbina que nos dice: "El originario Artículo 123 de la Constitución de 1917 al referirse a los sujetos del Derecho del Trabajo, denominados "Empleados", comprendió de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo las de los Municipios y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera.

La ausencia de organización que se advierte en el desarrollo, la falta de madurez en ideas y concepto, y quien sabe cuantas más deficiencias, en mucho, creemos han sido determinadas por la premura de las circunstancias, mismas que nos han orillado a realizar el presente trabajo.

Quizás una buena parte de las contradicciones que observen, más que reales sean aparentes y debidas a una falta de finura conceptual nuestra o de claridad y propiedad en el manejo del lenguaje jurídico.

En descargo a todo lo anterior, declaramos que el tema a llegado a interesarnos verdaderamente y que a su concienzudo estudio y cabal comprensión esperamos poder dedicar nuestros mejores esfuerzos.

## CAPITULO I.

### FUENTE FUNDAMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO Y SUS DERIVACIONES.

- A).— ANALISIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- B).— LA TEORIA INTEGRAL.
- C).— DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO ADJETIVO EN EL AMBITO JURIDICO BUROCRATICO.

Durante los primeros años del México Independiente estuvieron en vigencia la mayoría de las disposiciones legales de la Colonia; entre las normas que en materia burocrática se fueron aplicando, se encuentran las Ordenanzas de la Renta del Tabaco, cuya vigencia fué decretada por el Ejecutivo en el año de 1846, y en su articulado se encuentran preceptos muy semejantes a los principios adoptados en el Estatuto Jurídico.

Años más tarde en 1852, el Presidente Mariano Arista, dispuso que todos los empleados de las oficinas de la Federación podrían ser removidos a voluntad del Gobierno, considerándolos como empleados de confianza; el fundamento de esta política se debió a la oposición de que había sido objeto de la administración, por lo que para proteger su conservación, se otorgó al titular del poder ejecutivo la facultad de remover a los servidores del régimen con el fin de deshacerse de aquel personal contrario a su programa.

Un año después de estar vigente la Ley Arista se publicó la Ley Lares, la cual incluyó entre el ámbito de su competencia, lo relativo a la destitución y remoción de los empleados públicos, creando para tal efecto un Tribunal de Justicia, integrado por el Consejo de Ministros y en el que un Procurador defendía a la administración de las demandas planteadas por los servidores públicos, en este procedimiento, la decisión de los conflictos era dictada por la propia Administración, provocando que los fallos fueran parciales para el Estado.

Como se puede observar, en esos años ya existían, aunque en forma rudimentaria, preceptos que otorgaban protección a los servidores públicos, posteriormente ésto no evolucionó, sino que desapareció; deteniéndose por varios años la legislación que en materia burocrática se había iniciado al principio de la segunda mitad del siglo pasado.

En el año de 1911, con motivo de algunas separaciones escandalosas de antiguos servidores públicos, realizadas con el fin de colocar en los puestos públicos a los partidarios del gobierno de Don Francisco León de la Barra, se sometió a la discusión de la Cámara de Diputados dos iniciativas de Ley, una referente a los empleados civiles del servicio docente propuesta por el Licenciado Ezequiel A. Chávez y la Diputación del Estado de Chihuahua, y la otra relativa a los Servidores Públicos Federales presentada por el Diputado Justo Sierra, apoyada por las Diputaciones de Tepic, Sonora y Coahuila. Estos proyectos tuvieron como finalidad otorgar garantías a los empleados públicos, en cuanto a su estabilidad y derechos de ascenso escalafonario, señalando reglas para su separación como la de que ésta no procedía después de un año de prestación de servicios y sólo cuando el empleado incurriera en alguna causal de despido.

Tampoco era procedente la separación por el hecho de que una plaza cambiara de denominación, pues en tal caso, se extendería otro nombramiento para cumplir con las formalidades administrativas de renovar la designación.

En la discusión, de estos proyectos ante la Cámara de Diputados, se argumentó que eran anticonstitucionales, criterio que fué rebatido por el Diputado Lanz Duret, sosteniendo que el artículo 89, fracción II de la Carta Magna, al otorgar al Ejecutivo la facultad para designar y movilizar libremente a los Titulares de las Secretarías, a los Agentes Diplomáticos, etc., y en general a todos los demás empleados de la Unión, no estuviera determinada de manera diferente en la constituyente de 1857, consignó en favor de los empleos públicos, señalando la posibilidad de expedir en el futuro una Ley Reglamentaria de los Empleados.

En la época de la revolución, se promulgaron algunas leyes que tocaban, aunque en forma limitada, varios aspectos del Derecho del Trabajo y que revelaban lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista; así en Jalisco por ejemplo, la Ley del General Manuel Dieguez del 2 de septiembre de 1914, fijó en su artículo séptimo, ocho días de vacaciones al año, derecho que se concedió por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del Estado. <sup>(1)</sup>

En diciembre de 1915, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, obra legislativa del General Alvarado que resultó uno de los ensayos más interesantes, de la Revolución Constitucionalista, para resolver en forma integral el problema social de Yucatán. En el campo de aplicación de esta Ley, se señalaba que el Estado en los Trabajos Públicos que se ejecutara, tendría el carácter de patrono. <sup>(2)</sup>

Después del triunfo de la Revolución, el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República, Don Venustiano Carranza, convocó a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería de reunirse el 1.º de Diciembre en la Ciudad de Querétaro.

(1).— De la Cueva Mario.— "Derecho Mexicano del Trabajo".

Fué en el Congreso de Querétaro, donde se originó la gestación de Derecho Constitucional del Trabajo.

Precisamente en la sesión del 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la Teoría política clásica, cuando los Diputados Jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos.

Los constituyentes se levantaron en contra de esa teoría política tradicional que no concebía que en una Constitución se establecieran preceptos que consignaban la jornada máxima de trabajo, que regulaban el trabajo de mujeres y niños, salario mínimo, descanso semanal, etc., entre estos constituyentes, destacan las intervenciones del General Heriberto Jara, quien se convierte en el precursor de las Constituciones Político-Sociales, Héctor Victoria, quién planteó la necesidad de crear bases constitucionales de trabajo y Manjarrez, quien pedía un título especial en la Constitución dedicado al trabajo.

El Artículo 123, de nuestra Constitución, promulgada el 5 de febrero de 1917, creó derechos en favor de los empleados, tanto privados como al servicio del Estado, no obstante algunas entidades Federativas no recogieron estas ideas y siguieron considerando que las relaciones entre el Estado y sus servidores, no se deberían regir por el Derecho del Trabajo, sino que era el Derecho Administrativo y especialmente leyes del Servicio Civil, las que deben normar las relaciones de los empleados públicos.

El progreso alcanzado por la legislación burocrática en nuestro país, así como el movimiento social de los trabajadores del Estado, se fué fortaleciendo y llegó a obtener, mediante presión constante, una meta superior; la incorporación detallada de los derechos de los trabajadores del Estado, del órgano jurisdiccional encargado de dirimir los conflictos y el derecho de seguridad social, en la Constitución. Tal es el origen de la adición constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, que comprende el apartado "B" del Artículo 123, como culminación del derecho sustantivo y procesal del trabajo burocrático, en normas fundamentales. (3)

De los últimos acontecimientos que atraen la atención es la revelación de los textos del Artículo 123, interpretado por el conocido maestro Alfonso Trueba Urbina, a la que ha dado en llamar justamente "Teoría Integral del Derecho del Trabajo", que tiene por objeto explicar y divulgar la naturaleza social, proteccionista y reivindicatoria del Artículo 123 de la Constitución, nuestra sociedad mantiene latente en su seno el germen de su propia destrucción con éste precepto revolucionario y transformador de las estructuras económicas por su carácter reivindicatorio de la plusvalía secular. Su carácter proteccionista, legalmente garantiza la estabilidad económica de los trabajadores y cristaliza las aspiraciones de los Constituyentes, representantes de las fuerzas dialécticas.

(3).— Trueba Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición 1970. Pág. 36.

## “B”. LA TEORIA INTEGRAL.

Esta teoría merece especial atención, ya que dentro de ella, se ha planteado la problemática del Derecho Laboral y los servidores públicos, al sostener entre otros puntos que: Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regían por el derecho Administrativo y especialmente por las leyes del Servicio Civil; pero a partir de nuestra Constitución de 1917 el Artículo 123 de la misma, creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al Servicio del Estado; teoría que fué recogida por las leyes del trabajo, si más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleado como parte del Derecho Administrativo.<sup>(5)</sup>

“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 del Derecho Social.”<sup>(6)</sup>

Para comprender mejor esta “Teoría Integral”, es necesario trasladarse al seno del Constituyente de Querétaro, ya que con sobrada razón, cuando en él se llegó al aspecto del trabajo, se originaron apasionados debates sobre éste punto; los problemas se iniciaron con la discusión sobre si se debía legislar en materia del trabajo en la Constitución, o se reservaba para una ley ordinaria; afortunadamente se impuso el visionario criterio de la mayoría de los diputados constituyentes en el sentido de que en la propia Constitución debería existir un capítulo destinado al trabajo; con la intervención del Diputado Manjarrez, que a continuación se transcribe, se dió por terminado el debate que originó la creación del proyecto del Artículo 123 Constitucional.

“Me permito proponer a la Honorable Asamblea por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título “Del trabajo” o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea”.<sup>(7)</sup>

Decidida la inclusión de un artículo en la Constitución que se ocupara del trabajo, se empezó a elaborar el proyecto respectivo el cuál tanto en su exposición de motivos como en su primera parte, se refería “Al Trabajo de carácter económico”.

Una comisión encabezada por el General Múgica, fué la encargada de estudiar el proyecto mencionado, y en el dictámen que emitió, se cambió la tesis relativa a que la legislación debía referirse únicamente al trabajo de carácter económico, sosteniéndose que: “La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino “al trabajo en general”, comprendiendo al de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

(5).— Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 175.

(6).— Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 189.

(7).— Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 87.

Corregido por la Comisión, el Artículo fué discutido y aprobado en el Congreso, el 26 de enero de 1917, naciendo así, el Derecho del Trabajo Mexicano, único en el mundo, ya que la Constitución de 1917, es la primera que ha establecido a través de su artículo 123, un Derecho eminentemente social y reivindicatorio del proletariado.

El artículo 123 además de extender la protección del derecho del trabajo a "todos los trabajadores", consigna derechos reivindicatorios de la clase obrera, como la participación de las utilidades, la asociación y la huelga.

Cuando en el dictámen del proyecto del Artículo 123 Constitucional se establece que el derecho del trabajo sería aplicable al trabajo en general y no sólo al de carácter económico, o sea para todo aquél que presta un servicio a otro mediante una retribución, es donde surge la "Teoría Integral", con sus aspectos: social proteccionista y social reinvidicador.

Entonces, con la "Teoría Integral", se pone de manifiesto que todo prestador de servicios, sea obrero, ferrocarrilero, etc., está protegido por el derecho del trabajo, es sólo el derecho de los trabajadores subordinados, excluyendo los autónomos, esto es erróneo, y por lo tanto, debe concluirse que en México se protege el trabajo en general.

Las palabras del maestro Trueba Urbina, oponiendo su "Teoría Integral" a la tesis de otros tratadistas son las siguientes: "frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho Industrial Obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el Derecho de los Trabajadores subordinados o dependientes y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra "Teoría Integral" del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, no sólo como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123, de la Constitución Mexicana de 1917. (8)

De acuerdo al análisis realizado con anterioridad, de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la previsión Social, que es proteger, reivindicar y redimir a la clase trabajadora, corresponde también al apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, relativo a los burócratas, ya que como lo expresa el maestro Trueba Urbina, "que nuestro derecho del trabajo a partir del 1o. de Mayo de 1917, es el Estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva sino por mandato constitucional que comprende como ya se dijo antes, a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, etc., como podrá observarse en lo anteriormente escrito, indicándose concretamente a los burócratas y a todo aquel que presta su servicio personal a otro mediante una remuneración. Es decir, que independientemente de agrupar a todos los trabajadores, especifica que también se considera como trabajador al burócrata, luego entonces, el burócrata es sujeto de derechos y obligaciones que le corresponden conforme a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, porque se entiende que presta servicios al Estado.

(8) Trueba Urbina Alberto.— Op. Cit. Pág. 223.

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo comprende dos elementos: Derecho social proteccionista y derecho social reivindicador.

Estos elementos están constituidos por disposiciones de carácter social, cuyo objeto es proteger a los trabajadores mediante dos clases de normas, las proteccionistas y las reivindicatorias, las cuales están examinadas a socializar los bienes de la producción.

El derecho social proteccionista obra como factor decisivo en las estructuras socio-económicas, incorporando al derecho social sus normas proteccionistas en beneficio de la clase trabajadora.

Para comprender cual es la situación que existe dentro del ámbito burocrático; es decir la situación reinante a los empleados burocráticos; es necesario detallar que las normas que corresponden al apartado "B" del Artículo 123, en lo concerniente a la protección y reivindicación, son separadas por el Dr. Alberto Trueba Urbina; en la siguiente forma:

Las normas proteccionistas se encuentran reglamentadas en las fracciones:

- I.— Jornada de trabajo.
- II.— Descanso semanal obligatorio.
- III.— Derecho a vacaciones.
- IV.— Salario mínimo.
- V.— A trabajo igual salario igual.
- VI.— Asignación del personal.
- VIII.— Derecho de escalafón.
- XI.— Seguridad social.
- XII.— Autoridades del trabajo.
- XIII.— Leyes especiales.
- XIV.— Empleos de confianza.

Por lo que se refiere a las normas reivindicatorias encontramos su reglamentación en las fracciones:

- IX.— Párrafo 2o. Derecho de opción entre la reinstalación y la indemnización; y
- X.— Derecho de asociación profesional y huelga.

### C.— DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO ADJETIVO EN EL AMBITO JURIDICO BUROCRATIVO.

La finalidad del derecho sustantivo, el ideal del mismo, es precisamente dar efectiva aplicación al Derecho Adjetivo o procesal inspirado en los

principios de justicia Social que emanan del Artículo 123 Constitucional.

Por medio del ejercicio procesal las partes resuelven sus controversias conforme a derecho y el Estado garantiza la tranquilidad y la paz social.

El derecho procesal del trabajo constituye el conjunto de normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

El derecho sustantivo tiende a alcanzar al máximo las notas de justicia Social y el derecho Laboral Adjetivo a través de sus normas hace efectiva y aplicable la sustantividad creadora de dignidad y equilibrio entre los elementos y factores de la producción.

El derecho Procesal o Adjetivo, es una rama del Derecho Público por cuanto reglamenta la actuación del Estado y de los particulares ante el mismo y es el conjunto de reglas relativas a la aplicación del derecho a los actos dudosos o controvertidos y las normas a las cuales deberán sujetarse el órgano jurisdiccional y los particulares para que el Estado, reconozca, declare y proteja los derechos de éstos últimos.

Más concretamente; El derecho objetivo o sustantivo, de la Legislación Federal del Trabajo burocrático, es el conjunto de normas que estructuran los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, que tiene por objeto señalar las prestaciones genéricas, en las que se toman en cuenta por ejemplo: Capacidad antigüedad, prerrogativas escalafonarias en general; riesgos profesionales y accidentes varios, vacaciones, salarios, aguinaldos y emolumentos en general. Ahora bien, la inobservancia injustificada, o falta de aplicabilidad o reconocimiento a los derechos laborales implicadesde luego, una violación a la ley, en perjuicio del titular de esos derechos; para hacer valer el cumplimiento forzoso de las obligaciones patronales, es necesario exitar al órgano jurisdiccional y es este preciso instante en el que interviene la aplicación del derecho subjetivo o adjetivo; conjunto de normas procesales que tienen por objeto señalar la manera de exigir el pago de las prestaciones laborales o normas sustantivas. El derecho objetivo se encuentra reglamentado en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; en los títulos del primero al sexto y el subjetivo, del séptimo al octavo.

Podemos afirmar en suma que el derecho sustantivo es la esencia y el adjetivo su forma; Aquélla, el derecho violado y ésta, el modo de exigir su reparación.

El texto del apartado "B", con que se adicionó el Artículo 123, de la Constitución expresa:

Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores:

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

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

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

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

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

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

IX.— Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.— Los Trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como comentario a este Apartado "B", cabe señalar que en su generalidad, las catorce fracciones señalan garantías iguales o cuando menos similares a las del Apartado "A"; las diferencias más notables entre ambos apartados se encuentran en los siguientes aspectos:

El régimen de vacaciones es más amplio para los servidores públicos; la fijación del salario depende de los presupuestos; la designación del personal se sujeta a sistemas que permiten apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes (limitada a la discreción administrativa); los ascensos dependen de los conocimientos, las aptitudes y la antigüedad, se prevé el establecimiento de un régimen de previsión social especial, para ese personal; los trabajadores afectados por supresión de plazas tienen derecho a otra equivalente ó a una indemnización; se establece la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus empleados; se establecen excepciones de la aplicación de la Ley; y finalmente sólo se reconoce a los empleados de confianza el derecho de gozar de las medidas de protección al salario y de los beneficios de Seguridad Social.

Uno de los grandes aciertos, por lo que se refiere al Apartado "B", lo constituye la clara intención de implantar desde el texto constitucional, las bases de un régimen de seguridad social, ya que otorgar esas prerrogativas a partir de la Ley Suprema, es dar garantía definitiva a las aspiraciones de seguridad, no sólo del individuo que trabaja para el Estado, sino para su familia que es lo más importante.

Por disposición del Artículo "2o.", transitorio del Apartado "B", con el que se adicionó el Artículo 123 Constitucional, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siguió, en vigencia hasta el 28 de Septiembre de 1963, fecha en que fué publicada en el "Diario Oficial" la nueva Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmando los principios de los Estatutos que le precedieron y que como natural consecuencia de la elevación de preceptos constitucionales, de los principios tutelares del trabajo de los servicios públicos y por mandamiento expreso

del mencionado Artículo 2o. transitorio, constituye la respectiva Ley Reglamentaria del Apartado "B".

Se consignaron en dicha ley las garantías sociales en favor de los burócratas, reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación y el derecho de huelga.

Asimismo a los Trabajadores del Estado se les reconoce en la fracción IX, del Apartado "B" el derecho de optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, en los casos de despido injustificado.

Por último el derecho de los trabajadores al Servicio del Estado, es un derecho social porque forma parte del Trabajo y este a su vez emana del derecho social. Son clases sociales, grupos de seres humanos, los que se ven protegidos por estos derechos, no son normas que protejan al particular.  
(9)

(9).- Trueba Urbina Alberto.

## CAPTITULO II.

### ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.

#### REGLAMENTACION DEL TRABAJO BUROCRATICO.

- A).-- RELACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES FEDERALES.
- B).-- REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.
- C).-- DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

#### REGLAMENTACION DEL TRABAJO BUROCRATICO.

##### A.— RELACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES FEDERALES.

La primera ley reglamentaria del Artículo 123; que consigna nuevos derechos de los empleados públicos, fué el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expedido a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, por el Congreso de la Unión, en el año de 1938. creando a la vez organos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, denominados Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje. Este Estatuto fue la primera legislación reglamentaria del trabajo burocrático mas avanzada del mundo y punto de partida de un nuevo derecho sustancial y procesal del trabajo burocrático.

Posteriormente, se expidió un nuevo Estatuto en 1941 que reformó el anterior en lo que se refiere a puestos de confianza, aumentando la lista de éstos, pero siguiendo los lineamientos revolucionarios del primero, suprimiendo las Juntas Arbitrales y conservando el Tribunal de Arbitraje con

jurisdicción más definida y precisa para conocer los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores. Asimismo se consolida el derecho de asociación profesional y de huelga, con la misma amplitud consagrada en el Estatuto Cardenista de 1938.

Así, se fué consolidando a través de la legislación federal reglamentaria del Artículo 123, el derecho sustantivo y procesal del trabajo burocrático. (1)

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

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

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

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "El Artículo 123 estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. (2)

Debemos mencionar que existe una fuerte oposición a ésta teoría del contrato evolucionado.

Wolfan Sibert expuso en el año de 1953, la teoría de la relación de trabajo para combatir el contractualismo.

Esta relación consiste en una incorporación del trabajador a la empresa y el pago del salario, evitando realizar un contrato con el fin de que la relación laboral no esté sujeta por un contrato, sino gobernada por un derecho laboral. (3)

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

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

Al respecto Rafael de Caldera afirma que la relación de trabajo no substituye al contrato sino que lo complementa. (4)

(1) Alberto Trueba Urbina. Nvo. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 589.

(2) Alberto Trueba Urbina. Nvo. Derecho del Trabajo. Pág. 277.

(3).- Trueba Urbin Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 277.

(4).- Caldera Rafael.- Derecho del Trabajo. México. 1960. Pág. 279.

A ésta afirmación podemos agregar que el Maestro Trueba Urbina explica que la relación de trabajo es originada por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios. (5)

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

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

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

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

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

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

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se excluye nuevamente a los empleados públicos, pues en su artículo 1o. claramente se expone que dicha Ley rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 apartado "A" de la Constitución.

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

Y así nos indica el Maestro Trueba Urbina que: "Debe tenerse presente que la Ley Federal del Trabajo, como fuente supletoria del trabajo burocrático, dispone categóricamente que en la interpretación de las normas laborales se debe de perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda aplicarse la norma más favorable al trabajador".

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

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

(5).— Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. 278.

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

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

a).— Tesis unilateral.

Teoría que sostiene que la relación se regula unilateralmente por el Estado y que no requiere el consentimiento del trabajador, porque se trata de una obligación impuesta por el Estado.

b).— Tesis contractual.

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

c).— Tesis del acto condición.

Este acto deriva de la voluntad del Estado y del trabajador nombrado y por el efecto jurídico que origina, de condicionar la aplicación de las disposiciones legales preexistentes a ese caso particular. (6)

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

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

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

La categoría social del actual contrato de trabajo nos hace considerar que la relación del Estado con sus trabajadores, debe regirse por un contrato similar al de la Ley Federal del Trabajo, desde luego atendiéndose a lo establecido por las disposiciones legales que existen antes que la relación, como en éste caso el Estatuto Burocrático.

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

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

Expresamos ésta opinión basándonos en la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo y de los principios generales de Derecho y

(6).— Serra Rojas Andrés, Ob. Cit. pp. 328 y sig.

Equidad, establecido por el artículo IIo. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La doctrina y las legislaciones extranjeras están acordes en que las relaciones entre el Estado y sus empleados o funcionarios son de derecho público y por lo mismo no están en el ámbito del derecho del trabajo, sino del Derecho Administrativo. (7)

Las Relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser Administrativas a partir del 1o. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados. (8)

Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los Municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente, éstos son objeto de protección y reivindicación en el Artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de ésta relación con la función pública que realiza el Estado.

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

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

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

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

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

(7) Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II -Buenos Aires 1949- pp. 335 y ss.

(8) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del trabajo. Pág. 596.

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

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

La inamovilidad es una de las mejores garantías concedidas por el Estatuto Burocrático, pues como la menciona el Maestro Trueba, supera a la Fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, pues dicha disposición establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, proporcionada por la Ley Laboral a los Trabajadores de planta. (1)

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

Al respecto, podemos añadir que la inamovilidad constituye una seguridad para el empleado burocrático, ya que le evita las angustias de saber que en cualquier momento puede perder el empleo hasta por un reajuste de personal.

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

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

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

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

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

La relación de trabajo subsiste mientras subsiste la materia de trabajo, ya que el Artículo 39 de la Ley señala que sí al vencer el término fijado

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

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

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

## REGLAMENTACION DEL TRABAJO BUROCRATICO.

### B).— REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

#### LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Es de observancia general para los titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Se afirma que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual, o por nombramiento expedido para figurar en las listas de raya.

Los trabajadores son de confianza y de base.

Son de confianza:

I.— Aquéllos cuyos nombramientos requiera la aprobación expresa del Sr. Presidente.

II.— En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Inten-

dentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de Impuestos, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores, y personal Técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales, Consejeros Agrarios, Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones y Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; Miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes y Empleados de Servicios Federales. Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Marías; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes, Subjefes y Empleados de Servicios Federales encargados de Agencias del Servicio de Población, Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administradores y Visitadores de Aduanas; Comandante del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinarios Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patrones o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también: Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público.

Todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito, exceptuando a los que desempeñan funciones Administrativas;

III.— En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda; el Contador Mayor, el Oficial Mayor de la Contaduría, los Auditores y el Pagador General.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.— En el Poder Judicial; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito y Territorios Federales, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

V.— En las Instituciones a que se refiere el Artículo 1o.:

a).— En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; miembros de la Junta Directiva; Director General; Subdirectores, Auditor General y Subauditor, Contador General; Coordinador; Miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefe de Departamento; Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de Servicios Generales; Procuradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares, así como Consejeros, Asesores Técnicos; y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

En la Subdirección Administrativa y sus Dependencias, además Jefes de Inventarios de Archivo General, de Almacén General y de Auxiliares de Compras; Administradores de Multifamiliares; Agentes Foráneos; personal destinado a los Servicios de Seguridad y Vigilancia; en los Hoteles: Administradores, Eónomos, Jefes de Cómedor y Cajeros.

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además: Secretarios y Taquígrafos Particulares; Directores y Subdirectores de Hospital, de Clínica de Especialidades, Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores; Directores, Subdirectores y Administradores de Zona; el personal del servicio jurídico; el personal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la Auditoría; Jefe y Subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores Generales; Supervisores; agentes Foráneos; Administradores de Hoteles; de Multifamiliares y de Centros Hospitalares o Unidades Médicas; Jefes y encargados de los Almacenes; y el personal encargado de los servicios de vigilancia.

b).— Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidentes y Secretarios Generales de las Juntas; Secretarios Particulares; Contralores; Cajeros Generales; Jefes y Subjefes del Departamento; Directores y Subdirectores Técnicos; Asesores Técnicos; Administradores; Agentes; Delegados; Jefes de Servicios Federales; Intendentes e Inspectores.

c).— En el Instituto Nacional de la Vivienda; Consejeros; Director; Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamentos; Contralor General; Asesores Técnicos, Supervisores de Obras, Administradores de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes e Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajeros y Contador General.

d).— En la Lotería Nacional; miembros del Consejo de Administración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursales; Contralor y Subcontralor; personal del Departamento de Caja General, de la Oficina Expendidora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus

ayudantes; Jefes de inspectores; de Mantenimiento, de Reparto, de Sección, de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y directa al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados, Inspectores, Auditores y Supervisores, y sus pasantes, ayudantes o auxiliares; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, bodegueros y almacenistas y promotores; y en general, todos los que manejan fondos y valores.

e).— En el Instituto Nacional de Protección a la Infancia; miembros del Patronato; Director General; Directores, Asesores de la Dirección General y de los Directores; personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías, Jefes de Departamento y de Oficina.

f).— En el Instituto Nacional Indigenista: Director y Subdirector General; Secretario General y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica; Directores, Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador y Cajero del Centro; Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Arte e Industrias Populares.

g).— En la Comisión Nacional Bancaria; Directores y Subdirectores de Inspección; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección e Inspectores; Contador y Peritos Valuadores.

h).— En la Comisión Nacional de Seguros; Directores, Auditores, Visitadores e Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección, Contadores, Auxiliares de Contador e Ingeniero Auxiliar.

i).— En la Comisión Nacional de Valores; Jefes y Subjefes de Departamento, Inspectores, Auditor Externo y Asesores.

j).— En la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas; Miembros del Consejo Directivo; Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo, Secretario General; Jefes de Departamento, y de Oficina; Jefe del Departamento Jurídico y personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías.

k).— En el Centro Materno Infantil General Maximino Avila Camacho; Director; Asesores; Superintendente; Jefe de Personal; Contador General y Auxiliares de Contabilidad personal de las Secretarías Particulares; Jefes de Servicios; Encargado de Laboratorios; Directora de Guardería y Encargado de Almacén e Intendente.

l).— En el Hospital Infantil; Director; Subdirector; Superintendente; Administrador de Servicios; Contador; Cajero General; Jefe del Departamento Jurídico e Intendente.

Son de base:

Los no incluídos en la enumeración anterior. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses.

La clasificación de base o de confianza que les corresponde se determinará expresamente por la disposición legal.

Quedan excluidos los empleados de confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigi-

lancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Los de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser substituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.

Son irrenunciables los derechos.

En lo no previsto por esta ley se aplicarán supletoriamente, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES.

Los Trabajadores prestarán sus servicios de acuerdo con su nombramiento o por estar incluidos en las listas de raya, para obra determinada o por tiempo fijo.

Los que tengan más de dieciseis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones.

Serán nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen;

I.— Una jornada mayor;

II.— Las labores peligrosas o insalubres para mujeres y las peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de 18 años.

III.— La jornada inhumana excesiva o peligrosa para el trabajador;

IV.— El salario inferior al mínimo establecido.

V.— Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Los nombramientos deberán contener:

Todas las generales y el domicilio.

II.— Los servicios que deban prestarse, determinarán con la mayor precisión.

III.— Clase de nombramiento que puede ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV.— Duración de la jornada de trabajo;

V.— Sueldo y prestaciones.

VI.— Lugar donde prestará sus servicios.

Cuando sea trasladado el Trabajador de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios estará obligada a sufragar los gastos, excepto por sanción que le fuere impuesta o petición de parte.

Si el traslado es por un período mayor de seis meses, tendrá también derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte de menaje

de casa para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente ley no causarán impuesto alguno.

Aceptado el nombramiento queda obligado el trabajador a cumplir con los deberes inherentes al mismo.

El cambio de funcionarios de una dependencia no afectará los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales, se clasifican de acuerdo a lo establecido por el Catálogo de Empleos del Instructivo para la formación y aplicación del presupuesto de Egresos de la Federación.

Los de otras instituciones sometidas a esta ley, se clasifican conforme a las categorías que los propios organismos establezcan dentro de su régimen interno.

Trabajo diurno es el comprendido entre las seis y las veinte horas, nocturno de las veinte y las seis horas.

La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

La jornada máxima de siete horas.

Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el nocturno abarque menos de tres horas y media, caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, la jornada máxima se reducirá tomando en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo sin perjudicar su salud.

Si por circunstancias especiales se aumentaran horas a la jornada máxima, éste tiempo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Las mujeres tendrán derecho a un mes de descanso antes de la fecha del parto, y de dos después del mismo. Durante la lactancia disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Serán días de descanso obligatorio los señalados por el calendario oficial.

Los trabajadores con más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborales cada uno, en las fechas previamente señaladas; se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, utilizándose de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las mismas en la fecha señalada, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes, en ningún caso los trabajadores que laboran en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Durante la jornada legal, tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

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

La cuantía del salario no podrá ser disminuída, durante la vigencia del Presupuesto de Egresos.

Se realizarán, si es posible aumentos de salario por años de servicio, conforme a la capacidad económica del Estado.

La uniformidad de los salarios de las distintas categorías de trabajadores será fija, para compensar las diferencias que resulten del diverso costo medio de vida en distintas zonas económicas del país, se crearán partidas para pago de sobresueldos, señalándose las zonas en que deban cubrirse.

Se crearán compensaciones adicionales por servicios especiales, que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo.

Se verificarán los pagos en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y se harán en moneda del curso legal o en cheque.

Es procedente hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario únicamente cuando se trate:

I.— De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados:

II.— Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III.— De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores.

IV.— De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador, y

V.— De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizado al efecto.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de éste artículo.

Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Incluyendo días de descanso obligatorio y vacaciones.

Los trabajadores recibirán salarios íntegros; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo.

La cesión de salarios en favor de tercera persona es completamente nula.

Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de ésta ley:

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

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de ésta ley.

II.— Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;

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 el presupuesto de Egresos se haya fijado para tal 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;

V.— Proporcionar a los trabajadores los útiles; instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VI.— Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a).— Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b).— Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c).— Jubilación y pensión por invalidéz, vejez o muerte.

d).— Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e).— Establecimiento de Escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

f).— Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

g).— Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas;

VII.— Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor;

VIII.— Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

Las licencias que se conceden en los términos del párrafo anterior se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón, y

IX.— Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de ésta ley.

Son obligaciones de los trabajadores:

I.— Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;

II.— Observar buenas costumbres dentro del servicio;

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

IV.— Guardar reservas de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

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

VI.— Asistir puntualmente a sus labores;

VII.— No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y

VIII.— Asistir a los Institutos de Capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

#### SON CAUSAS DE SUSPENSION 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 absoluta 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 resuelva sobre su cese.

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, por lo mismo, el nombramiento o designación sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.— Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a 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 señalan los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva,

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;

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 sean 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 embriaguéz 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 ejecutoria. En los casos a que se refiere esta 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 fué justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Escalafón es el sistema organizado que tiene como finalidad efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Para ser ascendidos tienen derecho de participar los trabajadores de base con mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

En cada Dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón, el cual se formulará de común acuerdo por el Titular y el sindicato respectivo.

Los factores escalafonarios son:

I.— Los conocimientos;

II.— La aptitud;

III.— La antigüedad, y

IV.— La disciplina y puntualidad.

a).— Por conocimiento: Se entiende la posesión de los principios teóricos y práctica que se requieren para el desempeño de una plaza.

b).— Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

c).— Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente.

En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las plazas de Directores y Subdirectores de Clínicas, Jefes de División Quirúrgica y de División Médica — Jefes de Servicios de Especialidad Médica y Quirúrgica y Jefes de Laboratorio Médico, serán ocupadas por oposición entre los trabajadores de la misma Institución. Para calificar la oposición, la Comisión de Escalafón se asesorará de las Academias Nacionales de Medicina y de Cirugía, según el caso, las que rendirán el dictámen correspondiente, mismo que servirá de base para la designación. En el caso de que las Academias mencionadas declaren desierto el concurso para ocupar las plazas de Jefes de Especialidad Médica y Cirugía y Jefes de Especialidad Médica y Quirúrgica, podrá convocarse a oposición abierta entre todos los especialistas de la rama en la República.

La existencia de vacantes serán otorgadas a los trabajadores de categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

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

Los factores escalafonarios se califican por medio de tabuladores o a través de sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

El personal de cada dependencia será clasificado, según sus categorías.

Funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de Representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un arbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en un término que no excederá de diez días.

En cada dependencia, los Titulares proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón todos los medios para su eficaz funcionamiento.

Los derechos y obligaciones de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones legales.

Por conducto de los Titulares las Comisiones Mixtas de Escalafón conocerán de las vacantes que surjan dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se pruebe oficialmente la creación de plazas de base.

Al conocer la existencia de vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón convocarán a concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, por medio de circulares o boletines, los cuales serán fijados en lugares adecuados de los centros de trabajo correspondiente.

Las solicitudes para poder participar en dichos concursos deberán reunir los requisitos especificados en la convocatoria expedida por la Comisión Mixta de Escalafón.

Las pruebas a que se sometan los concursantes serán verificadas por la Comisión, tomando en cuenta los factores escalafonarios, documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

Al concursante que obtenga mayor puntuación se le otorgará la vacante de acuerdo con el reglamento respectivo.

Las plazas de última categoría, una vez corridos los escalafones respectivos, serán cubiertas libremente por el titular.

Si existen vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia nombrará y removerá al empleado que deba cubrirla.

Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; los trabajadores ascendidos serán nombrados provisionalmente, si quién disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Las licencias sin goce de sueldo darán origen a vacantes temporales mayores de seis meses.

Dichas licencias serán otorgadas a los trabajadores de base para desempeñar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular.

Los reglamentos indicarán el procedimiento para resolver las permutas de empleos e inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios.

### C.— DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

En cada dependencia sólo habrá un Sindicato. Si surgen diversos grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, obtenido su ingreso, no podrán dejar de integrar el mismo, exceptuando si ameritan ser expulsados.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos que desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Un sindicato, requiere para su formación veinte trabajadores o más, y la no existencia dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para lo cual remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I.— El acta de la asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II.— El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

III.— Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, y consecuentemente realizar el registro correspondiente.

El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La Solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Los elementos de un Sindicato que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados perderán todos los derechos sindicales que ésta Ley concede. La expulsión será votada por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo.

La reelección de los puestos sindicales está completamente prohibida.

La cláusula de exclusión nunca será aceptada por el Estado.

Los sindicatos tienen las siguientes obligaciones:

I.— Proporcionar los informes que en cumplimiento de ésta ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

II.— Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos;

III.— Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV.— Patrocinar y representar a sus miembros ante las Autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es la matriz reconocida por el mismo y a la cual podrán afiliarse todos los Sindicatos.

Queda prohibido a los sindicatos:

I.— Hacer propaganda de carácter religioso;

II.— Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;

III.— Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV.— Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

Los elementos integrantes de la directiva del sindicato serán responsables ante éste y respecto de terceras personas.

Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que se hayan obrado dentro de sus facultades.

Los sindicatos se disolverán:

I.— Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran, y

II.— Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 71.

En los casos de violación a lo dispuesto en el Artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la Directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se regirá por sus estatutos, y en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será el único competente para conocer de los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o solo entre éstos.

Todos los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

Las condiciones generales de Trabajo se establecerán por los titulares de la dependencia con la intervención del Sindicato correspondiente.

Las mismas establecerán:

I.— La intensidad y calidad del trabajo;

II.— Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.— Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

IV.— Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y

V.— Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Los sindicatos que objetaren las condiciones generales de trabajo, ocurrirán ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cuál emitirá su dictámen.

Dichas condiciones surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos legales.

La Fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, reformada por decreto del 30 de Diciembre de 1938, publicada en el "Diario Oficial" del 31 del mismo mes y año, en vigor desde esa fecha, expresa lo que sigue:

"FRACCION XVIII.— Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores DAR AVISO CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las Huelgas serán consideradas como ILCITAS UNICAMENTE CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERE ACTOS VIOLENTOS contra las personas o las propiedades, O EN CASO DE GUERRA, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

Para declararse en huelga es necesaria la manifestación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, cuando se violen los derechos que consagra el apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure la misma.

La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

La coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado

llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Para declarar una huelga se requiere:

- I.— Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta ley, y
- II.— Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Se presentará al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje un pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga por conducto del presidente, se correrá traslado con la copia de los escritos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, si ésta es legal o ilegal. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstos en las audiencias de avenimiento.

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considera legal la declaración de huelga, y transcurrido el plazo de diez días, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Si la suspensión se realiza antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará inexistente el estado de huelga; fijando a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores apercibidos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en caso de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Si resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que si suspenden las labores, será por éste motivo causa justificada de cese dictando las medidas para evitar la suspensión.

Si el Tribunal resuelve como ilegal la huelga, quedarán cesados los trabajadores que hubieren suspendidos sus labores.

Será ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 constitucional.

La huelga terminará:

- I.— Por avenencia entre las partes en conflictos;
- II.— Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
- III.— Por declaración de ilegalidad o inexistencia.
- IV.— Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas

estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquéllos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

## DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

Los riesgos profesionales a que están sujetos los trabajadores se regiran por lo establecido por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

Los Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a licencia para faltar a sus labores, previo examen médico, en los siguientes términos.

I.— A los empleados que tengan menos de un año de servicios se les podrá dar licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II.— De uno a cinco años de servicios hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.— De cinco a diez años de servicios hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.

IV.— De diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores si al vencer las licencias con sueldo y medio continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el Artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sólo vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

## DE LAS PRESCRIPCIONES.

Las acciones que nazcan de ésta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

Prescriben:

1.— En un mes:

a).— Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y

b).— Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho de ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II.— En cuatro meses:

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

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

c).— La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Prescriben en dos años:

I.— Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

II.— Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para declarar la indemnización correspondiente, y

III.— Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se termine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de éste Artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.— Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;

II.— Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y

III.— Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

La prescripción se interrumpe:

I.— Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje.

II.— Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quién prescribe, por escrito o por hechos indudables.

Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente.

## CAPITULO III.

### COMPETENCIA JURISDICCIONAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

- A).— EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. SU JURISDICCION Y COMPETENCIA.
- B).— LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- C).— LA COMISION SUBSTANCIADORA.

#### EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la jurisdicción burocrática, la Constitución y la ley crean dos Tribunales de distinta jerarquía; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El primero es un tribunal autónomo e independiente del Poder Judicial; el segundo es el tribunal más culminante, el más alto del País, el más soberano de la República, por encima del cual no existe ningún otro. Ambos son órganos de la jurisdicción laboral burocrática, cuya competencia se consigna expresamente en el apartado B, fracción del Artículo 123 de la Carta Magna.

La organización jurisdiccional de dichos tribunales, así como la competencia específica y funciones de cada uno, se establece en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, pero en todo lo relativo a conflictos laborales burocráticos se aplica exclusivamente la primera de las leyes mencionadas que regula la organización jurisdiccional y los procedimientos correspondientes. Son tribunales que en la especie ejercen la función jurisdiccional social del trabajo.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el órgano jurisdiccional encargado de dirimir los conflictos que surjan entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores. Se trata de un cuerpo colegiado, clasista, que teóricamente y a la luz del derecho constitucional viene a formar, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un nuevo poder todavía de mayor jerarquía, por cuanto que queda sometido a su jurisdicción no sólo la más alta autoridad política representativa del Estado, el Presidente de la República, que entre nosotros es más que un rey, más que

un primer ministro y más que todos los jueces, magistrados y ministros, sino también las Cámaras de Diputados y Senadores como integrantes del Poder Legislativo. Este Tribunal obedece al cambio en la estructura política del Estado, como ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desecha el principio individualista para sustentarse en la división de la sociedad en clases, dándoles a éstas participación de autoridades en el Tribunal.

El Tribunal es colegiado y se integra por un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los Poderes de la Unión; un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, y un Magistrado tercer árbitro que nombrarán entre sí los dos representantes citados, pero que en la práctica lo designa también el Presidente de la República; todo lo cual hace que éste Tribunal carezca de independencia y siga las directivas políticas que ordene el Jefe de la Nación, en razón de nuestro sistema presidencialista. Esta integración la establece expresamente el Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (1).

## JURISDICCION.

Si nos apegamos al significado etimológico de Jurisdicción, ello quiere decir; declarar el derecho. Desde luego y tomando dicho significado desde un punto de vista más amplio, la Jurisdicción hace referencia al Poder del Estado de impartir la Justicia por medio de los Tribunales, en los asuntos que llegan a su conocimiento (Diccionario de Derecho Procesal Civil, Lic. Eduardo Pallares, pág. 315).

Hugo Rocco, en su Derecho Procesal Civil, pág. 8; afirma que la Ciencia Jurídica aún no resuelve el problema de la naturaleza de la Jurisdicción, y para ello dice: "Conforme a una primera opinión, la Jurisdicción es la actividad con que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea la reintegración al derecho amenazado o violado. Esta opinión puede decirse que es la dominante: a ella se adhieren Gerbe, Helwing, Kisch, entre los escritores alemanes; Manfredino y Simoncelli, entre los nuestros. Más adelante dice: "Una Segunda opinión sostiene que la Jurisdicción es la actividad dirigida del Estado a la actuación del derecho objetivo, mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma general misma. También esta opinión está muy difundida y la sostienen en la doctrina alemana Wach, Schmidt y Lamghilken; en la nuestra Chioyenda".

Sin embargo, esta definición la hace a un lado y expone la de Scialoja; "Proponiéndose este delimitar la función jurisdiccional frente a la función administrativa, reconoce que pueden distinguirse, así en la una como en la otra, dos elementos: un juicio lógico y un acto de voluntad, pero concluye que la actividad jurisdiccional se distingue de aquella en cuanto que en la misma, el momento del juicio prepondera sobre el momento de

(1) Trucba Urbina Alberto.  
Derecho Procesal del Trabajo.

la voluntad, mientras que lo contrario ocurre en la actividad administrativa”.

Este criterio lo desecha, afirmando que el mismo no va al fondo de la cuestión, y se acoge a la tesis formalista de Laband y Bornack, según lo cuál, no existe entre la jurisdicción y la función administrativa ninguna diferencia substancial y si solamente formal: “La jurisdicción es la función propia del Juez, y la función administrativa del Poder Ejecutivo” (Diccionario de Derecho Procesal Civil, Lic. E. Pallares.— Pág. 317).

Plosz y De Palo, afirman que la jurisdicción es la resolución de las controversias y que su característica exterior es el debate. (Obra citada).

Rocco desecha éstas definiciones y nos da la propia diciendo que:

“La función jurisdiccional o judicial es, pues, la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares (¿y el Ministerio Público?), procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho que han quedado insatisfechos por la falta de la actuación de la norma jurídica que las ampara” (Obra citada).

Es conveniente tomar en cuenta, que en la definición propuesta por Rocco, no comprende la jurisdicción Penal, en la que debe intervenir el Ministerio Público y no los particulares.

También existen otras acepciones de jurisdicción;

1o.— Como sinónimo de distrito o circunscripción territorial dentro del cual se ejerce una autoridad; en otras palabras: se le denomina como competencia territorial.

2o.— Por lo que respecta a la capacidad concreta del órgano judicial, para entender en su caso dado por la razón de la materia (naturaleza del asunto). Hablando en este sentido, que un asunto es de Jurisdicción Civil, Penal, Mercantil, etc.

En otros términos a esto se denomina competencia “ratione materiae”.

3o.— Designando al mismo órgano de justicia. Así se habla también de Jurisdicción Civil, Administrativa, etc. A esto se le llama, en realidad, Tribunal o Fuero Civil, Penal, etc., Introducción al Derecho.— Abelardo Torrè.— Pág. (478).

## LAS DIVERSAS CLASES DE JURISDICCION SON:

1.— Contenciosa; 2.— Voluntaria; 3.— Eclesiástica; 4.— Secular; 5.— Judicial; 6.— Administrativa; 7.— Común u Ordinaria; 8.— Especial o Privilegiada; 9.— Forzosa o Prorrogada; 10.— Delegada; 11.— Retenida; 12.— Acumulativa y 13.— Privativa. Primer grado y segundo:

1.— Territorial; 2.— Mercantil de Marina; 3.— Militar: etc. (Diccionario de Derecho Procesal Civil.— Lic. Eduardo Pallares.— Pág. 317).

Entendida la jurisdicción como la facultad de aplicar la ley, ello no basta con aplicarla a un caso concreto, es indispensable que la jurisdicción comprenda la facultad de imprimirle fuerza ejecutiva a la declaración hecha en la sentencia y que además tenga la facultad también de ordenar

que se tomen las disposiciones necesarias para ejecutar la misma sentencia, por lo que la jurisdicción debe comprender tres elementos;

1o.— Facultad de darle fuerza ejecutiva a la declaración y

3o.— Facultad de ordenar las disposiciones adecuadas para hacer efectiva la aplicación de la Ley.

Estos son los llamados caracteres de la jurisdicción como atributos y funciones soberanas del Estado, ya que se trata de la administración de justicia, como privativa del Estado en bien y para aseguramiento del orden social.

Así pues, el Estado, en virtud de su soberanía, ejecuta la jurisdicción, pero como toda su misión, el Estado la cumple por medio de individuos llamadas “órganos”, quienes de manera especial, tratándose de jurisdicción, se denominan jueces.

“Es por lo tanto órgano jurisdiccional aquel de quien se sirve el Estado para cumplir su función de justicia, de aplicación de la Ley” El procedimiento Penal Mexicano. Carlos Franco Sodi.— Pág. (74)

### JURISDICCION DE EQUIDAD.

La equidad y la Justicia son distintas aunque pertenecen al mismo género, pero la equidad es superior a la justicia; “Lo equitativo según Aristóteles y lo justo son una misma cosa; y siendo ambas buenas, la única diferencia que hay entre ellas es lo equitativo siendo lo justo, nó es lo justo legal, lo justo según la Ley, sino que es una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal.— La causa de ésta diferencia es que la ley necesariamente es siempre general, y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede estatuir convenientemente por medio de disposiciones generales.....” Por consiguiente, cuando la Ley dispone de una manera general, y en los casos particulares haya algo excepcional, entonces, viendo que el legislador calla o que se ha engañado, por haber hablado en términos absolutos, es imprescindible corregirle y suplir su silencio y hablar en su lugar, como él mismo lo haría si estuviera presente, es decir, haciendo la ley como él lo habría hecho si hubiera podido conocer las cosas particulares de que se trata. Diccionario de Derecho Procesal Civil.— Eduardo Pallares. Pág. (199).

En relación con la persona encargada de aplicar el derecho y del carácter con que la realice, se distinguen tres clases de individualización de Derecho.

1.— Por vía de aplicación normal o pacífica, hecha por los propios interesados de manera voluntaria y espontánea.

2.— “Por vía de decisiones arbitrales (compromiso, arbitraje), que representan, especialmente en el caso de la amigable composición, una formulación libre, prater legem, ligada sólo a las exigencias de la justicia y la equidad, apreciadas según conciencia” (Teoría de la aplicación e Investigación del Derecho). (Metodología y Técnica Operatoria en Derecho Privado Positivo).—José Gastán Tobeñas Pág. 33.

En consecuencia, éstas no pertenecen al Poder Ejecutivo, sino que son Organos que establece la Constitución en su fracción XX del Artículo 123; siendo por lo tanto Organos competentes, independientes que realizan funciones jurisdiccionales, en fin, podrán ser los Tribunales Mexicanos del Trabajo.

## CONCILIACION.

Para la solución pacífica de los conflictos del trabajo, ya sean obrero-patronales, interobreros o interpatronales, dos sistemas establece la Ley; la Conciliación y el Arbitraje.

Por conciliación entendemos, desde el punto de vista gramatical como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos, en caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra otra. Enciclopedia Espasa, Tomo V Pág. 964.

La Conciliación tiene por objeto; prevenir un conflicto y la importancia de ella es captada por la Ley, ya que existen disposiciones tendientes a realizarla; aunque en los conflictos individuales no se efectúa con efectividad, no así en los colectivos en que se toma un mayor interés para llegar a ella.

La función conciliatoria adquiere proporciones necesarias en los conflictos económicos; así por ejemplo; en las huelgas, la conciliación y la calificación son los actos definitivos.

La conciliación puede lograrse en forma privada, esto es, sin la intervención oficial, o con la actuación de los órganos del Estado que se han establecido para tal efecto como lo disponen los Artículos 336, 349, 352 y 365 de la Ley Federal del Trabajo; los que regulan la función conciliatoria en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y de las Juntas Centrales y Federal de Arbitraje, en sus respectivas Jurisdicciones.

Así las llamadas Juntas se obligan a provocar la conciliación entre las partes y ésta tendrá el carácter obligatoria solamente cuando se trate de conflictos jurídicos, ya sean individuales o colectivos, no siendo potestativo para los patrones y obreros el someter a la conciliación oficial los conflictos que surjan en sus relaciones.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Ejecutoria Ortíz Borbolla Darío, existente en el Semanario Judicial de la Federación; Tomo XVI, Pág. 1030, establece que: ". . . es exacto que los patrones y obreros puedan rehusarse a someter a la conciliación de las juntas, las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, ya que la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución, clara y categóricamente establece que las diferencias se sujetarán a la decisión de una Junta, no dice que podrán sujetarse a la decisión, esto es, no establece una facultad para los patrones y obreros, sino que les impone una obligación; y en

cuanto a la fracción XXI del citado precepto Constitucional, leyéndola con detenimiento se ve que no modifica la fracción XX, respecto a la obligación de obreros y patronos de someter sus conflictos a la decisión de la Junta?.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia, con más claridad y precisión, en Tesis más recientes (Tomo LXXVII. American Smelting And Refining Co., pág. 2582.— Tomo LXXVIII, Cía. Minera de Peñoles, S. A.— Unidad Ochohota, pág. 822.— etc. etc.) señala la importancia que tiene la Conciliación: “En la vigésima sexta Conferencia Internacional del Trabajo celebrado en Ginebra, en mil novecientos cuarenta, se reconoció la preponderancia absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de conciliación para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes su situación económica o sus derechos adquiridos en virtud del contrato o de la Ley, así como que dicho sistema da como resultado el rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas. Al tratarse comparativamente los sistemas de conciliación y arbitraje, y al hablarse de la clasificación de los diversos sistemas que comprende este último, advirtiéndose que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse con él, se admite que a pesar de la semejanza de que se ha hablado, por lo general se recomienda y hasta se obliga a los árbitros a que busquen, en primer lugar y sobre todo, el acuerdo de las partes, a tal grado que, dentro del arbitraje obligatorio la conciliación llega a constituir la primera instancia, por la que deberá pasar antes de proceder al arbitraje del conflicto; y se hace notar que en diversas legislaciones europeas el procedimiento conciliatorio se desarrolla ante distintas autoridades por diversos intentos de conciliación que se efectúan en repetición sucesiva de instancias, debido a la importancia que la conciliación tiene. La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador, al reglamentar las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional y particularmente en su fracción XX, no desconoció la preponderancia fundamental que sobre todo el sistema tiene el de conciliación para obtener una mejor solución de los conflictos obrero-patronales; y si bien no adoptó el método de la repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, si lo substituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto, por medio de un acuerdo conciliatorio. (Véase Artículos 327, 336, 340 Fracción I, II, III, 352, 429, 466, 504 y 512 de la Ley Federal del Trabajo). La reglamentación que contiene el ordenamiento citado, pone de manifiesto que el legislador consignó el derecho de la libertad e igualdad de las partes frente a la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público como es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente la demandada, la protección de no ser sorprendida en forma de que pudiera quedar sin defensa. Por otra parte, en la cuestión relativa a la competencia, tratándose del procedimiento de conciliación, debe decirse que las disposiciones legales citadas resultarían notoriamente contrariadas, si se permitiera al

actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia por razón de territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por la ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes y en muchos casos éstas no podrán concurrir personalmente, sino por medio de un representante casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar del trabajo, sería un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persigue con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede especialmente en las Juntas de Jurisdicción Federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos a los interesados, hasta el arbitraje que inmediatamente y sin demora se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar, a la que el legislador encomendó de manera especial, la función conciliatoria; y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje”.

En la realidad sucede otra cosa muy contraria a la necesidad de conciliar, si acaso en la Junta Central de la Ciudad de México; por instrucciones recibidas en los Grupos, para que los auxiliares intervengan en cualquier momento a efecto de que se llegue a un acuerdo que de fin a la reclamación de que se trate, pero ello sucede con una timidez tal, que las partes hacen caso omiso de dicha recomendación.

Por lo que hace a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no existe ninguna posibilidad de conciliar, ya que al efectuarse esta audiencia, se llevan a cabo hasta en “esqueletos” especiales que se han elaborado para ese efecto, con lo que queda de manifiesto que no se efectúa la función conciliatoria.

## ARBITRAJE.

El arbitraje se presenta como un medio de resolver los conflictos del trabajo, cuando la conciliación ha fracasado. En nuestro medio se pensó si el Arbitraje debía ofrecerse a las partes interesadas en los conflictos, como un medio del que libremente podían aprovecharse o no, o si era preciso en defensa de los derechos sociales, imponiendo como algo obligatorio a los patrones y obreros, en conflicto; de ello resultó el sistema del arbitraje obligatorio y arbitraje voluntario.

El arbitraje facultativo, presentado a las partes con toda oportunidad, en los casos de un conflicto, venía a constituir el remedio que el poder público ponía contra determinados conflictos sociales que se llaman huelgas.

Sin embargo, a ésta solución de conflictos se le considera como una medida platónica, puesto que no remedia eficazmente los males que surjan

y se combatan, pues a la postre patronos y obreros se encontrarán en la misma situación en que estaban antes; ya que además, cuando había tenido lugar el arbitraje, había sido en los casos en que la voluntad de las dos partes interesadas se había impuesto la autoridad de un tercero.

A ello se debió el establecimiento del Arbitraje Obligatorio; reconociendo que entre las diferencias que nacen entre particulares y las diferencias que ocasionan una huelga, hay una gran distancia.

Es conveniente pensar que entre las diferencias entre particulares, sólo se trata de juzgar la exactitud jurídica de una demanda, aplicando las cláusulas de un contrato, o los preceptos de la Ley; mientras que en las dificultades que nacen de una huelga se trata de resolver sobre una ardua cuestión de reglamentación de trabajo, por lo general, de aumento de salarios.

Por lo que respecta a la naturaleza del arbitraje establecido por las fracciones XX y XXII del Artículo 123 Constitucional. "Tenemos en la Constitución el más bello de los Tribunales teóricos para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo". (Conciliación y Arbitraje — Tomo II Pág. 107. Lic. Alfonso Caso).

Efectivamente, establece la Ley que las diferencias, los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos, y uno del Gobierno. Agregando ésta, que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo, y quedará obligado a indemnizar a los obreros con el importe de tres meses de salarios; que en el caso de la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. Por lo que se ve, la Constitución crea organismos de Conciliación y Arbitraje, pero ¿Acaso esos organismos tienen el carácter de obligatorios?, la Ley no establece, tampoco puede presumirse de ese carácter del texto de la Ley, ya que de dicho texto se demuestra lo contrario, porque es muy fácil pensar que el arbitraje se podía eludir; así es, el patrón puede negarse, según el texto constitucional, a someter sus diferencias al arbitraje; pero si no hubiese expresado la negativa, el patrón puede manifestar que no acepta el laudo pronunciado por la Junta. La negativa del patrón a someterse al arbitraje, o a aceptar el laudo, tiene una sanción: el pago de tres meses de salario a los trabajadores; pero en el caso de que sean los obreros los que no acepten ni la intervención, ni la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hay también una sanción para ellos la de dar por terminados los contratos de trabajo.

Hemos de considerar que el Arbitraje adoptado por el Legislador, es evidentemente voluntario; pero el ejercicio de la voluntad de las partes no es ilimitado; se localiza una violencia, una coacción establecida por la Ley, desde luego sin excluir a las partes, sin hacer el arbitraje obligatorio, lo hace en cierto modo ineludible.

Tomando en consideración que las sanciones establecidas por la Ley para quién no acepta el arbitraje, hacen que la negativa de las partes no se prodigue y que no se tome como un sistema de conducta por virtud de

que los obreros y los patrones, se negarán a someterse al arbitraje y a cumplir un laudo; ello en casos muy excepcionales, y cuando se considere que el perjuicio menor es incurrir en las sanciones previstas por la Ley.

## DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje está instalado hasta la fecha en Paseo de la Reforma No. 77, será colegiado y lo integrarán un Magistrado Representante del Gobierno Federal que será designado por éste, un magistrado representante de los trabajadores al Servicio del Estado, y un magistrado tercer árbitro que nombrarán los dos representantes citados. Este último fungirá como Presidente.

Para nombrar nuevos magistrados, por vacantes, se seguirá el procedimiento indicado con anterioridad.

“Las ausencias temporales del Presidente serán cubiertas por el Secretario General y las de los demás Magistrados por el personal que designe el Organismo que cada uno representa.

El Presidente durará en su cargo seis años y su salario será igual a los de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y sólo podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común o federal.

Los Magistrados del Tribunal, representantes de la organización de trabajadores y del Estado, pondrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Los requisitos para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son:

I.— Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;

II.— Ser mayor de veinticinco años, y

III.— No haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente deberá ser LICENCIADO EN DERECHO.

El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

El Tribunal estará integrado por un Secretario de Acuerdos, los Secretarios, Actuarios y empleados del mismo estarán sujetos a la presente Ley; los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las Autoridades Federales del Trabajo. Los Secretarios deben ser Licenciados en Derecho.

El Tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de ésta ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado consignándose en el Presupuesto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.— Conocer de los conflictos individuales que susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores;

II.— Conocer de los conflictos individuales que susciten entre el Estado y las organizaciones de Trabajadores a su servicio;

III.— Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.— Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.— Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al tener conocimiento de un conflicto colectivo o sindical, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece éste capítulo.

En el procedimiento ante dicho Tribunal no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

Para resolver las controversias que se pongan a consideración ante el mismo, se reducirá: a la presentación de la demanda por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Las audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Tribunal. El Secretario General de Acuerdos resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularla por escrito dentro de las 24 horas siguientes.

Las demás actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que integran el Tribunal y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos”.

La demanda deberá contener:

I.— El nombre y domicilio del reclamante;

II.— El nombre y domicilio del demandado;

III.— El objeto de la demanda;

IV.— Una relación de los hechos, y

V.— La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la

verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

Serán anexadas a la demanda las pruebas y documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas dentro del término de ley.

Cuando el domicilio del demandado se encuentra fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día por cada 40 Kms., de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El Tribunal al recibir la contestación de la demanda o transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de diligencias necesarias y citará a las partes y, en caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Los trabajadores podrán comparecer por si o por Representantes acreditados mediante carta poder.

Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

Si el demandado no contesta la demanda dentro del término establecido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fé guardada, debiendo expresar en su lado las consideraciones en que funde su decisión.

Antes de pronunciarse el laudo, los Magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Si la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio.

Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal, o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento.

El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de cincuenta pesos tratándose de trabajadores ni de quinientos tratándose de funcionarios.

Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados.

Las resoluciones dictadas por el Tribunal serán inapelables y deberán ser cumplidas, por las Autoridades correspondientes.

Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

Las Autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer multas hasta de mil pesos.

Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que asociada de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución.

## **B). LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica en su Artículo 94, en relación con el Poder Judicial de la Federación que la

Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondría de 21 Ministros y funcionará en Tribunal Pleno o en Salas.

El pleno se integrará de todos los Ministros que integran la Suprema Corte, pero bastará la presencia de quince de sus miembros para que pueda funcionar.

Las resoluciones del pleno se tomarán por mayoría de votos de los Ministros presentes, quince no podrán abstenerse de votar sino cuando tengan impedimento legal o cuando no hayan estado presentes durante la discusión del asunto de que se trate.

En caso de empate, se resolverá el asunto en la siguiente sesión, para lo que se convocará a los Ministros que hubieren concurrido a la anterior y a los que hubieren faltado a la misma siempre que estos no estuvieran legalmente impedidos; si en la última sesión tampoco se obtuviere mayoría, se tendrá por desechado el proyecto y el Presidente de la Corte designará otro Ministro, distinto del relator para que formule nuevo proyecto, teniendo en cuenta las opiniones vertidas.

El Artículo 123 Constitucional en su apartado "B" Fracción XII, señala que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para conocer de los conflictos, el Pleno debe de sujetarse a las normas procesales establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Burocrática consigna las normas procesales siguientes:

Artículo 160.— El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora.

Artículo 161.— La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictámen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si fuere aprobada en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente de la Suprema Corte para su cumplimiento; en caso de ser rechazada se turnarán los autos al Ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictámen.

La Suprema Corte de Justicia de México no es sólo una Suprema Corte, un Tribunal Máximo, como son las Cortes de última instancia en otros países, sino que la nuestra es una Suprema Corte de Justicia; es decir, que mientras en las Cortes Supremas extranjeras lo fundamental es el pronunciamiento de los fallos definitivos que solucionan un litigio, en nuestra Corte Suprema lo fundamental no están solo la terminación del litigio mediante el fallo, por lo contrario, en la nuestra lo que se desea es que ese fallo sea justo, es decir la preocupación definitiva es la realización de la justicia. (1).

(1).— Lic. Neyra Guzmán Alfonso.  
Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1973.— Pág. 45.

A partir de 1814 y hasta mediados del siglo pasado, el más Alto Tribunal, sentó las bases de la respetabilidad de que goza el Poder Judicial de la Federación, no obstante que en ese entonces todavía no era el escudo de las garantías individuales. Hoy, no solamente le corresponde mantenerlas inviolables, sino, además hacer valer las garantías sociales que el, Constituyente de Querétaro plasmó con sabiduría y Patriotismo para dar un paso adelante en la evolución de la Sociedad Mexicana. (II)

El mismo Artículo 94 de la Carta Magna indica "que habrá, además cinco Ministros Supernumerarios, y que las audiencias del Tribunal Pleno o de las Salas serán públicas, excepción hecha de los casos en que la moral o el interés público exija que sean secretas. Los períodos de sesiones de la Suprema Corte, funcionamiento del pleno y de las Salas, las atribuciones de los Ministros supernumerarios y el número y competencia de los Tribunales de Circuito y de los jueces de Distrito se regirán por esta Constitución y lo que dispongan las leyes.

En ningún caso los Ministros supernumerarios integrarán el pleno.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito y los jueces de Distrito no podrá ser disminuía durante su encargo.

"Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia podrán ser privados de sus puestos cuando observen mala conducta, de acuerdo con la parte final del Artículo 111, o previo el juicio de responsabilidad correspondiente".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene como función primordial la de velar por el cumplimiento de la Constitución y de las demás leyes, porque de su fiel observancia depende, en gran parte, la paz y tranquilidad de la República.

Los requisitos para ser nombrado Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación son los siguientes:

- I.— Ser ciudadano Mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II.— No tener mas de sesenta y cinco años de edad, ni menos de treinta y cinco, el día de la elección;
- III.— Poseer el día de la elección con antigüedad mínima de cinco años, título profesional de abogado, expedido por la Autoridad o corporación legalmente facultada para ello;
- IV.— Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito que amerite pena corporal de más de un año de prisión; pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el

\*(2).— Neyra Guzmán Alfonso.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1973. Pág. 68.

- concepto público, inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena, y
- V.— Haber residido en el país durante los últimos cinco años, salvo el caso de ausencia en servicio de la República por un tiempo menor de seis meses.

Los nombramientos de los Ministros, serán hechos por el Presidente de la República, designaciones que serán sometidas a la aprobación de la Cámara de Senadores, la que otorgará o negará la aprobación dentro del término de diez días. Si la Cámara no resuelve dentro del término establecido, los nombramientos se tendrán por aprobados. No podrán tomar posesión los Magistrados de la Suprema Corte nombrados por el Sr. Presidente, sino se cuenta con la respectiva aprobación de la Cámara de Senadores.

A continuación señalamos las facultades que tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- a).— Nombrar a los Magistrados de Circuito y a los Jueces de Distrito.
- b).— Remover a los Jueces de Distrito, fijando su residencia en otra población; para un mejor servicio público.
- c).— Nombrar Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito Supernumerarios que auxilien las labores de los Tribunales a fin de obtener que la Administración de justicia sea pronta y expedita.
- d).— Designará anualmente a uno de sus miembros como presidente, pudiendo éste ser reelecto.

### C).— LA COMISION SUBSTANCIADORA.

La Comisión Substanciadora es un órgano jurisdiccional de instrucción, que se constituye con carácter permanente para analizar los conflictos que se suscitan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; es una comisión encargada de substanciar los expedientes y emitir un dictámen de los mismos, el que será remitido al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

El dictámen emitido deberá llevar implícita la apreciación de las pruebas en conciencia, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión como lo establece el Artículo 137 de la Ley de la Materia.

La función específica de la Comisión termina con la formulación del dictámen que es un proyecto de laudo.

La Comisión substanciadora está formada por un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombramiento que será hecho

por el Pleno, otro designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero designado de común acuerdo por los mismos, las resoluciones de la misma se dictarán por mayoría de votos; funcionará con un secretario de acuerdos que autorice y de fé de los acuerdos y de lo actuado, asimismo tendrá los actuarios y empleados indispensables para hacer más efectiva y pronta su labor.

EL ARTICULO 121 DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, señala los requisitos que deben reunir los miembros de dicha comisión, siendo los siguientes:

- I.— Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.
- II.— Ser mayor de veinticinco años, y
- III.— No haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, y el tercer miembro, deberán ser Licenciados en Derecho y durarán en su encargo seis años, el nombrado por el Sindicato durará tres años, podrán ser removidos por causas justificadas por quienes les otorgaron sus nombramientos.

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario para conocer y resolver los dictámenes que la Comisión Substanciadora le presente, analizándolos y votándolos, en caso de aprobación, se pasará al Presidente de la Corte para su cumplimiento, pero si es rechazada, se enviarán los autos al Ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictámen.

## CAPITULO IV.

### CONFLICTOS DE ORDEN INDIVIDUAL Y COLECTIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

A).— NOCION DE CONFLICTO.

B).— CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son el resultado de las fricciones existentes entre los trabajadores y los patrones por la desigualdad económica, estas desavenencias siempre han existido y el estado ha actuado en relación con las diferentes doctrinas ideológicas de cada época.

El estado aristocrático en su actitud hacia los conflictos obrero-patronales, reprime con toda energía cualquier conducta que pudiera manifestar desacato a las condiciones laborales impuestas por las condiciones determinantes y generatrices de los bienes de la producción.

En la época de vigencia del sistema liberal individualista se consideran a los conflictos de trabajo como una controversia entre partes jurídicamente iguales y por lo tanto el estado se concreta a vigilar que se cumplan las formalidades de ley.

Uno de los resultados de la primera conflagración mundial ha sido que el estado interviene en forma diversa de las antes señaladas en este tipo de conflictos que por la índole misma de la organización social, tienden a aumentar, y de persistir en cualquiera de las dos posiciones se provoca el perjuicio colectivo. En esta última época es cuando por un lado para contar con el elemento necesario para la producción interviene el Gobierno de los países buscando la manera de tutelar a la clase trabajadora, inspirándose en bases de carácter netamente humanitarias, pero también desde otro punto de vista conservar íntegra como estructura a la unidad empresa, esto podemos considerarlo como el criterio de la ley en vigor.

#### NOCION DE CONFLICTO.

El Sr. Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, en su interesante estudio sobre "Conceptos y Clasificación de los Conflictos de Trabajo. (Tomo XXX No.

119, 1947); nos dice que el vocablo Conflicto es semejante al vocablo Colisión, proveniente del latín Collisio, derivado de collidere, que quiere decir "chocar, rozar; encontrándose entre sus significados en sentido figurado; oposición o pugna de ideas, principios o intereses, o de las personas que los representan".

Lo anterior se traduce en el sentido de que no es sino la "Coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente" y que lo esencial, sigue diciendo, de la coalición o conflicto es "el ejercicio o cumplimiento simultáneo de los derechos o deberes que colinden y precisamente ante la dificultad de saber cual de los dos o más derechos es el verdadero y debe prevalecer sobre los demás. (Obra citada - Pág. 9).

El mencionado jurista nos define con precisión lo que debemos entender por conflictos en el Derecho del Trabajo, lo que nos obliga a transcribir tal concepto: "La coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, con motivo de las relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo".

Conforme a lo anterior podemos considerar que en materia de Derecho Laboral que; Conflicto es lo que se origina por falta de entendimiento y que resulta de una relación contractual de trabajo.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición Pág. 729) dice; "Son Conflictos de trabajo las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos, o únicamente entre éstos, en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las resoluciones individuales o colectivas de trabajo".

Por su parte el Licenciado José de Jesús Castorena nos dice que conflicto de trabajo es una pugna que existe de difícil solución, por lo que tal vocablo conflicto de trabajo es la terminología correcta, por ser situaciones que se presentan con los problemas obrero-patronales y que lleva en sí la idea de combate o aprieto. El término contienda o pleito que se había dado a las controversias jurídicas de otra índole, no alcanzaban más grado que el de juicio, por ello, en la relación trabajadora-patronal es el apropiado. Además afirma el autor citado que las cuestiones de Trabajo son de tanta importancia, más que los de otra naturaleza dado que según las circunstancias afectan no sólo en forma directa las necesidades apremiantes de los trabajadores y de sus familiares, sino también el interés social que se llegan a crear por lo que el mencionado Jurista conceptúa a los conflictos de trabajo, como las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc. del contrato y de las normas de trabajo. (J.J. Castorena, Tratado de Derecho Obrero. 1a. Edición, Pág. 590). Por considerar que son ilustrativas consignamos otras definiciones de este concepto, así encontramos que para Rafael de Pina; "Conflictos laborales o de trabajo, son los conflictos colectivos que perturban la paz social, que

pueden tener una causa inicial económica o jurídica". (R. de Pina. Curso de Derecho Procesal de Trabajo, Pág. 221).

Los conflictos de trabajo indudablemente crean problemas y pueden abarcar incluso a los fenómenos económicos, así lo declara Pérez Botija y define a tales conflictos de la manera siguiente: "Todas las series de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa, que puede poner en peligro la vida de la comunidad, hasta la más leve controversia sobre si una empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados, en un conflicto de trabajo" (Pérez Botija - Curso de Derecho de trabajo. Pág. 302).

"Si por cuestión social se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y conveniencia de clases, o estados sociales distintos. . . ." (Alberto Trueba Urbina - Derecho Procesal de Trabajo, 1er. tomo, Pág. 145) Las contradicciones y pugnas entre estas clases integrantes de una misma sociedad en lo que a producción de bienes se refiere, derivan los conflictos de trabajo, esta contradicción en pugna entre Capital y Trabajo, es decir entre los egresos, que son intereses o beneficios de una parte y los salarios de otra, constituye el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra.

De las definiciones dadas sobre conflictos de Trabajo, se llega a la conclusión de que éstos se presentan con motivo de los desajustes de los intereses y cuando hay una relación contractual de trabajo.

b).- Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

La clasificación de conflictos es múltiple, por lo que trataremos de apegarnos a la doctrina mexicana, siguiendo la que nos presenta el Sr. Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, en su completo estudio sobre la "Clasificación de los Conflictos en el Derecho Mexicano", (Revista Mexicana del Trabajo.- Tomo XXX, No. 119. 1947).

En primer lugar nos señala los Conflictos inter-obreros, que pueden ser de carácter individual y colectivos.

a).- Cuando hay intereses que afecten a trabajadores en forma individual, se trata de conflictos inter-obrero. **INDIVIDUALES.**

b).- Son conflictos inter-obreros -colectivos, éstos se subdividen en obrero- sindicales, surgiendo cuando el interés de un trabajador está afectado, frente a los intereses colectivos sindicales. Es decir, surgen de los conflictos "De los sindicatos frente a los obreros afiliados y de los sindicatos frente a los obreros no afiliados" (Obra citada - Pág. 13).

De los conflictos inter-obreros-colectivos, también pueden originarse los inter-sindicales, cuando se "Afectan los intereses colectivos contrapuestos de dos sindicatos diferentes".

## CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

Dice el Maestro Cepeda Villarreal que cuando surgen; los conflictos obrero-patronales, éstos se subdividen en dos grandes grupos; Conflicto individual obrero-patronal y conflicto colectivo obrero-patronal.

a).— Cuando en un conflicto de trabajo se afecta el interés de un trabajador frente al patrón, se suscita un conflicto obrero-patronal de carácter individual.

b).— Cuando se afectan intereses colectivos de trabajadores que son representados por uno o varios sindicatos frente al patrón es cuando se origina un conflicto obrero-patronal de tipo colectivo (Obra citada Págs. 15 y siguiente).

c).— Surgen conflictos jurídicos, cuando se trata de fijar el alcance o aplicación de una norma de derecho, que existe en la ley o en el contrato de trabajo, ya que la solución está en la aplicación de un criterio jurídico; en cambio, cuando se pretenden alcanzar nuevas condiciones que se refieran a contratos individuales de trabajo, estamos frente a un conflicto de naturaleza económica.

Sintetiza el maestro Cepeda Villarreal, que los conflictos obrero-patronales son:

a).— Individuales-Jurídicos,

b).— Colectivos Jurídicos y

c).— Colectivos-Económicos.

Los primeros son cuando se afecta el interés personal, de uno o varios trabajadores "frente y en oposición al interés de su patrono, sobre la interpretación y aplicación de una norma de derecho, sea de las consignadas en la ley o en el contrato de trabajo y para cuya resolución sólo se requiere un criterio puramente jurídico". (Obra citada. Pág. 22). Los conflictos colectivos jurídicos, son cuando los intereses obrero-patronales (derechos o deberes), "incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente, afecta al interés colectivo de la clase trabajadora en general, representado por uno o varios sindicatos, frente y en oposición al interés de uno o varios patronos, sobre la aplicación de una norma de derecho y para cuya resolución se requiere un criterio jurídico exclusivamente", (Obra citada, Pág. 23).

El tercer grupo se refiere a conflictos colectivos económicos, es cuando los derechos o deberes obrero-patronales, que no puedan cumplirse recíprocamente, "afecta el interés colectivo de la clase trabajadora en general, representado por uno o varios sindicatos, frente y en oposición al interés de uno o varios patronos, por la creación y establecimiento de las condiciones generales de trabajo, y para cuya resolución se requiere un sentido económico eminentemente práctico que, aplicándose de manera justa y equitativa puede establecer la buena correspondencia entre los factores de la producción: Capital y Trabajo. . . (Obra citada Pág. 23).

Clasificación del Lic. Alberto Trueba Urbina:

1o.— Por los sujetos que resultan afectados, en conflictos obrero-patronales, inter-obreros, inter-patronales e inter-sindicales;

2o.— Según la naturaleza del interés que se debate, en individuales y colectivos;

3o.— Según su naturaleza, en jurídicos y económicos y

4o.— Puede haber un resultante, si se combinan éstos dos criterios:

a).— Conflictos obrero-patronales, que pueden ser individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos;

b).— Los conflictos inter-obreros, inter-patronales e inter-sindicales, son de naturaleza jurídica, pero también pueden ser individuales o colectivos. (Derecho Mexicano del Trabajo —Tomo II, Lic. Mario de la Cueva— Pág. 731).

Presenta también la clasificación de los conflictos, según sus sujetos:

1o.— Conflictos obrero-patronales, cuando hay pugna entre trabajador y patrón.

2o.— Conflictos inter-sindicales, cuando hay desacuerdos entre las asociaciones profesionales.

3o.— Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ellos; es cuando en el contrato colectivo de trabajo se pactó la cláusula de exclusión por ingreso, se viola ésta por el patrón y el Sindicato interviene para que se cumpla con lo convenido.

5o.— Conflictos inter-obreros, cuando hay violación de derechos a escalar.

6o.— Conflictos entre patrones, pugnas entre propietarios de fábricas. (Obra citada — Pág. 734).

Clasificación de los conflictos obrero-patronales en:

Individuales y Colectivos, Económicos y Jurídicos.

“Los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas”. (Obra citada—Pág. 746).

Conflicto individual será toda pugna entre obreros y patrones, y habrá conflicto colectivo cuando los obreros pretenden mejorar sus condiciones de trabajo.

Conflictos económicos son los que “versan sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de Servicios”, “conflictos jurídicos” se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente”. (Obra citada — Pág. 750).

El maestro de la Cueva, nos propone una última clasificación de los conflictos obrero-patronales.

a).— Conflictos individuales;

b).— Conflictos colectivos de naturaleza económicos.

c).— Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

“Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica, sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo del trabajo, siempre que en éste último caso se afecta el interés

profesional que representen los sindicatos”, y los conflictos individuales se entienden: “Toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo”. (Obra citada Pág. 750 y siguientes).

La Ley Federal del Trabajo reconoce los siguientes tipos de conflictos: “Artículo 570.— Cuando se trata de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV de este título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo”.

Este Capítulo IV habla sobre el procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, cuando se presenta una reclamación. Iniciándose con el primer acto procesal que es la presentación de la queja o reclamación, en un conflicto individual, con diferencia de los que el Capítulo VII, éste trata de conflictos de orden económico.

La fracción XX Artículo 123 de la Constitución General de la República, establece que las diferencias o los conflictos del capital y del trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los Patrones de los Obreros y uno del Gobierno. La idea del Constituyente fué hablar de diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, pero sin especificar pormenorizadamente sobre las diferencias entre ellos.

Los conflictos jurídicos y los económicos, así como los inter-sindicales; están tomados en cuenta en el Artículo 260 de la Ley, trata de la huelga, misma que analiza el aspecto económico, ésta disposición es imperativa en virtud de que determina que la misma tenga como fin el equilibrio entre diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y del capital, a este le llamamos conflicto económico, toda vez que se origina por el desequilibrio económico que existe entre el capital y el trabajo, que se motivan por diversas causas: el aumento del costo de la vida, la disminución de labores para conservar la producción, escasez de materia o algún otro semejante, y desde luego, todos ellos factores económicos.

Encontramos también dentro de la Ley los conflictos intersindicales, éstos generalmente se presentan entre organizaciones de trabajadores y cuando dos o más sindicatos, en la misma época emplazan a una huelga a la misma empresa y por la firma del contrato colectivo; alegando cada quien representar el mayor interés profesional de los trabajadores de la empresa, si la empresa reconoce su obligación de celebrar dicho contrato y los sindicatos emplazantes pertenecen a la misma rama de la industria, surge un conflicto entre los sindicatos; debe demostrarse cual es el sindicato representante de ese mayor interés profesional en la empresa, y por lo mismo, el titular.

## CONCLUSIONES.

- 1.— El bienestar del que hoy gozamos la mayoría de los trabajadores, se lo debemos a todos aquellos que protestaron por la situación de miseria, de dolor y de sacrificio a la que habían sido sometidos, a todos aquellos que lucharon y dieron su vida en aras de la protección y la reivindicación de sus derechos. Derechos que hoy son nuestros.
- 2.— Gracias a esta lucha constante del trabajador mexicano, se ha logrado el reconocimiento por parte del estado de los derechos que nos corresponden. Dichos derechos han sido bellamente plasmados en nuestra legislación y constituyen un ejemplo para el mundo.
- 3.— Derecho del trabajo, es el Estatuto protector de los trabajadores, que regula por tal motivo sus relaciones con los patronos y sus relaciones entre si mediante la intervención del Estado, permitiéndole vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponde a todo aquel que presta un servicio personal a otro, a cambio de una retribución económica.
- 4.— La teoría integral, basada inexorablemente en el ideario y texto del Artículo 123, y elevada a fuerza dialéctica para conscientizar a la clase trabajadora, no ha encontrado eco para su aplicación en ninguna organización obrera de renombre en nuestro país.
- 5.— El derecho objetivo o sustantivo, de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, es el conjunto de normas que estructuran los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 6.— El derecho procesal o Adjetivo, es una rama del Derecho público, reglamenta la actuación del Estado y de los particulares ante el mismo, es el conjunto de reglas relativas a la aplicación del derecho a los actos dudosos o controvertidos y las normas a las cuales deberán sujetarse el órgano jurisdiccional y los particulares.
- 7.— Los empleados de base en la administración pública gozan de una mayor seguridad en el trabajo, garantizada por la inamovilidad que sin duda es una ventaja frente a los sujetos que dependen de la Ley Federal del Trabajo.
- 8.— Debido a la inamovilidad, el mismo estatuto señala tan sólo respecto de la suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral, causales de verdadera importancia, eliminando aquellas que no constituyan una grave falta.

- 9.— Trabajador debe ser toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a otra persona física o moral, mediante una remuneración económica.
- 10.— La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el tribunal máximo, su meta fundamental es la de velar por el cumplimiento de la Constitución y de las demás leyes, por que de su fiel observancia depende en gran parte, la paz y la tranquilidad de la República.
- 11.— La Comisión Substanciadora es un órgano jurisdiccional de instrucción, constituido con carácter permanente y cuya función consiste en analizar los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, asimismo, está bajo su responsabilidad la substanciación de los expedientes y la emisión de los dictámenes, los cuales serán remitidos al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.
- 12.— Conflicto de trabajo es lo que se origina por falta de entendimiento y que resulta de una relación contractual de trabajo, es decir son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
- 13.— Para lograr la total eficacia del Estatuto Burocrático, es necesario el diálogo permanente entre titulares de las dependencias y sus trabajadores. La política actual de comunicación entre pueblo y gobierno debe seguirse entre patrones y trabajadores entre jefes gubernamentales y empleados públicos. La exposición de los problemas de estos últimos y la comprensión de aquellos llevará a buen fin el propósito del presente estudio.

## BIBLIOGRAFIA.

- |  |  |
|--|--|
| 1.- DE LA CUEVA MARIO.                               | DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.—<br>Tomo II — 4a. Edición. Editorial Porrúa —<br>Méx. — 1949.<br>PRIMERA                 |
| 2.- TRUEBA URBINA ALBERTO.                           | NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Pri-<br>mera Edición. 1970 — Pág. 36.   |
| 3.- TRUEBA URBINA ALBERTO y<br>JORGE TRUEBA BARRERA. | LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO<br>BUROCRATICO. 2a. Edición. 1973.   |
| 4.- GUILLERMO CABANELLAS.                            | TRATADO DE DERECHO LABORAL.<br>Tomo II. Buenos Aires. 1949 — Págs. 335 y<br>siguientes                                 |
| 5.- TRUEBA URBINA ALBERTO.                           | COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DE<br>LOS TRABAJADORES AL SERVICIO<br>DEL ESTADO. Edición Porrúa, Méx. —<br>1972.         |
| 6.- TRUEBA URBINA ALBERTO.                           | LEY FEDERAL DE LOS TRABAJA-<br>DORES AL SERVICIO DEL ESTADO.   |
| 7.- PALLARES EDUARDO                                 | DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL<br>CIVIL. Pág. 85  |
| 8.- ROCCO HUGO.                                      | DERECHO PROCESAL CIVIL. Pág. 8.  |
| 9.- TORRE ABELARDO.                                  | INTRODUCCION AL DERECHO. Pág. 478.   |
| 10.- FRANCO SODI CARLOS.                             | EL PROCEDIMIENTO PENAL MEXI-<br>CANO. Pág. 74.   |
| 11.- GASTAN TOBENAS JOSE.                            | METODOLOGIA Y TECNICA OPERARIA<br>EN DERECHO. Privado Positivo. Pág. 33.   |
| 12.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.                      | CONCEPTOS Y CLASIFICACION DE LOS<br>CONFLICTOS DE TRABAJO. Tomo<br>XXX—1947.   |
| 13.- CASTORENA JOSE DE JESUS.                        | TRATADO DE DERECHO OBRERO. 1a.<br>Edición, Pág. 590.   |
| 14.- PEREZ BOTIJA                                    | CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO.<br>Pág. 302.  |
| 15.- TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA<br>BARRERA.        | LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICO<br>1970.  |
| 16.- ZEPEDA VILLARREAL RODOLFO.                      | 2º CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO,<br>PUBLICACION DE LA FACULTAD DE<br>DERECHO MEXICO 1951.                              |
| 17.- TRUEBA URBINA ALBERTO.                          | EL NUEVO ARTICULO 123-2a. Edición —<br>Editorial Porrúa, Méx. — 1970.  |
| 18.- CASO ALFONSO.                                   | CONCILIACION Y ARBITRAJE. Tomo II<br>Pág. 107.   |
| 19.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.                      | CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS<br>EN EL DERECHO MEXICANO. Revista<br>Mexicana del Trabajo. Tomo XXX. No.<br>119—1947. |

# I N D I C E

## C A P I T U L O I

### FUENTE FUNDAMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO Y SUS DERIVACIONES.

A).- ANALISIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	Pags. 21
B).- LA TEORIA INTEGRAL.	24
C).- DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO ADJETIVO EN EL AMBITO JURIDICO BUROCRATICO.	26

## C A P I T U L O II

### ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION. REGLAMENTACION DEL TRABAJO BUROCRATICO.

A).- RELACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES FEDERALES.	31
B).- REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.	37
C).- DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	48

## C A P I T U L O III

### COMPETENCIA JURISDICCIONAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

A).- EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, SU JURISDICCION Y COMPETENCIA.	55
B).- LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.	66
C).- LA COMISION SUBSTANCIADORA.	69

## C A P I T U L O IV

### CONFLICTOS DE ORDEN INDIVIDUAL Y COLECTIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

A).- NOCION DE CONFLICTO.	71
B).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	73
CONCLUSIONES.	77
BIBLIOGRAFIA.	79

ESTADISTICA GENERAL  
U. N. A. I. M.