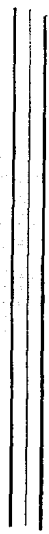


163
24



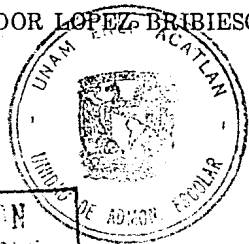
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN



“LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR DE
BASE AL SERVICIO DEL ESTADO”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE SALVADOR LOPEZ BRIBIESCA



México, D. F.
TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



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 está 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.

INDICE

	<u>PAGINA</u>
INTRODUCCION	I

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

I.1.- GENERALIDADES SOBRE LA FIGURA DEL TRABAJADOR	1
I.2.- DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL	
1.2.a).- Era antigua.	15
1.2.b).- Edad Média.	18
1.2.c).- Antecedentes Revolucionarios.	25
1.2.d).- Postrevolucionarios.	25
1.2.e).- Epoca Contemporanea.	43
I.3.- FIGURA DEL EMPLEADO AL SERVICIO DEL ESTADO EN 1917	45

CAPITULO SEGUNDO

DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION BUROCRATICA

	<u>PAGINA</u>
II.1.- CONDICION DEL TRABAJADOR BUOCRATA EN LOS ESTATUTOS PUBLICADOS EL 5 DE DICIEMBRE DE 1938 Y EL 17 DE ABRIL DE 1941.	47
II.2.- LA INELUSION DE LA BUOCRACIA EN LA INSTITUCION FEDERAL DE 1960	58
II.3.- NACIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUOCRATICO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITU CIONAL	67
II.4.- REFORMAS AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1972.	71
II.5.- REFORMAS AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1974.	74

CAPITULO TERCERO

SEGUIMIENTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

	<u>PAGINA</u>
III.1.- SU INTEGRACION.	78
III.2.- SU ORGANIZACION JURISDICCIONAL Y COMPETENCIA.	83
III.3.- SU FUNCION.	92

CAPITULO CUARTO

LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR BUROCRATICO SEÑALADA EN EL ARTICULO 6° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FRENTE A LAS CAUSALES DE LA FRACCION V, INCISOS a) E i) DEL ARTICULO 46 DE LA CITADA LEY.

	<u>PAGINA</u>
IV.1.- CONCEPTO DE INAMOVILIDAD.	104
IV.2.- CAUSALES a) E i) DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PARA DEJAR SIN EFECTO EL NOMBRAMIENTO DEL EMPLEADO FEDERAL POR RESOLUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	114

PAGINA

IV.3.- CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. 168

CONCLUSIONES 172

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Durante el desarrollo del presente trabajo, trataré de describir en forma genérica la figura del trabajador, regulado dentro -- del Artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B, de los cuales el primero se refiere a las relaciones de trabajo entre el trabajador y patrón, y el siguiente apartado regula las relaciones entre los Organos Federales representados por sus Titulares y sus empleados.

Concretándome particularmente a estudiar las relaciones de trabajo de los empleados públicos en lo referente a la inamovilidad -- contemplada en el Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que considero que desde mi punto de vista los trabajadores tienen el derecho de vivir sin temor al futuro, en virtud de que su máxima aspiración es la permanencia y seguridad en el empleo, sin la sobra de la pérdida del trabajo, lo cual produce en la mayoría de los casos privar al trabajador del medio fundamental de subsistencia y por consiguiente la de su familia.

En su importante obra "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", el tratadista Alberto Trueba Urbina sostiene que: "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es -

II

bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo, en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias". (1)

La lucha por la conservación del empleo se fue haciendo cada vez más imperiosa, puesto que el trabajador para poder conservar su empleo, se veía obligado a aceptar cualquier imposición patronal -- por absurda que esta fuera.

Considero que al consagrar el Constituyente de 1916-1917, la estabilidad en el Artículo 123 fracción XXII Constitucional, dió un importante paso en contra de la opresión y la explotación del hombre que trabaja, lo que considero como una importante conquista de todo aquel ser humano que cuente con su fuerza de trabajo, como -- único patrimonio para el y su familia.

De igual manera todo empleado público, regulado en el apartado "B" Constitucional, tiene el derecho de estar jurídicamente protegido a permanecer en su empleo, durante toda su vida laboral, en

(1) Trueta Urbina Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México 1972, pág. 294.

tanto no exista causa o motivo debidamente justificado para que se le prive del mismo, siendo ésta la principal razón por lo cual trataré el tema de la inamovilidad del trabajador de base al Servicio del Estado, contemplada en el Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

1.1.- GENERALIDADES SOBRE LA FIGURA DEL TRABAJADOR.

Dentro de éste punto analizaré brevemente los conceptos jurídicos referentes a la figura del trabajador, reglamentados en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para la realización de cada profesión u oficio.

En relación a lo anterior, el Maestro Trueba Urbina comenta -- que: "Esta disposición es repugnante porque discrepa del sentido -- ideológico del Artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje del trabajo". (2)

Durante los debates del proyecto del Artículo 123 de nuestra Carta Magna se aclara, que las relaciones entre los trabajadores y patrones serán igualitarias, para evitar el uso de términos que pu-

(2) Dr. Trueba Urbina. COMENTARIO AL ARTICULO 8 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

dieran conservar el pasado burgues de "Subordinación" de todo aquel que prestara un servicio a otro.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino solamente el cumplimiento de un deber.

El Maestro Trueba Urbina define al trabajador de la siguiente manera "Trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración". (3)

Por otra parte los trabajadores al Servicio del Estado están regidos por su propia Ley, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, denominada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la cual hablaré más a fondo en cuanto a su evolución y nacimiento, durante el desarrollo del Capítulo 2 del presente trabajo, por ahora me concretaré a analizar la figura del trabajador público, de acuerdo a lo que establece la Ley en cuestión, la cual en su Artículo 1º establece que: "La presente Ley es de observancia general para los Titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito-

(3) Dr. Trueba Urbina. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México 1972 pág. 2

Federal, 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 y de Seguros, comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil; así como de los otros Organismos Descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de Servicios Públicos". Y la misma Ley en su Artículo 2º dice: Para los efectos de esta Ley la relación Jurídica de Trabajo se entiende la establecida entre los Titulares de las Dependencias e Instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las Directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirá dicha relación.

Dentro de la relación de los Artículos anteriormente transcritos, advertimos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, es de observancia general para los Titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, asimismo de la redacción del Artículo 2º se desprende, que se está particularizando puesto que, para los efectos de la aplicación de la Ley en cues-

ti6n, la relaci6n Jurfdica de Trabajo se entiende la establecida --
Unicamente entre los Titulares de las Dependencias y los trabajado-
res de base a su servicio.

Asf pues, el Artfculo 2º de la citada Ley d6 un nuevo enfoque--
puesto que segun su contenido trabajador lo es solamente el de ba--
se, sin tomar en cuenta el servicio que presta, siendo a este al --
que se va a aplicar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio--
del Estado, no obstante que el Artfculo 1º de la misma Ley expresa--
que esta ser6 de observancia general.

Ahora bien, es importante destacar aunque brevemente por no --
ser tema a tratar, que existen trabajadores al Servicio del Estado--
que no figuran entre los grupos de base y de confianza, es decir,--
tienen otras caracterfsticas en su nombramiento, y al negarseles o--
no encontrarse contemplados dentro de la Ley reglamentaria se est6--
en contra de las teorfas de la naturaleza Jurfdica de las relacio-
nes de trabajo, en el sentido de que no importa la voluntad de las--
partes contratantes, sino el trabajo real que estos desempeñan o --
porque no es suficiente la existencia de un contrato, siendo lo re-
almente importante el servicio que se presta, tal como lo manifies-
ta el Maestro Trueba Urbina "Es suficiente que se preste un servi-

cio para que exista una relación de trabajo". Al existir esta relación y prestarse el servicio no existe justificación desde el punto de vista jurídico para que la Ley reglamentaria solo sea aplicable al personal de base dejando fuera a los demás empleados.

Por otra parte el Artículo 3º de la Ley Burocrática, dice que: "Trabajador es toda persona que preste un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales". Dentro de la redacción de este Artículo se desprende que la relación jurídica que existe entre el empleado Burocrático y el Titular de una Dependencia, es igual a la Ley Federal del Trabajo que se aplica su pletoriamente, desde el punto de vista de la relación de trabajo -- comprende a todo aquel que preste un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, sin limitarse exclusivamente a los trabajadores de base tal como expresa el Artículo 2º de dicha Ley contemplando -- así a los trabajadores temporales.

Para una mejor comprensión sobre la figura de los trabajadores al Servicio del Estado, citaré el criterio que sostiene la H. Suprema Corte de Justicia sobre el particular.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, QUIENES SON.- En los ---

términos de lo dispuesto por el Artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el carácter de trabajador al Servicio del Estado se determina; bien por virtud del nombramiento expedido por funcionario con facultades bastantes o por inclusión del trabajador en las listas de raya de los trabajadores temporales, Habida cuenta de que estos pueden ser para obra determinada o por tiempo fijo". (4)

Dentro de la elaboración del presente trabajo me referiré exclusivamente a los trabajadores de base, los cuales se encuentran regulados en el Artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

ARTICULO 6º.- Son trabajadores de base:

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

Dada la importancia que reviste el nombramiento para los empleados burócratas, mencionaré que dicho nombramiento será expedido de acuerdo a las necesidades propias de las Dependencias e Institu-

(4) Castro Zavaleta Salvador. 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA. 1917-1971, Cárdenas Editor y distribuidor.- Segunda Edición México, 1961, págs. 836 y 837.

ciones de Gobierno y éste podrá ser con carácter definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, según lo establece el Artículo 15 en su fracción III, donde además señala en sus fracciones I, II, IV, V y VI que deberá contener dicho nombramiento el Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del Trabajador; Asimismo, la naturaleza del Servicio que debe prestarse, la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y demás prestaciones y el lugar de adscripción.

Dada la importancia que reviste el elemento Nombramiento, mencionaré que en nuestra Carta Magna se regula la facultad que tienen los Titulares de los Organos de Gobierno, de nombrar y remover a los Funcionarios y Empleados que de ellos dependen. Encontrándose regulada tal Facultad en los Artículos siguientes:

ARTICULO 77.- Cada una de las cámaras puede sin la intervención de la otra...

Fracción III nombrar los empleados de su Secretaría.

ARTICULO 89.- Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

I...

II.- Nombrar y remover libremente a los Secretarios del Despacho, al Procurador del Distrito Federal, remover a los Agentes Diplomáticos y Empleados Superiores de Hacienda y nombrar y promover libremente a los demás Empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no este determinado de otro modo en la Constitución o en las Leyes".

En lo referente al Poder Judicial, el Artículo 97 establece que la Suprema Corte de Justicia de la Nación nombrará y removerá libremente a su Secretario y demás empleados que le correspondan. Los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, asimismo podrán tambien nombrar y remover a sus respectivos Secretarios y empleados.

Por lo expuesto en los anteriores preceptos, se advierte que el Legislador Constituyente, respetando la Doctrina que le sirvió de base para la Organización del Estado Mexicano, facultó a cada uno de los Poderes de la Unión, para que por sí mismos y sin la intervención de otros, pudieran realizar y expedir los nombramientos de sus trabajadores (Funcionarios y Empleados), o acordaran su remoción en sus cargos. Haciendo el Constituyente una excepción por lo que respecta al Poder Ejecutivo, tomando en cuenta seguramente la

importancia que para la vida Política del País asumen ciertas funciones públicas; en tal virtud encontramos que el Artículo 89 de -- nuestra Carta Magna, en sus fracciones III y IV establece que el -- Presidente de la República deberá someter a la aprobación del Senado los nombramientos de los Ministros, Agentes Diplomáticos y Consules Generales así como de Coroneles y demás Oficiales superiores -- del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacional, así como de los empleados Superiores de Hacienda.

Por otra parte es importante destacar la figura de los Trabajadores al Servicio del Estado, que carecen del nombramiento que los acredite como tales, ante la relación Jurídica con el Organismo Público, pero que figuran en las listas de raya correspondientes, a -- continuación citaré el criterio que sostiene la H. Suprema Corte de Justicia en ese sentido:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE FIGURAN EN LAS LISTAS DE RAYA, DERECHO DE LOS.- Con relación a los Trabajadores del Estado que figuran en lista de raya, si bien el Estatuto Jurídico no -- precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencias -- Legales distintas; los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo

fijo, los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y aquellos que solo trabajan figurando en lista de raya; Para los primeros y los segundos se encuadran dentro de los trabajadores temporales, porque vencido el término pactado o concluida la obra su contratación se dá por terminada; pero para los terceros, - cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de la obra, la relación de trabajo deberá entenderse permanente y con iguales derechos al de los trabajadores de base. (5)

Atendiendo el tema que nos ocupa, solo me referire a los trabajadores de base al Servicio del Estado, concretamente en lo referente a la inamovilidad de los mismos, tema que desarrollaré más ampliamente durante el desarrollo del IV Capitulo de éste trabajo.

Existe otra clasificación de Empleados Públicos denominada categoría de confianza, la cual se encuentra regulada en la fracción XVI del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, asimismo el Artículo 5º de la Ley Reglamentaria regula a los trabajadores de confianza al Servicio del Estado.

(5) Castro Zavaleta Salvador. 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA, 1917-1971, Cárdenas Editor y distribuidor. - Segunda Edición, México, 1981 pág. 456.

Habiendo tratado dentro del presente Capítulo, quienes son los trabajadores al Servicio del Estado y el elemento indispensable para ser considerado trabajador de base, continuaré mencionando y analizando brevemente las obligaciones que el trabajador contrae para con el Estado, encontrándose contempladas en el Artículo 44 de la Ley en cuestión, que textualmente dice:

ARTICULO 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intencidad, 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.

VIII.- Asistir a los Institutos de Capacitación para mejorar -

su preparación y eficiencia.

De los anteriores preceptos, se desprende que los elementos -- esenciales que se encuentran dentro de las obligaciones señaladas, sobresalen las de: Obediencia, Diligencia, Discreción y Seguridad, por lo que respecta a la primera, en cuanto al deber de la obediencia, mencionaré que se encuentra regulada en las fracciones I, y -- III, del Artículo 44 y sancionada en la fracción V inciso g) del Artículo 46 de la Ley Burocrática, en mi opinión ésta obligación es -- de vital importancia, si partimos de la base que de su estricto -- cumplimiento depende el buen funcionamiento de las labores que realice el Empleado Público, y por ende el de la Administración Pública.

Por lo que respecta al deber de diligencia, se encuentra contemplado en la fracción I del Artículo 44 y sancionado en la fracción V incisos b), f) y g) del Artículo 46 de la Ley en cuestión, ésta obligación es tan importante como la anterior toda vez que de la intencidad, esmero y atención con que el Empleado Público desempeña sus funciones, depende de igual manera que el caso anterior, -- dado que entre otras cosas implica que el empleado preste sus servi cios en el horario fijado, por ende con asistencia regular y en for

ma personal, todo esto dentro de las Condiciones Generales de Trabajo que lo regule y lo estipulado en la Ley.

En lo concerniente al deber de discreción, este se encuentra regulado en la fracción IV del Artículo 44 y sancionado en la fracción V, inciso e) del Artículo 46 de la Ley Reglamentaria del apartado "B" y del Artículo 123 constitucional; Y que al respecto menciona guardar reserva sobre los asuntos que tengan conocimiento los Empleados Públicos con motivo del desempeño de sus funciones, esto principalmente se da en ciertos ramos de la Administración Pública, sobre todo en aquellos donde se pueda afectar al Estado mismo con el incumplimiento de esta obligación, tales como violar el secreto Militar, Fiscal, Médico y Diplomático. Es muy importante este deber de discreción para el buen desarrollo de la Administración Pública, a tal grado que el Empleado Público que faltare al cumplimiento de esta obligación se hace acreedor independientemente de la responsabilidad laboral que le resulte, a una sanción Penal, regulada en el Título Noveno del Código Penal en sus Artículos 210 y 211 que a la letra dicen:

ARTICULO 210.- Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año al que sin justa causa, con perjuicio

de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada, que conoce o a recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

ARTICULO 211.- La sanción será de uno a cinco años, multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión, en su caso, de dos meses a un año cuando la revelación punible sea hecha por persona que preste sus servicios profesionales o técnicos o por funcionario o Empleado Público, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter Industrial.

Finalmente me referiré a la importancia que reviste el deber de seguridad, que como objetivo persigue "Evitar la ejecución de Actos que pongan en peligro la seguridad del Centro de Trabajo y por ende la de quienes en el laboran". Este principio se encuentra regulado en el Artículo 44 fracción V y sancionado en el Artículo 46 -- fracción V inciso f) de la Ley en cuestión. Considero que esta --- obligación, está encaminada primordialmente a todos aquellos Empleados Públicos que por la naturaleza de su trabajo implica un cuidado so desempeño, como es el caso de aquellos que manejan armas, explosivos, sustancias tóxicas, etc.

1.2.- DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL:

1.2.a).- ERA ANTIGUA.

Durante el desarrollo de este punto describiré en forma genérica la Evolución Histórica de nuestra Legislación Laboral, atendiendo las diversas etapas que a pasado el Empleado Público hasta lograr la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El trabajo surge desde la aparición del hombre, el cual para poder satisfacer sus múltiples necesidades tuvo que luchar empleando su fuerza de trabajo; al establecerse sedentariamente; dedicó su principal actividad a la agricultura y a la crianza de animales domésticos, lo cual le permitió con el desarrollo de esta actividad -- que se formaran los primeros grupos sociales, tales como las tribus, Hordas, etc. Durante este período se desarrolló un trabajo eminentemente de tipo comunal.

De la ambición de poder, surgieron las primeras luchas entre los grupos sociales y posteriormente entre los pueblos, lo cual trajo como consecuencia inminentemente la esclavitud, la que se agravó-

durante los períodos de la dominación Griega y Romana, siendo el -- Estado Romano donde surgieron las primeras figuras Jurídicas, que -- regularon el trabajo, entre las cuales destacan los Contratos Con-- sensuales de los que nació la "LOCATIO CONDUCTIO", que consistía en el arrendamiento de una cosa o de un servicio de una persona a otra posterior a ésta surgió la "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS", que consis-- tía en el arrendamiento de obra, la figura más importante surgió de las dos interiores y se le denominó "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM", - siendo esta el origen del Contrato de Trabajo; es importante desta-- car que desde la época de los Romanos surge la figura del Empleado-- Público, puesto que en aquel entonces el Emperador quien era la má-- xima autoridad del Imperio Romano, tenía bajo sus ordenes, Soldados Servidores, Consejeros, etc. Los cuales prestaban de alguna forma - sus servicios al Imperio, equiparando esta situación a la época ac-- tual, en la cual el Empleado Público presta sus servicios al Esta-- do.

Dentro de los antecedentes laborales los que más destacaron en aquella época, fueron las Leyes de Eshumman y el Código de Hamurabi, ya que en ellos se encuentran contempladas las cantidades en especie para el pago del trabajo a Trabajadores libres, labradores, pastores etc., en ese tiempo se consideraba el trabajo material infame, pero-

quienes los realizaban tenían sanciones si lo desempeñaban indebidamente, por ejemplo; El hecho de cortarle la mano al operador o estragarle un ojo, esto de acuerdo a la gravedad que ocasionara con su omisión o negligencia.

Es en Roma donde surgen los primeros Colegios de Artesanos Libres, quienes agruparon entre otros, Carpinteros, Trabajadores del Cobre y del Bronce, Tiñadores de Flautas y Cuerdas, quienes por medio de estos Colegios estrecharon sus lazos de fraternidad Religiosa y Profesional. En esa época, se consideró que el trabajo era objeto de arrendamiento, ganando auge la celebre figura del "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM" o Contrato de Arrendamiento de Servicios.

Con la creación de los Colegios, sus agremiados ejercieron influencia en la vida Pública, contando con fondos propios y una organización de ayuda mutua, asimismo contando con el permiso correspondiente del dueño de un esclavo, los Artesanos lo utilizaban para obtener mayores ganancias.

1.2.b).- EDAD MEDIA.

Durante esta época se dan las primeras luchas armadas emprendidas por lo pequeños Estados Independientes que buscaban Mercados, - Materias Primas ó Metales Preciosos, generando con ello grandes cambios en las estructuras sociales.

En esta época quedo de manifiesto la importancia que tenían -- los trabajadores al lado de los Comerciantes, Mercaderes y dueños de Metales Preciosos, cuya finalidad en común era la acumulación de Metales Amonedables.

Dada la diversidad de actividades desarrolladas en esta época propiciaron la Constitución de Gremios y Corporaciones de Trabajo, - las cuales se regían de la siguiente manera, el Maestro era el dueño y señor, siguiendole los Oficiales, los Directores y los Aprendices, quienes desarrollaban el trabajo eran estos últimos. situación que provocó que los Maestros se convirtieran en los únicos detentadores de la riqueza.

Según Heraínz Márquez, las Corporaciones presentaban seis características:

1).- Su orientación es, además de Profesional, Religiosa, manifestando tal espíritu en las prácticas de este tipo. Propias de ellas, como el juramento que los obligaba a ser miembros.

2).- La obligatoriedad y la exclusividad dentro de cada Profesión, para ejercer un oficio era necesario estar inscrito en la correspondiente corporación.

3).- Estaban formadas por Patronos. Pero más adelante se permitió formar parte de ellas a los Aprendices y Obreros, con la condición de que no podrían formar entre si asociaciones.

4).- Establecían una regulación detallada de las Condiciones de Trabajo.

5).- Hacían descansar la relación existente de los diversos gremios Profesionales en una base altamente personal y progresiva, siendo la mutua lealtad y ayuda, la base fundamental en el trato entre Maestros Oficiales y Aprendices.

6).- Por último ejercían una evidente forma de seguro social, pues en algunas se establecieron socorros mutuos. (6).

(6) Miguel Hernández Merquez. TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Doceava edición. Tomo II Instituto de Estudios Políticos, España. 1977 pag. 53

Fuerón muchas las causas que contribuyeron durante los siglos XV y XVI, a que las Corporaciones se debilitaran, destacando principalmente el édicto Publicado en Francia en 1776, denominado Turgot, en el cual se estableció el libre Ejercicio del Comercio, las Artes y los Oficios.

Con el surgimiento de la Ley dictada en la Asamblea General -- Francesa el 17 de Marzo de 1791, dió fin con las corporaciones, dado que dicha Ley determinaba que a partir del primero de Abril de ese año, sería el Ejercicio de la profesión u oficio, para todo Ciudadano que considere conveniente ejercer.

Lo anterior se robusteció con el surgimiento de la Ley de -- Chapelier, dictada el 14 y 17 de Junio de 1791.

En esa época la jornada del trabajo agrícola era de sol a sol, Bayón Chacón y Pérez Botija, mencionan que "Los días festivos se observaban con todo rigor, así como las ferias otorgadas a cada lugar y a veces se establecían normas para recuperar las jornadas perdidas por el mal tiempo (normas contenidas en los Libros de las costumbres de Tortosa), el régimen de los salarios no existía salvo las donaciones que ingresaban al peculio de los esclavos". (7)

(7) Bayón Chacón.- E. Pérez Botija. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Vol. I 5ª Edic. Marcial Pons, Libros Jurídicos. España 1965. p. 65.

Posteriormente se produce un intervencionismo de los fueros y disposiciones reales y municipales que establecieron sanciones para los patrones morosos en el pago de los salarios.

Con el surgimiento de la revolución Francesa desaparece el régimen corporativo, dejando al trabajador aislado con sus problemas laborales.

Durante el Siglo XVIII, se dieron algunos intentos en contra de la regulación del trabajo, siendo a partir de la Ley de - - - Chapelier de 1791 en Francia, cuando caé el sistema que imperaba, - marcandose un nuevo curso en el Derecho Laboral.

Los fenómenos sociales similares al Frances, se extienden dando paso a lo que el Maestro Mario de la Cueva denominó "La Edad Heroica del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo, denominación que correspondió primeramente a la lucha sindical pero perteneciente tambien al derecho del trabajo ya que se luchaba por su idea - - - pués las Libertades Sindicales de Huelga, de negociación y de Contratación Colectivas, son su finalidad inmediata, pues la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era importante frente a la formula del Laisser Faire-

Laissez Passer de los Disiócratas". (8)

Fue en Inglaterra, cuna de la Revolución Industrial donde en Materia Laboral se desarrollaron los acontecimientos más importantes de esta era, iniciándose con una Ley Publicada en el año de 1802, donde se prohibía que los niños menores de edad trabajaran en las Industrias Textiles durante la noche y en períodos mayores a las 12 horas de labor diaria, extendiéndose esta prohibición y rebajando la jornada de trabajo en disposiciones posteriores de 1819, 1825 y 1833, logrando con ello la clase trabajadora importantes logros, los cuales con el transcurso del tiempo reeditarían mejores frutos.

Tiempo después en el año de 1834, los sindicatos de Obreros Ingleses sufren una derrota, originando con ello la primera acción democrática revolucionaria de los trabajadores, creando un documento-redactado por obreros de Londres, denominado "La Carta del Pueblo", que posteriormente fue llamada la Guerra Cartista, en la cual solicitaban al Parlamento diferentes proposiciones de carácter Laboral.

Inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una --

(8) Mario de la Cueva, EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Séptima Edición, tomo I Editorial Porrúa, México, 1981 pág. 15

marcha que fué reprimida por el Ejército y la Policía, provocando - con ello que los trabajadores exigieran al Estado no interviniera - sobre su Organización y su Lucha por conseguir mejores Condiciones - de Trabajo.

En Italia surgen también este tipo de fenómenos creándose una - Ley en 1843 que protegía a los menores trabajadores que no hubiesen - cumplido los 9 años, además de prohibir el trabajo nocturno a los - menores de 12 años.

En Francia la Legislación social se inicia con una Ley pública - da en el año de 1841 referente a la regulación del trabajo de las - mujeres y niños en las industrias, posteriormente en 1848 surge una - Ley que reglamenta el trabajo de los adultos. Para después en el - año de 1884 reconocer legalmente a las Asociaciones Sindicales y en - 1898 expide la Ley de Accidentes Laborales, introduciendo la Teoría - del riesgo Profesional.

Cabe destacar la intervención del Ministerio Waldeck Rousseau, - del que formó parte el Jefe del Partido Socialista Millerand, ya -- que crearon normas legislativas de trabajo, entre las que destacan, - la reducción de la jornada laborable a 10 horas y apoyando decididamente

mente a los Sindicatos en la Lucha por el surgimiento del Contrato Colectivo.

En Prusia y más tarde en el Imperio de 1870, se observó un desarrollo en la Legislación Laboral, ya que se creó un Congreso que constituyó la fuerza del movimiento Sindical y de Libertad.

Así pues tenemos que los fenómenos sociales que se dan casi en todos los Países a partir de 1776, con breves intervalos de tiempo van dirigidos al surgimiento de una Legislación protectora del Obrero.

1.2.c).- ANTECEDENTES REVOLUCIONARIOS

No se cuenta con datos precisos sobre las Condiciones de Trabajo en la época precolonial pues hay muy poca información al respecto y los historiadores de aquella época solo se refieren a las diferentes Artes y Oficios que se daban en aquella época tales como, Tejedores, Sastres, Pintores, Cantores, Médicos, Alfareros, Mercaderes etc.

Al citar el Maestro Nestor de Buen Lozano la segunda Carta de Relación que Hernán Cortes dirige al Rey Carlos V, un antecedente de relativa importancia, ya que manifiesta que existen en los mercados personas trabajadoras y personas de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales. (9)*

Pero en realidad no existen datos que nos permitan establecer como eran las Relaciones Laborales de ese tiempo.

Ya en la época Colonial se observa un cambio radical al expedirse las Leyes de Indias en 1561 a 1579 de las que Genaro V. - - - Vázquez.

(9) Nestor de Buen Lozano, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1979 pág. 19

Citado por Nestor de Buen, hace un pequeño resumen subrayando algunas disposiciones fundamentales tales como:

- a).- "La idea de la reducción de las horas de trabajo.

- b).- La jornada de trabajo de 8 horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

- c).- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos provenientes de una Ley dictada por Carlos V el 21 de Septiembre de 1541, ordenando que los Indios Negros o Mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Posteriormente el 23 de diciembre de 1583 Felipe II en su Ley XII Título VI Libro III, ordena que los Sábados se alce de obra una hora para pagar los jornales.

- d).- El pago del Séptimo día, contenido en la real cédula de 1606 que disponía que les pagaran a los Indios cada semana desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue o que así se ha acostumbrado en dinero y no en Cacao, Ropa, Bastimento ni otro género de ropa que lo valga, aunque digan los mismos In-

dios que lo quieren, y no han de trabajar en domingo ni en otra --- fiesta de guardar, ni porque lo haya habido en la semana se les ha- de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiem-- po del referido por ninguna vía.

e).- En lo que respecta a la protección del salario se destaca que Felipe II en su Ley X del 8 de Julio de 1576, en su Título II - Libro VI, ordenó a los caciques pagaran a los Indios su trabajo de- lante de los Doctrineros sin que les faltare cosa alguna y sin enga- ño o fraude. El 20 de Abril de 1608 se creó otra Ley ahora dictada- por Felipe III en la que se indica que los pagos deben ser puntua-- les, lo que derivó que el mismo Felipe II estableciera el 26 de Ma- yo de 1609 su Ley VII. del Título XIII, Libro VI. que el pago debe- ría de ser en efectivo, declarando perdido el salario pagado en vi- no, miel o yeruba del Paraguay condenando al Español que así lo hi- ciere, en multa por ser "Voluntad Real" que la satisfacción sea en Dinero.

f).- En Enero de 1576, el Virrey Enriquez, emite una disposi-- ción que ordena que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los - Indios Macehuales y en 1598, el Conde de Monterrey dispone se cu--- bran en un real de plata por día, como salario y un real de plata -

por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los Indios. -
posteriormente el mismo Conde establece en 1603 un salario mínimo -
para los Indios en labores y minas fijado en un real y medio por --
día o en un real y comida.

g).- Referente a la protección de la mujer en cinta y la edad-
del menor para ser admitido en el trabajo fue regulada en las Leyes
de Burgos, obra de la Junta en 1512.

h).- En la Ley XVI del Título VII del Libro VI expedido por -
Carlos V el 6 de febrero de 1538 se prohíbe que los menores de 18 -
años acarren bultos, ampliándose esta disposición el 12 de Septiem-
bre de ese mismo año, en que se indicaba que la carga no fuera de -
más de dos arrobas y que se tomara en cuenta la calidad del camino-
y otras circunstancias.

i).- En la Ley V, título X Libro V, de 19 de Octubre de 1514,
expedida por Fernando V, operaba el principio procesal de "Verdad -
Sabida".

j).- En Marzo de 1790 el Virrey Antonio Bonilla, emitió una-
Real Cédula que en su Título V, previó lo referente a la Habitación -

higiénica para los esclavos.

k).- En mandato de la Real Audiencia de 23 de Marzo de 1785, - consagró la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad". (10)

Desgraciadamente en aquella época estas disposiciones no cumplieron su objetivo, puesto que la situación laboral de los Indios en el Campo y Minas se regía por una Plena Esclavitud, dado que las Leyes nunca se aplicaron.

No es sino hasta el año de 1810, cuando empiezan a surgir los primeros movimientos para lograr una Legislación firme en Materia Laboral, tal como la Ley del 8 de Junio de 1813, la que manifestó: "Todos los hombres avecinados en las Ciudades del Reino están autorizados a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaren convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un ---miembro". Surgiendo con ello el trabajo de ocupación.

Otro de los movimientos destacados fue el conocido como los-- "Sentimientos de la Nación" de los cuales el punto número doce fue

(10) Gerardo V. Vázquez. CITADO POR NESTOR DE BUEN LOZANO, Ob cit, págs. 267 y 268

dado a conocer en la Ciudad de Chilpancingo, Guerrero, el 14 de --
Septiembre de 1813 por Morelos, manifestando que: "Como la buena -
Ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso de-
ben ser tales que obliguen a constancia y Patriotismo, modere la -
Opulencia, la Indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del-
pobre y mejore sus costumbres, deje la ignorancia, la rapiña y el-
hurto".Predominando aún la aplicación del Derecho Español.

Ignacio Ramírez, en el Congreso de 1856-1857, propuso a la --
Comisión dictaminadora, que se ocupara de la creación de una Legis-
lación que se encargara de resolver los problemas sociales de aque-
lla época, siendo uno de los más graves el de la clase trabajado--
ra, ya que la explotación que sufrían los trabajadores era desmedida;
Pero los Diputados no atendieron su propuesta, dejando con - -
ello que se agravara la situación Laboral existente en aquella época.

En éste Congreso se concede a los Trabajadores Burócratas una
jubilación de doce pesos mensuales, el 20 de Noviembre de 1856, -
en respuesta a la situación que imperaba, constituyéndose en 1857-
la primera sociedad mutualista de Empleados Públicos con el fin de
proteger sus intereses ante el Estado; Siguiendo sus relaciones re

gidas por el Derecho Civil y el Derecho Administrativo, situación que perduró hasta la promulgación de la Ley Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Diez años después el 10 de Abril de 1865, Maximiliano de Absburgo puso en marcha sus disposiciones, que eran eminentemente de tipo social, mediante la disposición contemplada en los Artículos 69 y 70 referente a las garantías individuales estableció: Que no se podía obligar a nadie a prestar sus servicios sino temporalmente y con ello ordenó que padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores, complementando estas disposiciones con su Ley del Trabajo del Imperio del 1º de Noviembre del mismo año, indicando que los campesinos podían separarse en cualquier tiempo de la finca para la cual prestaran sus servicios, también estableció entre otros la jornada de sol a sol con dos horas de reposo, descanso hebdomedario, pago de salario, reglamentación de deudas, - - etc.

Uno de los pasos más importantes en lo referente a la reglamentación del trabajo, fue el Código Civil de 1870 que contenía dos Capítulos de los cuales el primero y el segundo del título X del Libro III se referían concretamente al servicio doméstico y -

al servicio por jornal, en el que se daba la facultad al que recibía el servicio de terminar con la relación de trabajo en el momento que él quisiera sin contraer ninguna responsabilidad por éste hecho.

Dadas las circunstancias existentes en aquella época, en lo referente a la clase trabajadora, que es el tema que nos ocupa, el desamparo Legislativo y la insistente presión que ejercía el patrón sobre el trabajador, aunado a la miseria que recibía a cambio de su fuerza de trabajo, trajo como consecuencia la rebelión de las masas trabajadoras que en su mayoría y unidos con otros ideales estallaron la Revolución de 1917, donde por medio de la fuerza y presión consiguieron el triunfo, conquistando con ello grandes logros entre el que destaca la promulgación de nuestra Carta Magna. En donde se establecen las bases Legales que regulan el trabajo y las garantías individuales, entre otras.

En este orden de ideas y de acuerdo a la situación reglamentaria que vivía el Empleado Burócrata de aquella época, no contaba con una Reglamentación Jurídica especial, dado que imperaba un desconcierto debido a que el Empleado Burócrata se encontraba regulado por el Derecho Administrativo.

El Derecho Administrativo como ya se mencionó regulaba las relaciones entre los Empleados Públicos y el Estado, apoyado en las Leyes del Orden Civil, basando su idea en que la relación entre el Estado y sus Empleados correspondía a esta disciplina, fundamentando esta idea en la doctrina extranjera. con el paso del tiempo los tratadistas de Derecho Administrativo han tenido que aceptar la inclinación social que favorece al Empleado Público, en mérito a que los Trabajadores al Servicio del Estado son semejantes a los de la Iniciativa Privada, ya que la relación que se establece entre el Empleado Público y el Estado es eminentemente contractual, toda vez que gozan de los Derechos Colectivos de Asociación y Huelga, así como de los individuales en favor de los Asociados, dando paso con ello a las Leyes Laborales.

1.2.d).- POSTREVOLUCIONARIOS

Con la Promulgación de nuestra Carta Magna en 1917, se consig-
nan los Derechos para los Trabajadores contemplados en el Artículo-
123; Al efecto la Constitución expresa:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, de
berán expedir Leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades -
de cada Región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales re-
girán el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos, arte-
sanos y de manera general todo contrato de trabajo.

En base a lo establecido en la Constitución de 1917, algunos -
Estados crearon sus propias Leyes Reglamentarias de Trabajo, contem-
plando a los Empleados Públicos y Privados.

Cuatro años después de publicada nuestra Carta Magna, el Esta-
do de Puebla promulgó su Código de Trabajo en el cual ya incluía --
las relaciones de los empleados Públicos y el Estado, como se des-
prende de lo dispuesto en los Artículos 76, 77, 78, 79 fracción I,-
II y III y el Artículo 80 del referido Código, que a continuación -
transcribo:

ARTICULO 76.- Son Empleados Públicos los Trabajadores de uno y otro sexo que presten su concurso intelectual o material en las Oficinas o Dependencias de Gobierno.

ARTICULO 77.- Los Empleados Públicos tendrán como jornada máxima la de 8 horas.

ARTICULO 78.- Los Empleados Públicos recibirán como gratificación, por concepto de competencia una suma igual a diez días de salario cada año que deberá entregar el Gobierno del 20 al 31 de diciembre con independencia las demás obligaciones a que esta obligado el Estado.

ARTICULO 79.- Son obligaciones de los empleados Públicos:

Fracción I.- Dedicar todo el tiempo de sus labores al desempeño de los asuntos Oficiales.

Fracción II.- Tratar al Público con cortesía y atenderlo con eficacia en sus solicitudes.

Fracción III.- Cumplir con las disposiciones de las Leyes, Reglamentos y demás acuerdos económicos relativos al empleo que desempeñan.

ARTICULO 80.- Tanto los Empleados Públicos como los particula-

res tendrá derecho a disfrutar anualmente de unas vacaciones que no excedan de diez días con goce íntegro de su salario.

Le sigue la Ley del Estado de Chihuahua promulgada el 5 de junio de 1922 que en su Capítulo IV, Artículos 37 Fracción II, 38, 41 fracciones I, II y III, 42 fracciones I, II, III y IV, que a continuación reproducimos:

ARTICULO 37.- FRACCION II.- Son objeto de las disposiciones de este Capítulo los Empleados Públicos.

ARTICULO 38.- Se entiende por Empleado Público a aquel que --- presta concurso material o intelectual al gobierno del Estado o a la Administración Municipal.

ARTICULO 41.- Son obligaciones del Empleado Público:

Fracción I.-

a).- Prestar personalmente el trabajo convenido, bajo la dirección del Patrón o sus representantes, a cuya autoridad o dirección- esté sometido en todo lo concerniente al objeto de trabajo.

b).- Desempeñar su trabajo con el mayor cuidado y actividad -- que le sea posible.

c).- Abstenerse de todo lo que pueda poner en peligro su propia vida, seguridad, la de otros empleados o la de terceros así como la del establecimiento donde preste sus servicios.

d).- Observar buenas costumbres y tratar al Patrón o a su representante con la consideración y respeto debido.

e).- Cuidar los intereses del Patrón evitándole siempre cualquier daño a que se hayare expuesto.

f).- Poner cuanto esté a su alcance para que la Empresa, la Oficina o Establecimiento en que trabaje, obtenga las mejores ganancias.

g).- Prestar auxilio en cualquier tiempo, en los casos de peligro grave o fuerza mayor.

h).- Las demás que imponga la Ley.

Fracción II.- Denunciar ante quien corresponda los actos Administrativos punibles de sus inmediatos superiores, cuando dichos actos lleguen a su conocimiento, quedando en caso de no hacerlo, sujeto a las penas que las Leyes señalan para los cómplices y encubridores.

Fracción III.- Salvo lo prescrito en la Fracción anterior, no obstruccionar la labor Gubernativa Municipal de sus inmediatos je-

fes, so pena de inmediata destitución, una vez comprobando el hecho por la constancia escrita de dos testigos idoneos.

ARTICULO 42.- Son derechos de los Empleados Públicos:

Fracción I.- - - - -

a).- Percibir la retribución convenida con absoluta sujeción - al convenio y a las disposiciones de ésta Ley.

b).- Ser preferidos a los extranjeros en igualdad de circuns-- tancias para toda clase de trabajos.

c).- Disfrutar precisamente en día domingo, el descanso semana rio a que se refiere la fracción IV del Artículo 123 de la Constitu ción Política del País.

d).- Recabar de su Patrón gratuitamente en cualquier tiempo un testimonio escrito de su trabajo y de su conducta.

e).- Ser oído en queja de su Patrón.

f).- Cuando haya prestado más de medio año de servicio al Pa-- trón con quien trabaje, por percibir medio sueldo hasta por dos me- ses en caso de comprobada enfermedad no degradante ni contraída por culpa ó dolo.

g).- Las demás que concede la Ley.

Fracción II.- Disfrutar cada seis meses hasta diez días de va

caciones con goce de sueldo.

Fracción III.- Salvo en caso de empleo de carácter meramente -
confidencial obtener ascenso por razones de Aptitud, Antigüedad y -
Honradéz debidamente comprobada por sus Superiores.

Fracción IV.- No ser destituido, ni cesado sino mediante cons-
tancia oficial que funde y motive el procedimiento, las destitucio-
nes a Título de conveniencia Política o por mejoría del Servicio --
darán Derecho al Empleado Público a una indemnización correspon---
diente a tres meses de sueldo que pagará de su peculio particular -
el Jefe que en dicha forma lo ordene.

Posteriormente se expidió el 28 de Febrero de 1927 en el Esta-
do de Chiapas una Ley Reglamentaria del Artículo 123 basada en su -
Artículo 4º Constitucional que hablaba de los accidentes y enferme-
dades Profesionales en sus Artículos 108 y 109 que a la Letra expresan.

ARTICULO 108.- Para los efectos de las indemnizaciones, los Pod
eres Federales del Estado y Municipales serán considerados como Pa
trones y a todos sus servidores como trabajadores.

ARTICULO 109.- Toda controversia que se suscite con motivo de las indemnizaciones, inclusive aquellas en que tome parte los Gobiernos Federales del Estado y Municipales, serán resueltos por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Les siguió el 6 de Marzo de 1928 la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes que en su Capítulo V denominado Empleados-Públicos regulaba en sus Artículos 132 al 139 las relaciones de estos con el Estado.

ARTICULO 132.- Los cargos, empleos y servicios que dependan de los Poderes del Estado y Municipio, constituyen formas especiales de trabajo y la protesta de la Ley rendida al aceptar el nombramiento cualquiera, tiene la fuerza en su misión expresa en la Ley Organica o Reglamento de la oficina.

ARTICULO 133.- Para los fines Políticos y Administrativos, los Jefes de las Oficinas Públicas podrán remover libremente a sus empleados, sin derecho por parte de éstos a ninguna reclamación ni indemnización y la sola gratificación de sus sueldos correspondientes a una decena, que en todo caso deberá de entregarse al ser separado de su empleo.

ARTICULO 134.- El Estado y los Municipios, en sus Dependencias y Oficinas deberán observar estrictamente las disposiciones de esta Ley, por lo que hace a las jornadas y descansos de los Empleados a sus servicios.

ARTICULO 135.- No será motivo de demanda ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, la destitución, multa u otra pena administrativa prevenida en los Reglamentos esenciales para los servidores del Gobierno.

ARTICULO 136.- El Departamento de Trabajo Reglamentará, dentro del Espíritu de la Ley, la manera de que los Empleados Públicos hagan valer sus derechos en los casos que ella no determine.

ARTICULO 137.- El Gobierno del Estado por medio de la Secretaría del Despacho y las autoridades Municipales respectivas llevarán un Registro especificado y un escalafón riguroso de sus Funcionarios y Empleados.

ARTICULO 138.- Las huelgas de los Empleados Públicos en todo caso serán ilícitas y los que la declararon perderán los derechos adquiridos hasta ese momento y serán castigados con una multa de --

cincuenta a quinientos pesos o prisión de un mes a un año.

ARTICULO 139.- Todos los funcionarios y Empleados Públicos ---
tienen derecho a que se les expida cuando lo soliciten, una constan-
cia escrita de su conducta y aptitudes.

Para el año de 1929, siendo Presidente de la República Emilio-
Portes Gil, dispuso que se redactara un Proyecto del Código Federal
del Trabajo al igual que una Ley del Servicio Civil que Reglamenta-
ra las relaciones de los Servidores Públicos y el Estado, incluyen-
do la Calificación de su Eficiencia, los ascensos por ésta y por --
servicios prestados, enfermedad, jubilación, etc.

1.2.e).- EPOCA CONTEMPORANEA

El 18 de Agosto de 1931, se Publicó la Ley Federal del Trabajo, la cual en su Artículo 2º menciona brevemente que las relaciones entre los Burócratas y el Estado serán reglamentadas por Leyes del Servicio Civil, que para tal efecto se han expedido.

Ante esta postura el Empleado Federal se encontraba en situación incierta, puesto que el Artículo 123 Constitucional no le reconocía sus derechos quedando con ello desamparado puesto que la Ley Federal del Trabajo lo excluía de su Reglamentación, por no contar con una Ley específica que lo Reglamentara, situación que perduró hasta 1938, con la promulgación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del los Poderes de la Unión donde se reglamentaba una Jurisdicción Laboral a cargo de las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje: Siendo estos Derechos ratificados por un Estatuto posterior, el cual fue expedido por el Presidente Lázaro Cárdenas, creando Organos Jurisdiccionales para dirimir conflictos entre el Estado y sus trabajadores denominadas Juntas Arbitrales.

En 1941 se promulga un nuevo Estatuto, que reformó parcialmente al anterior en lo concerniente a los puestos de confianza, consoli-

dando además el derecho de Asociación Profesional y Huelga.

Posteriormente algunas Entidades Federativas crearon sus Estatutos Jurídicos los cuales fueron anticonstitucionales puesto que según al Artículo 123 Constitucional, solo el Congreso de la Unión está facultado para expedir Leyes Reglamentarias del Artículo en cuestión, esto en base a la Reforma Constitucional efectuada en 1929.

El Derecho Laboral Burocrático se basa en sus Estatutos, dividiendo la Jurisdicción Burocrática para poder solventar los conflictos entre el Empleado Público y el Estado, en lo que respecta al Poder Judicial y sus Empleados marca dos Organos Jurisdiccionales, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, contemplado en el apartado "B" fracción XII del 5 de Diciembre de 1960.

Dando paso estos antecedentes al nacimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Septiembre de 1963. Estipulando como innovación la inamovilidad de los Trabajadores Burocratas de base, punto central del tema que nos ocupa el cual trataremos a fondo más adelante.

1.3.- FIGURA DEL EMPLEADO AL SERVICIO DEL ESTADO EN 1917.

Durante éste tiempo la condición del Empleado Burócrata era -- la misma que la del Empleado Privado, puesto que ambas relaciones -- se encontraban regidas tanto por Leyes del Orden Civil como del Orden Administrativo, dando con ello una desprotección total al Empleado Burócrata puesto que podían ser removidos de sus puestos al arbitrio del Estado, dando margen a que cada Funcionario imponga al personal de su preferencia y al que nó lo despedía; situación que -- se dió hasta la promulgación de nuestra Carta Magna, pues si bien -- las Leyes de segundo orden lo estimado de esa manera, en razón de -- ello los Legisladores expidieron Leyes que regulaban sus Relaciones Laborales, siempre bajo el amparo del Artículo 123 Constitucional.

Posteriormente las Entidades Federativas se dedicaron a expedir Leyes que fueron regulando más la situación del Burócrata frente al Estado, tales como el derecho de Asociación Profesional y --- Huelga.

C A P I T U L O I I

DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION BUROCRATICA

C A P I T U L O I I

DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION BUROCRATICA

11.1.- CONDICION DEL TRABAJADOR BUROCRATA EN LOS ESTATUTOS PUBLICADOS EL 5 DE DICIEMBRE DE 1938 Y EL 17 DE ABRIL DE 1941.

Dentro de este punto mencionaré brevemente los primeros intentos importantes, que realizaron los Empleados Públicos por conseguir que se creara una Legislación que regulara sus derechos, siendo uno de ellos el Decreto constitucional para la Libertad de la -- América Mexicana, promulgado el 22 de Octubre de 1814, el cual en sus Artículos 25 y 26 reglamentó lo siguiente:

"ARTICULO 25.- Ningún Ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado, estos no son Títulos comunicables ni hereditarios, y así es contraria a la razón la idea de un hombre nacido Legislador o Magistrado.

ARTICULO 26.- Los Empleados Públicos deben funcionar temporalmente y el Pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida -- privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramiento, con forme a la Constitución". (11)

Dentro de estos dos Artículos, encontramos cierta protección al-

(11) Tena Ramírez Felipe. LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808-1957, Editorial Porrúa S. A. 1ª Edición México 1957 pág. 35

Empleado Público, aún cuando no existía un Código que reglamentara las relaciones entre éste y el Estado.

Existen como antecedentes ya que no se llevaron a la práctica, pero que a futuro sentarían las bases que regularían las relaciones Laborales entre el trabajador Burócrata y el Estado, el "Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales" y la "Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo" de 1920.

Otro antecedente importante fue el proyecto de Pascual Ortíz - Rubio, en el cual se contemplaba una mejoría para un grupo de Empleados Burocratas puesto que reguló un tabulador salarial el cual se infería exclusivamente a los Maestros de la Educación en sus diferentes categorías, contemplando también el derecho según antigüedad, trayendo esto como consecuencia la inconformidad de los demás sectores Burócratas, los cuales amenazaron con la paralización de actividades, lo que trajo como consecuencia que dicho proyecto no se llevara a cabo.

Posteriormente siendo Presidente de la República el General -- Abelardo L. Rodríguez, decretó una Ley del Servicio Civil el 12 de Abril de 1934, la cual se denominó "Acuerdo sobre Organización y Fun

cionamiento de la Ley del Servicio Civil", recordemos que el Artículo 2º de la Ley de 1931, expresa que, las relaciones entre el Estado y sus empleados serán reguladas por las Leyes del Servicio Civil que se expidan al efecto.

En aquel tiempo los Servidores Públicos no contaban con seguridad en el empleo, puesto que cada vez que el Titular de una Dependencia Gubernamental, era removido de su cargo, se producía un cese colectivo o mayoritario, a lo cual las protestas de los Trabajadores Burócratas tenían fundamento y cada vez más fuertes, motivo por el cual el General Abelardo L. Rodríguez publicó un Decreto en la Ley del Servicio Civil que a la letra dice: "Por lo pronto abdicó a la Facultad Constitucional que tengo para nombrar libremente a los Funcionarios y Empleados que dependen del Poder Ejecutivo, instituyó como seguridad de los Funcionarios y Empleados, y en bien de la eficacia de los Servidores Públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los Servidores del Gobierno; Se señala sus derechos y obligaciones, recompensas y establece en su favor, la garantía, que a partir de la fecha del presente --- acuerdo y hasta el día último de este año (1934) en que termina mi ejercicio, nadie será removido de su empleo sin causa debidamente comprobada ante las comisiones del Servicio Civil, en resumen, se -

constituye una abdicación de la Facultad Constitucional que tengo, una delimitación de esta Facultad por un periodo transitorio de --- tiempo; no coarta la libertad de quien me suceda en la Presidencia de la República, será esto, un lapso de experiencia para la Legislación definitiva en la Materia".(12)

No fue sino hasta el 27 de Noviembre de 1938, durante la Administración Revolucionaria del Presidente Lázaro Cárdenas cuando se expidió por primera vez un Estatuto en favor de los Empleados Burócratas aprobado y publicado el 5 de Diciembre de 1938, el cual elevó a la Categoría de Norma Jurídica los Derechos de los Servidores Públicos entre los que se encontraba el Derecho de Huelga, dicho Estatuto era de observancia General para todos los Funcionarios de los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, al igual que para las Autoridades y Funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para los Empleados Públicos en general.

En el Estatuto de referencia se da una definición de Empleado Público indicando que es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un Servicio intelectual y de ambos géneros, en virtud de nombramiento que les fuera expedido o por el

(12) Tapia Aranda Enrique, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial no mencionada, 7ª Edición, México, 1983 pág. 320

hecho de figurar en las listas de raya de los Trabajadores Temporales conforme lo establece el Artículo 2º de dicho Estatuto.

Con esta nueva Reglamentación el Trabajador Burócrata se vió favorecido en lo referente a la estabilidad en su empleo, motivando ascensos basados en el buen desempeño de sus funciones.

Es menester comentar que este Estatuto creado por el entonces-Presidente de la República Lázaro Cárdenas, en apoyo a las luchas Proletarias tales como la unificación de Sindicatos Burócratas para formar un frente común en 1936, asentó que la Facultad para nombrar y remover libremente al personal Administrativo, refiriéndose a su antecesor Abelardo R. Rodríguez, trajo como consecuencia inmediata una corriente de justo entusiasmo entre los Servidores Públicos, -- quienes recurrían desde luego a sus Organizaciones para defender y cuidar sus conquistas y hacer periódicamente gestiones para que sus logros se consoliden.

La exposición de motivos del Estatuto de referencia señala; -- "El Empleado Público como salariado, constituye un factor en la -- producción de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelec tual o material, por la que recibe una remuneración que lo coloca -

dentro de la categoría de los que solo tienen como patrimonio su capacidad de Trabajo". El Servidor Público hasta la fecha ha carecido por completo del mínimo de derechos que el trabajador industrial ha logrado conquistar, esta desigualdad no se justifica por las características diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que también el Empleado Público puede ser víctima de injusticias por sus Jefes con malos tratos y ceses arbitrarios. (13)

Con el reconocimiento de éstos Derechos cuya finalidad es englobar a todos los Servidores Públicos, ya sea que presten un trabajo intelectual o material, en cualquier Dependencia de Gobierno, ya que por su común situación de Dependencia del Estado, deben disfrutar de análoga protección en su trabajo y de sistema de estabilidad, ascenso y demás derechos.

"El Gobierno Mexicano por medio de la constitución Política de la República, ha reconocido la Organización de los Trabajadores con la Categoría Jurídica, por lo que el empleado Público requiere como necesidad Orgánica de su clase, que se le reconozcan los de agrupación Sindical, de reglamentación del trabajo como consecuencia de -

(13) INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES. 55 AÑOS, INFORME 1961-1982, México, 1982, págs. 236 y 237.

lo anterior y de huelga. Este último con las especiales modalidades que la realidad Gubernamental exige, pero conservando su principio-medular, que es el de resistencia, el derecho de Organizarse constituye la forma de mayor eficacia por los medios de defensa que de él se derivan para los intereses comunes". (14)

Por ésta razón resulta que el derecho de huelga es corolario - del derecho de Asociación de la clase asalariada y debe concederse por consiguiente a los Empleados Públicos cuando tenga por objeto - lograr el cumplimiento de aquellas obligaciones del Estado que puedan considerarse vitales para el Empleado con las limitaciones propias que la Ley impone, ya que el Derecho de Huelga debe concederse únicamente como último recurso, como cuando se intenten destruir -- los derechos básicos de los empleados.

"La afirmación de que el Derecho de huelga compromete la vida-misma del Estado, no se sustentó en una base Política ya que el --- Ejército de tal derecho está sometido a requisitos, condiciones y - sanciones establecidas precisamente para alejar el peligro de que - se lleve a cabo esta clase de movimientos sin gravísimos motivos ca pacos de justificarlos y teniéndose cuidado de que, en todo caso, -

(14) INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES, Ob cit. pág. 2038.

continuen realizándose aquellos trabajos cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de las Oficinas y Talleres, o signifique un peligro grave para la Salud Pública, como lo expresa el Artículo 83.

"También se funda el Derecho de Huelga en los motivos excepcionales que se conceden de hecho, cuando se atrofia el Ejercicio de la función Pública por la imposibilidad de los Empleados para continuar trabajando, en virtud de carecer del pago de sus salarios única fuente de ingresos para su sostenimiento, y cuando ésto acontece por incapacidad o inmoralidad de los Funcionarios, la huelga viene a constituir un Juicio Público contra los Funcionarios inmorales o incapaces.

En esta virtud debe concederse a la huelga categoría Jurídica, para que su realización no pueda conceptuarse por sí misma, como un rompimiento del correspondiente Estatuto Legal, con las consecuentes inherencias a toda situación ilícita, sino por el contrario, -- llevada a la calidad de Derecho, sus efectos logren el equilibrio Económico o Legal que se hubiere roto". (15)

(15) INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES, Ob cit pág. 241.

Con éstas medidas el entonces Presidente de la República Lázaro Cárdenas resolvió atinadamente las demandas de los Empleados al Servicio del Estado y eliminó la Dependencia de éstos, con respecto a los grupos Políticos que habían sido hasta esa fecha los que propiciaban la inestabilidad de los Empleados.

Así pués, el mencionado Estatuto quedó integrado por 115 Artículos y 12 transitorios, estructurados de la siguiente manera:

En su Título 1º, se regulan las disposiciones generales, en las que se define la relación Jurídica del Trabajo y la clasificación de los Empleados al Servicio del Estado en dos grupos.

El Título 2º, contempla los derechos y obligaciones de los Trabajadores.

El Título 3º, se refiere a la Organización Colectiva de los Empleados Públicos.

El Título 4º, engloba los riesgos y enfermedades profesionales.

El Título 5º se refiere a las prescripciones.

En su Título 6º, contempla lo referente al Tribunal de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes de la Unión.

Y en su Título 7º estableció las sanciones por infracciones a la Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

El 17 de Abril de 1941, el entonces Presidente de la República Manuel Avila Camacho, expide un nuevo Estatuto que abrogó el de --- 1938, pero contemplando en esencia y estructurándose de igual forma que el anterior, teniendo como única innovación la regulación, de los Empleados de Confianza.

Dentro de la Categoría de los Empleados Públicos, y de acuerdo a lo escrito, debemos distinguir dos grupos esenciales, los cuales serán los Servidores Públicos de Confianza y los Empleados Públicos de Base, de los cuales los primeros se dividen a su vez en dos clases; Los que por su Categoría desempeñan puestos de Dirección y Administración y el otro grupo, los que garantizan el Orden Público y la Defensa Nacional (Policía y Ejército).

Por consiguiente en este Estatuto se agruparon todos los anhe-

los de los Empleados al Servicio de los Poderes de la Unión, de que
dar protegidos por una Ley de observancia y aplicación exclusiva pa
ra ellos, por lo que podemos afirmar que uno de los aportes más sig
nificativos de los Estatutos que regularon a los Empleados Públi---
cos, fue el que definió en forma más precisa la prestación de Servi
cios, indicando que ésta se genera y se mantiene de la existencia -
de un auténtico Contrato de Trabajo y no de un acto Administrativo-
o Civil.

II.2.- LA INCLUSION DE LA BUROCRACIA EN LA CONSTITUCION FEDERAL DE 1960.

Fué árdua la lucha que tuvieron que sostener los Empleados Públicos para poder integrarse a la reglamentación de nuestra Carta Magna, ya que tanto el Derecho Laboral regulaba situaciones privadas, al margen de las necesidades sociales, precisamente éste Derecho Social es el que influyó de sobre manera en la integración de los Derechos de los Trabajadores Burócratas en nuestra Carta Magna, el término derecho Social fué creado por el Jurista Mexicano Ignacio Ramírez, durante la celebración de la gran asamblea de 1856-57, --- teniendo como propósito fundamental el de proteger y tutelar a los grupos débiles, buscando reivindicar a los trabajadores para que -- avancen como clase no considerándolo en forma aislada ya que las no ciones fundamentales de todo Orden Jurídico tales como la propie--- dad, salario, educación, la vida social y económica, se hayan encaminadas al bien común originando una función social.

El año de 1960 fue de gran trascendencia para los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que sus Derechos Laborales adquirieron - rango Constitucional al incluirse éstos en la adición del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Con éste logro contaban ya con una reglamentación que se encontraba por encima de toda Ley reglamentaria o interpretativa, dejando con ello de ser un grupo de interés o de presión colocándose dentro de nuestra norma jurídica fundamental, remontándose a la actuación de los Diputados Constituyentes de 1916-17 y analizando ésta - podemos considerar su intervención como visionaria ya que Legislaron para el futuro y no para el momento que se vivía pues el texto de nuestra Carta Magna se diseñó de tal manera que contempla la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad del hombre, el cual requiere de un mínimo de seguridad social, respondiendo con ello a los cambios que se vienen realizando en el núcleo de la sociedad en que vivimos, y dado su carácter de socio liberal engloba diferentes situaciones siempre dentro de un campo social. Siendo ese carácter el que le ha dado una flexibilidad tal que es capaz de adecuarse, -- por ser de vital importancia para el presente trabajo el conocimiento de ubicación en cuanto a la materia, a continuación transcribo el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional ya que es el ámbito Legal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

APARTADO "B", "ENTRE LOS PODERES DE LA UNION, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES":

1.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna se-

rá 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 por año.

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, si 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.- Solo 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. en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia;

IX.- Los Trabajadores solo 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 indemnización correspondiente, previo el procedimiento Legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados ten drán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

X.- Los Trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la -

defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del de recho 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 dere chos 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 accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos -- que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; Gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha aproximada para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutará de asistencia médica y obstetricia, 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. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo Nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiera en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construirlas, repararlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al Organismo encargado de la Seguridad Social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y procedimiento conforme a los cuales se administrarán el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

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

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

XIII.- Los Militares, Marinos y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del Servicio exterior se regirán por sus propias Leyes. el Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, la fracción XI de éste apartado, en los términos similares y a través del Organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas Instituciones; y

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la Seguridad Social.

Es importante destacar que a los Trabajadores al Servicio del Estado se les reconoce en la fracción IX, el Derecho absoluto de -- optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente en los casos de despido injustificado, mientras que -- a diferencia de los trabajadores comprendidos en el Apartado "B" se les niega ese derecho en la Reforma de 1962, autorizándose el despido arbitrario de los mismos, en los casos previstos en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual el Patrón puede no cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemniza-- ción.

De lo antes expuesto podemos afirmar que en el apartado "B" -- del Artículo 123 Constitucional encontramos normas similares, Tute-- lares, proteccionista y reivindicatorias que en el Apartado A). Lo-- cual nos lleva a la conclusión de que el precepto mencionado se in-- tegra por la conjunción de dos teorías, la primera de ellas sostiene el carácter proteccionista y Tutelar del débil, igualitario y -- nivelador. La otra teoría engloba no solo el fin proteccionista, si no que también el reivindicador de los económicamente débiles y el proletariado; Por lo que concluimos que el Derecho del Trabajador -- Burocrático, se basa en normas proteccionistas y reivindicatorias -- para lograr la modificación de las estructuras jurídicas y Políti--

cas y la supresión del Régimen de explotación del hombre por el hom
bre.

11.3.- NACIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En el año de 1950 se dió realmente el inicio para crear una -- Ley que substituyera a los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores-Burócratas, colaborando para lograr éste fin tanto Diputados que -- aportaron el conocimiento de diversas opiniones, como Eminentes Juristas, Directivos del Gobierno Federal y sus Trabajadores.

Así pues "La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del - Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, derogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión el 27 de diciembre de 1963; se publicó en el Diario Oficial el 28 de diciembre del mismo año, siendo Presidente Adolfo-López Mateos. El Estatuto había sido publicado el 17 de Abril de - 1941. De acuerdo con el Capítulo Primero de la Nueva Ley, se señala que ésta es de observancia general para los Titulares y Trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación - se enumeran; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Insti

tuto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, - Comisión Nacional de Valores, Comité Nacional de Tarifas de Electricidad, Centro Materno Infantil Avila Camacho y Hospital Infantil; - Así como otros Organismos Descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de Servicios Públicos". (16)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado inicia su reglamentación señalando el marco de su aplicación, enumerando en primer plano a los Poderes de la Unión y sus Dependencias, -- los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales así como a los Organismos Descentralizados que desempeñan funciones de Servicios Públicos.

La Ley en cuestión principia estructurando el ámbito de su aplicación el cual ya comentamos, prosiguiendo con el Artículo 3º - el cual señala la definición de trabajador, como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, en este punto considero prudente desta

(16) González Días Lombardo Francisco, EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, Editorial Textos Universitarios U.N.A.M. 2ª Edición México 78 pág. 56

car el término "Nombramiento " el cual comentaré en el Capítulo IV.

Por otra parte la Ley emite una clasificación de trabajadores - dividiéndolos en dos clases; a).- Trabajadores de Confianza y b).-- Trabajadores de Base, los cuales se encuentran contemplados en el - Artículo 5º y 6º respectivamente.

En una segunda clasificación incluye a los trabajadores que -- prestan sus servicios por obra determinada o por tiempo fijo, regulado en el Artículo 12º de la propia Ley.

En cuanto al Organo encargado para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, modifica la estructura del Tribunal de Arbitraje regulado en los Estatutos anteriores y establece - dos Organos Jurisdiccionales que son el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, Organos competentes para conocer de los conflictos que se den entre - los Poderes de la Unión y sus Trabajadores.

Por otra parte de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 12, el carácter de trabajador del Estado lo determina un nombramiento el - cual es expedido por un Funcionario Autorizado por la Dependencia o

por inclusión del trabajador en las listas de raya de los trabajadores temporales;

II.4.- REFORMAS AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1972.

Este año resultó de gran importancia para los Burócratas puesto que con las Reformas al Precepto Constitucional, se les otorgó el Derecho a obtener viviendas económicas en arrendamiento o venta.

La fracción XI inciso f), que se reformó se asentaba que debía proporcionarle a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

Debido a la reforma, al Apartado "B", por Decreto del 8 de Noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial el día 10 del mismo mes y año, se conformó de la siguiente manera:

Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establece un fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita a éstos, créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, bien-

para reconstruirlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho serán entregadas al Organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos a un interés no mayor del 4% anual.

De igual manera que la fracción anterior a la fracción XIII se le adicionó un segundo párrafo ya que anteriormente exponía:

Los Militares, Marinos y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del Servicio exterior se regirán por sus propias Leyes.

En virtud de la Reforma al Apartado "B" del 8 de Noviembre de 1972, quedó integrado de la siguiente manera:

FRACCION XIII.- Los Militares, Marinos y miembros de Seguridad Pública, así como el personal de Servicio Exterior, se regirán por sus propias Leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el ac-

tivo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f), de la fracción XI de éste apartado, en los términos similares y a través del Organismo encargado de la Seguridad Social de los componentes de dichas Instituciones.

En lo referente a la fracción XIII el Estado debe otorgar a los miembros en activo del Ejército y Fuerza Aérea las mismas prestaciones de la fracción XI en términos similares.

11.5.- REFORMAS AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN-
1974.

Dentro de los logros conquistados por los Trabajadores al Ser-
vicio del Estado fue la Reforma al Artículo 123 Apartado "B" frac-
ción VIII Constitucional que anteriormente exponía:

FRACCION VIII.- Los Trabajadores en función de los conocimien-
tos, aptitudes y antigüedad.

Quedando reformada de la siguiente manera:

FRACCION VIII.- "Los Trabajadores gozarán de derechos de esca-
lafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los con-
ocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, ten-
drán prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su fa-
milia".

De esta Reforma se desprende que al Empleado Público indepen-
dientemente de su antigüedad y conocimientos, lo que viene a consti-
tuir una circunstancia que obliga al Trabajador a superarse en bene-

ficio de la función Pública dependiendo de la labor que desempeña - las cuales se dividen en 2 grandes ramas Administrativa y Opera--- ción.

En ese mismo año se reformó también el inciso c) de la Frac--- ción XI del apartado "B" Constitucional, que anteriormente indicaba:

FRACCION XI:

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

En lo referente a esta reforma podemos destacar, el mayor al-- cance del inciso c) de dicha fracción, ya que el campo proteccionis ta que tenía la mujer, con este logro se vió favorecido considera-- blemente, puesto que no solo no realizara trabajos que pongan en pe ligro el producto en gestación, sino que además su salario integro

antes y después del embarazo, contando con la estabilidad en su empleo, todo ésto en beneficio ya no solo del trabajador que en éste caso es la mujer, sino que también el de su familia.

C A P I T U L O I I I

SURGIMIENTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

III.1.- SU INTEGRACION.

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, (Reformado por el Artículo 2º del Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial, el 12 de enero de 1984, en vigor 90 días después de su publicación, actualmente vigente) el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es Colegiado y estará integrado por un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los Poderes de la Unión; un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer Arbitro el cual será nombrado de común acuerdo por los representantes anteriormente citados, además, en cada Unidad Gubernamental existirá una Junta Arbitral, que también será Colegiada y estará integrada por un representante del Jefe de la Unidad, otro del Sindicato de trabajadores y un tercero el cual será elegido en la forma anteriormente expuesta; funcionando en pleno y en salas.

En su párrafo segundo, el mismo Artículo 118 expone que, además de las Salas antes referidas, éstas podrán funcionar en las Capitales de las Entidades Federativas como Salas Auxiliares del mismo Tribunal y que el pleno considere necesarias, integrándose estas

Salas Auxiliares en igual forma que las Salas.

Dentro del tercer y último párrafo del Artículo en cuestión se ñala como debe de integrarse el pleno debiendo quedar conformado de la siguiente manera: Con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado Adicional, que deberá ser designado por el C. - Presidente de la República, el cual fungirá como Presidente del Tribunal.

En el Artículo 121 de la referida Ley, se enumeran los requisitos necesarios para hacer Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de la siguiente manera:

- I.- Ser Mexicano en Pleno Goce de sus Derechos Civiles;
- II.- Ser Mayor de 25 Años;
- III.- No haber sido condenado, por Delito contra la Propiedad, o sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier-- otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal así como los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán ser Licenciados en Derecho, expedido con un mínimo de-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

cinco años, cuando menos antes de la designación y deberán contar con un mínimo de tres años en el ejercicio de la práctica de Abogado.

Asimismo, el representante de los Trabajadores, deberá haber-- prestado sus servicios al Estado, como Empleado de Base, por un período no menor de cinco años anteriores a la fecha de su designación.

Como se puede observar en el precepto anteriormente descrito, el Magistrado representante de los Trabajadores, no requiere cubrir el requisito de ser Licenciado en Derecho, debiendo de reunir los requisitos enumerados en las tres primeras fracciones del Artículo aludido.

Por otro lado los integrantes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tienen señalado un período fijo en el ejercicio de sus funciones, el cual se encuentra regulado en el Artículo 120 de la Ley en cuestión, que a la letra dice:

"El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala - Auxiliar derarán en su cargo seis años. Los Magistrados representan

tes del gobierno Federal y los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron".

Es importante destacar el hecho de que los Presidentes de las Salas, en la práctica son designados por el Presidente de la República como Magistrado Tercer Arbitro, fundando esta idea en la opinión dá el Maestro Trueba Urbina, la cual comparto y que dice: "... y un Magistrado Tercer Arbitro 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 este Tribunal carezca de Independencia y siga las directivas Políticas que ordena - el Jefe de la Nación, en razón de nuestro sistema Presidencialis--- ta". (17)

El Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos, los Secretarios, Actuarios y el Personal que sea necesario. Los Secretarios y empleados del Tribunal estarán regulados por la Ley en cuestión, debiendo ser ventilados los conflictos que se deriven de la - relación de trabajo, por las Autoridades Federales del Trabajo. Los Secretarios deberán ser Licenciados en Derecho.

(17) Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ob cit pág 612.

Es importante destacar que los conflictos que se originan entre el Tribunal y sus Empleados, éstos serán resueltos en la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.2.- SU ORGANIZACION JURISDICCIONAL Y COMPETENCIA.

La organización Jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como su competencia, se encuentran reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,-- concretamente en sus Títulos Séptimo, Octavo y Noveno.

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es desde un punto de vista formal, un Tribunal Administrativo, pero materialmente es un Organó Jurisdiccional de naturaleza Contencioso Administrativa.

El Tribunal ejerce una Jurisdicción especializada, no siendo - por tanto un Tribunal especial, ya que preexiste al conflicto y no se agota una vez resuelto éste, a más de que no constriñe su ámbito de competencia a personas determinadas". (18)

En este punto podemos afirmar, que dada la estructura del Tribunal, y de acuerdo a lo establecido en los Artículos 120-a, 120-b-120-c, de la Ley referida, que regula las facultades y obligaciones

(18) Serra Rojas Andrés, DERECHO ADMINISTRATIVO, Tomo I séptima Edición, Editorial-Porrúa, Méx.1976 pág. 432.

del Presidente del Tribunal, de los Presidentes de las Salas y de los de las Salas Auxiliares. Se desprende que las funciones típicamente Jurisdiccionales, se encuentran contempladas en el Artículo 120-a fracciones III, IV, V y VIII, que a la letra dicen:

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

FRACCION III.- Presidir las sesiones del Pueblo.

FRACCION IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las Licencias que de acuerdo a la Ley le sean solicitadas.

FRACCION V.- Asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento interior;

FRACCION VIII.- Rendir los informes relativos a los Amparos -- que se interpongan en contra de los Laudos y de las resoluciones -- dictadas por el Pleno.

ARTICULO 120-b.- El Presidente de cada una de las Salas, tiene las facultades siguientes:

FRACCION II.- Vigilar que se cumplan los Laudos dictados por -

la Sala.

FRACCION III.- Rendir los informes en los Amparos, cuando las Salas tengan el carácter de Autoridad responsable.

ARTICULO 120-c).- Los Presidentes de las Salas Auxiliares, tendrán las facultades y obligaciones siguientes.

FRACCION II.- Remitir al Tribunal los expedientes dentro del término fijado en la fracción II del Artículo 124-c de ésta Ley.

FRACCION III.- Rendir los informes en los Amparos, cuando las Salas auxiliares tengan el carácter de Autoridad responsable.

Quedando las demás Fracciones, comprendidas dentro del marco Administrativo.

Atendiendo a la naturaleza del Tribunal, a diferencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el representante del Gobierno Federal no funge como Presidente de la Sala, sino que será, al Magistrado Tercer Arbitro que será designado, como ya dijimos, de común acuerdo entre el representante del Gobierno y el representante de los Trabajadores, que a su vez es nombrado por la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a la desconcentración del Tribunal, ésta se efectuará mediante la creación de Salas Auxiliares, las cuales serán ubicadas en las Capitales de cada Estado, las cuales estarán integradas de igual manera con tres Magistrados, un representante del Gobierno Federal, un representante de los Trabajadores (F.S.T.S.E.) - y un Tercer Arbitro que nombrarán de común acuerdo los anteriores.

En cuanto a la distribución de competencia entre el Pleno y las Salas, se establece la integración del primero con la totalidad de los Magistrados, más un Magistrado Adicional, que no integra Sala, el cual será designado por el Presidente de la República y que fungía como Presidente del Tribunal y el Secretario General de Acuerdos, además de su cargo fungía como secretario del Pleno.

En lo concerniente a los gastos que se originen por el funcionamiento del Tribunal, éstos serán cubiertos por el Estado, incluyéndose en el presupuesto de la Secretaría de Gobierno.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Dentro de la Ley reglamentaria se delimita la Jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de -

dirimir los conflictos que surgan entre los Poderes de la Unión y - sus Trabajadores, en forma clara el Artículo 124 reglamenta su competencia para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre Titulares de una Dependencia o Entidad y sus Trabajadores.

II.- Conocer de los conflictos Colectivos que surjan entre el Estado y las Organizaciones de Trabajadores a su Servicio;

III.- Conocer 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, reglamentos de Escalafón, reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos".

Los dos Artículos siguientes reglamentan las competencias de las Salas y Salas Auxiliares, las cuales deberán conocer u tendrán la misma competencia que el Tribunal, ésto es: Conocer de los conflictos individuales entre los Titulares de las Dependencias y sus trabajadores. en lo relativo a las Salas Auxiliares y de acuerdo al Artículo 124-c, fracción II de la Ley, expresa que éstas deben tramitar los conflictos que se susciten entre los trabajadores y las Dependencias o entidades hasta agotar el procedimiento, para una vez-

hecho lo anterior, turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se señala cerrada la instrucción, para que éste a su vez lo turne a la Sala correspondiente, para que ésta dicte el Laudo respectivo.

Es importante señalar en éste punto, que todo lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, será nulo.

Señalare a continuación algunos Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, referentes a su competencia:

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE (ART. 124).

Es al Tribunal a quien compete señalar o determinar si una Plaza es o nó de confianza y precisar si es competente para conocer del conflicto, y en el supuesto de que se llegue a la conclusión de que la Plaza que se reclama es de confianza, se absolverá al Titular de la demanda por carecer de acción el Trabajador para deman-

dar las prestaciones que reclama. Exp. 343/61.

GUILLEMO ALONSO MONCAYO DE LA FUENTE VS. SECRETARIO DEL PATRIMONIO NACIONAL (LAUDO)

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

(ARTICULO 124)

El Tribunal de Arbitraje es el único competente en toda la República para resolver los conflictos Laborales que se susciten entre el Estado y sus Trabajadores, siendo asimismo, el único directamente capaz y facultado para decidir que Plazas y Empleados deben ser considerados de base o de confianza. Exp. 425/61.

PABLO CASTILLO CERVERA VS. SECRETARIO DE GOBERNACION. (LAUDO)

"EMPLEADOS PUBLICOS. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE TRATANDO SE DE TRABAJADORES DEL CONGRESO DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES.

(ARTICULO 124)

Aún cuando el Secretario del Patrimonio Nacional estima que el Consejo de Recursos Naturales no Renovables es un Organismo con per

sonalidad Jurídica propia, que funciona en forma descentralizada y que por lo tanto no depende de la mencionada Secretaría, al no aportar ninguna prueba para acreditar éste hecho y por lo contrario señalar el Artículo 7º de la Ley de Secretaría de Estado que entre -- las funciones y atribuciones de la del Patrimonio Nacional, le corresponde la de conservar o administrar los bienes que constituyen Recursos Naturales Renovables y no Renovables, resulta correcta la determinación para conocer del conflicto que se planteó. Exp. - - - 1092/61."

SECRETARIO DEL PATRIMONIO NACIONAL". (LAUDO) (19)

De acuerdo al cúmulo de desconcentración de las Dependencias de Gobierno y Paraestatales, seguramente se efectuará la desconcentración del Tribunal otorgando con ello competencia a las Salas Auxiliares para dictar Laudos, en forma semejante a la competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje que operan en las Entidades Federativas.

Por otro lado de acuerdo a la competencia del Tribunal, para -

(19) EJECUTORIAS PUBLICAS EN EL INFORME DE LABORES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, TALLERES GRAFICOS DE LA NACION, MEXICO, 1963, pág. 33

conocer de los conflictos que se den entre las Dependencias y sus Empleados de confianza, se entiende que de acuerdo con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con base en el Artículo 124 fracción 1ª, de la Ley de 1ª instancia, el Tribunal debe conocer de todo conflicto que se suscita entre los Titulares de una dependencia y sus trabajadores.

En el caso de que el Laudo, acredite la calidad de trabajador de confianza y el conflicto se derive de la estabilidad en el empleo (CESE), el Tribunal se declarará incompetente para conocer del asunto, dejando a salvo los Derechos del Trabajador para que éste los haga valer en la vía que estime conveniente (Amparo), para el caso en que el conflicto sea distinto a la estabilidad del trabajador, el Tribunal deberá resolver en cuanto al fondo del asunto.

III.3.- SU FUNCION

Como ya expuse en el punto que antecede, el Tribunal deberá -- conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los Titula-- res de las Dependencias de Gobierno y sus Trabajadores, para lo --- cual se lleva a cabo el siguiente procedimiento.

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y -- Arbitraje, no requiere forma o solemnidad alguna tanto en la promo-- ción como en la intervención de las partes en conflicto.

En cuanto reciba el Tribunal la primera promoción derivada de-- un conflicto individual, colectivo y Sindical, el Presidente del -- mismo, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguien-- tes para celebrar una audiencia de Conciliación, que se efectuará - dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de no tificación. Procurando advenir a las partes para llegar a un acuer-- do en la etapa conciliatoria, de llevarse a cabo dicho convenio es-- te se elevará a la categoría del Laudo, al que quedarán obligadas - ambas partes a su cumplimiento, como si se tratara de una Sentencia Ejecutoriada. Si por el contrario las partes no llegan a ningún --- acuerdo en dicha etapa, el Presidente remitirá el expediente a la -

Secretaría de Acuerdos del Tribunal para así proceder al Arbitraje, el cual es función del Tribunal.

El procedimiento para dirimir conflictos entre los Titulares - de las Dependencias Públicas y sus Trabajadores, se reducirá, a la - presentación de la demanda respectiva la cual podrá efectuarse por - escrito o verbalmente, cuando sea por la segunda ésta se hará por - comparecencia; posteriormente se contesta la misma por el demandado en igual forma; posteriormente se efectúa una audiencia en la cual - se reciben las pruebas y alegatos de ambas partes, para después dic - tar resolución, salvo que a Juicio del Tribunal sean necesarias --- otras diligencias, para una vez efectuadas proceder a dictar Laudo.

Todas las actuaciones que se lleven a cabo se efectuarán en -- presencia de mínimo dos Magistrados del Tribunal para que puedan -- ser válidas y sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

Una vez que el tribunal reciba la contestación de la demanda o transcurrido el plazo de contestación, ordenará se practiquen las - diligencias necesarias citando a las partes y cuando el caso así lo requiera a los testigos y peritos, para la celebración de la audien - cia de pruebas, alegatos y resolución. (ARTICULO 131)

"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 aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la Litis. Acto se señala 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. (ARTICULO 132)".

"En la audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la Contraloría, 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. (ARTICULO 133)".

"Los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los Titulares podrán hacerse representar por Apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio (ARTICULO 134)".

"Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que-

a su interés convenga (ARTICULO 135)

"Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá contestada la de manda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (ARTICULO -- 136)".

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo antes descrito es im portante señalar, que para el caso que se tenga por contestado la - demanda en sentido afirmativo el demandado solo podrá ofrecer pruebas que demuestren: a).- Que el actor no era trabajador o titular, - según el caso. b).- que no existió el cese. c).- que no son ciertos los hechos de la demanda, ésto de acuerdo a lo establecido en el -- Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, de Aplicación Supleto-- ría.

"El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le pre senten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos o verdad sabida y buena fé guardada, debiendo expresar en su Laudo las consideraciones que funde su decisión, (ARTICULO 137)".

"Antes de pronunciar el Laudo, los Magistrados representantes--
podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso
el Tribunal acordará la practica de las diligencias necesarias (AR-
TICULO 138)".

"Si de la demanda, la citación para obsolver posiciones, la de
claratoria de caducidad, el Laudo y los acuerdos con apercibimien--
to, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notifica--
ciones se harán por estrados.

Todos los Términos correrán a partir del día hábil siguiente -
a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y-
se contará en ellos el día del vencimiento (ARTICULO 142).

"SE tendrá por desistida de la acción y de la demanda intenta-
da, a toda persona que no haga promoción alguna en el termino de --
tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la conti--
nuación del procedimiento. El Tribunal de oficio o a petición de --
parte, una vez transcurrido éste término, declara 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. (ARTICULO 140).

"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 la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano (ARTICULO 141)

"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 contarán a partir del día hábil siguiente a ---- aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día del vencimiento. (ARTICULO 142).

"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. (ARTICULO 143).

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas (ARTICULO 144).

"Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados. (ARTICULO 145)

"Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las Autoridades correspondientes.

Pronunciando el Laudo el Tribunal lo notificará a las partes. (ARTICULO 146).

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. (ARTICULO 147.- ")

"TITULO OCTAVO"

"DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS".

CAPITULO I

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos. (ARTICULO 148).

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. (ARTICULO 149).

CAPITULO II

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. (ARTICULO 150).

Cuando se pida la ejecución de un Laudo, el Tribunal despachará Auto de Ejecución y comisionará a un Actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que,

de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el Capítulo anterior. (ARTICULO 151).

Es importante destacar que, de acuerdo a lo que establece el Artículo 146, en lo referente a que las resoluciones dictadas por el Tribunal serán inapelables, como hemos visto anteriormente, pero es importante conocer las Tesis Jurisprudenciales que al respecto ha emitido la H. Suprema Corte y que, dada la claridad que éstas revisten, transcribo.

"...los Laudos del Tribunal de Arbitraje son sentencias definitivas contra las que no cabe recurso alguno, por lo que en su contra no procede el amparo promovido ante el Juez de Distrito, sino el Directo, o sea aquel de que la Suprema Corte conoce en única instancia. Tesis Jurisprudencial Número 101, 4ª Sala, Jur-17-65.

"Por lo que se refiere al propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, carece de facultades para interponer revisión, de acuerdo con la Tesis Jurisprudencial número 205, 4ª Sala Jur. 17-65.

La Ley Organica del Poder Judicial de la Federación dispone en su Artículo 27 fracción I: "Corresponde conocer a la Cuarta Sala: I

de los Juicios de amparo que se promuevan ante la Suprema Corte de Justicia, en única instancia, contra Laudos pronunciados por las -- Juntas de conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, por violaciones cometidas en ellos ".

El Maestro Serra Rojas sostiene que, el Amparo procede solo -- contra sentencias definitivas o Laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, promoviendo-se directamente ante la H. Suprema Corte.

En este sentido encontramos que el Artículo 107, fracción V, - incisos c y d de nuestra Carta Magna dice:

"En los juicios Civiles de orden Federal las sentencias podrán ser reclamadas en Amparo por cualquiera de las partes, incluso por la Federación en defensa de sus intereses patrimoniales, y en materia Laboral, cuando se reclamen Laudos dictados por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, en conflicto de carácter colectivo; por autoridades Federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto, o por el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado".

El Estado patrono puede pedir amparo contra el Tribunal de Arbitraje.

Tésis Jurisprudencial número 72, 4ª Sala, Jur 17-65.

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, podemos concluir, que si bien es cierto que las resoluciones dictadas por el Tribunal loes que son susceptibles de reclamarse por medio del Juicio Constitucional de Amparo, cuando sean violadas las garantías individuales, ya sea en el procedimiento o en la misma sentencia.

Es importante destacar que los conflictos entre el Poder Judicial y sus Servidores, en un inicio se ventilaba en el Tribunal, pero debido a la reforma del Artículo 123, Apartado "B", fracción XII segunda parte, se reglamentó, que los conflictos derivados entre dicho Poder y sus Servidores deberá ser resuelto por el Pleno de la Suprema corte de Justicia de la Nación.

CAPITULO IV

LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR BUROCRATICO, SEÑALADA EN EL ARTICULO-
6º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ---
FRENTA A LAS CAUSALES DE LA FRACCION V, INCISOS a) E i), DEL ARTICU-
LO 46 DE LA CITADA LEY.

IV.1.- CONCEPTO DE INAMOVILIDAD.

"Dícese de todo aquello que tiene la calidad de inmovible, o sea que no es movable, pero si bien el término es aplicable a cualquier cosa que no pueda ser separada o del puesto que ocupa, cuando en términos Jurídicos se habla de inamovilidad se entiende que el -- concepto está referido al Derecho que tienen los Funcionarios y Empleados Públicos de toda clase, de no ser separados de sus cargos, - salvo en aquellos casos que la propia Ley determina, como son característicamente, los derivados de la mala conducta, de la ineptitud, - de la negligencia en el desempeño de su misión o, desde otro punto - de vista, por haber alcanzado una edad que les permite acogerse a -- los beneficios de la Jubilación. La inamovilidad del Empleado o Funcionario Público, es equivalente e incluso, con respecto a aquellos, se puede y se suele utilizar la palabra estabilidad como sinónimo de inamovilidad.

El tema ofrece extraordinaria importancia, porque cuando el Funcionario tiene conciencia del Derecho a ser respetado en su función- (Salvo en aquellos casos que Legalmente pueden ocasionar su destitución o lesantía) actúa con mayor probidad, competencia y dedicación- al trabajo. El empleado Público que carece de estabilidad, sabe bien

que la permanencia en su cargo depende de la arbitrariedad de sus Jefes Jerárquicos y que para poco o para nada le ha de servir su buen-proceder y su interés en el cumplimiento de sus deberes.

La consecuencia lógica de ese estado de ánimo, le fuerza su --- atención en ver si encuentra otro empleo, dentro o fuera de la Administración Pública, que le reporte mejores beneficios económicos inmediatos, y esto sin entrar a considerar el riesgo más o menos remoto de quien realiza su labor en tan precarias condiciones. Trate de descubrirse de la posible cesantía mediante procedimientos nada honestos.

Contrariamente, el Funcionario que se considera seguro en su posición, tratara, lógicamente pensando, de no incurrir en ninguna de las causas que puedan motivar su separación Legal del empleo, porque al actuar indebida o deshonestamente, es muy grande el riesgo a que se expone.

En muchos Países — En aquellos de mayor adelanto Administrativo La Inamovilidad constituye un Derecho indiscutible. En la Argentina— como en otros Países Americanos — Todavía quedan residuos de aquellos tiempos, no muy lejanos, en que al cambiar el Titular del Poder

Ejecutivo, cambiaban todos los Empleados Públicos, desde los de más elevada Jerarquía, hasta los más modestos Servidores de la Administración. En provincia era esa la norma corriente, según es bien sabido es otros términos: Los empleados carecían de toda inamovilidad, - en cierto modo ello era lógico, porque debiéndose los nombramientos al favoritismo ministerial o a los compromisos Políticos de Partido, sin consideración a circunstancias de capacidad comprobada, no era de extrañar que los empleados y Funcionarios más que Servidores de la Nación o del Estado, se considerasen Servidores del Gobierno, y del Partido Político que los había designado.

Por su parte toda esa situación ha cambiado y los servidores de la Administración Pública Nacional, provincial o Municipal gozan hoy de unas garantías que antes no tenían y que estan consideradas en -- los Estatutos por los cuales se rigen.

No cabe ocultar que esas garantías no tienen un valor absoluto y que a veces no es debidamente respetada esa estabilidad.

Unicamente el Personal de las Fuerzas Armadas ha disfrutado --- siempre de una autentica Inamovilidad.

Claro que la inamovilidad únicamente puede darse en los Regímenes representativos de un Estado de Derecho, ya que es incompatible con los Regímenes totalitarios o con los Gobiernos de Facto. En los cuales la voluntad omnimoda del dictador o del grupo que le apoya es incompatible con todo Derecho individual, entre otros el de la inamovilidad de los Funcionarios.

Más no basta con que los Servidores del Estado en cualquiera de sus Ramas gocen de inamovilidad, aunque para ellos resulte moral y -parcialmente efectiva (Seguridad Jurídica), se ha de contemplar con un acertado sistema de ingreso y ascensos. Es decir, que se tiene -- que ir a la formación de las diferentes carreras Judiciales y Administrativas en las que para nada y en ningún momento jueguen el favoritismo o los intereses partidarios".(20)

"Inamovilidad.- F. Calidad de lo Inamovible.

Inamovible.- Adj. Que no se puede mover o quitar de su empleo: Magistrado Inamovible". (21)

Las característica especial de los trabajadores al Servicio del

(20) Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XV.- Impoinsa, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Arg. RAWALCE 30-NOV.-61 Pág. 270-271.

(21) Pequeño Larousse Ilustrado 1970 a.c.. Rada Editorial Larousse México, D.F.

Estado, es la inamovilidad, que como ya dijimos se encuentra contemplada en el Artículo 6º del Estatuto Burocrático.

La inamovilidad es una de las mayores garantías que contempla la Ley Reglamentaria, pues como lo menciona el Maestro Trueba Urbina en su comentario al Artículo en comento. "... supera a la Fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, pues dicha disposición establece en forma absoluta la inamovilidad de los Trabajadores de Base, proporcionándoseles una seguridad en el empleo, mayor que la proporcionada por la Ley -- Laboral a los Trabajadores de Planta.

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.

Podemos concluir diciendo que, la inamovilidad de los Empleados de Base al Servicio del Estado, constituye una garantía para ellos, ya que no pueden ser removidos en forma arbitraria por lo que la relación Laboral solo deja de surtir efectos por las causales plasmadas en el Artículo 46 del Estatuto Burocrático. Al respecto la H. --

Suprema Corte de Justicia sustenta el siguiente criterio:

Inamovilidad (Artículo 6º) el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, como Ley Reglamentaria del Artículo 39 Fracción II de la Constitución, y la Ley Federal del Trabajo como Reglamentaria del Artículo 123 de la misma Ley fundamental, rigen -- dos generos de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza Jurídica radicalmente distintas, como son, el nexo Laboral entre Patronos y Trabajadores de las Industrias o Empresas Privadas y el nexo del Estado con sus Servidores pues mientras en la primera el contrato es susceptible de rescisión unilateral por parte del Patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone la -- Ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del Trabajador en el empleo, del que solo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la primera -- la reglamentación la impone el Estado a los particulares, el segundo es una autolimitación que el estado se impone a la radical facultad que le confiere el Artículo 89 Constitucional. Por éstas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el Artículo 8º -- del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y solo opera en -- los casos de que las características privativas de ambos ordenamientos lo permitan.

(EJECUTORIA: Informe del Tribunal de Arbitraje, 1963, P.P.69 y 70.--
A.D. 600/52 GOBIERNO DEL TERRITORIO NORTE DE LA BAJA CALIFORNIA VS.-
TRIBUNAL DE ARBITRAJE).

Una vez definido el concepto de inamovilidad, desde el punto de vista Jurídico como lo contempla la Enciclopedia Omeba, desde el punto de vista gramatical como lo contempla el Diccionario Larousse y - de acuerdo a la Real Academia de la Lengua, desde el punto de vista doctrinal y el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pasaré a referirme concretamente a analizar el Derecho que tienen los empleados al Servicio del Estado en lo referente a la inamovilidad, regulada en forma específica.

En el Artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual a continuación transcribo:

"Artículo 6º.- Son Trabajadores de base:

Los no incluidos en las enumeraciones anteriores y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles si no - después de seis meses de Servicio sin nota desfavorable en su expediente."

En cuanto al punto referente a la inamovilidad es importante -- mencionar el criterio que al respecto sostiene la Suprema Corte de - Justicia de la Nación, para tal efecto citaré a continuación algunas Tésis emitidas por la Corte.

"Trabajadores al Servicio del Estado, inamovilidad de los.- Conceptos.- Por inamovilidad debe entenderse el Derecho que tienen los- Trabajadores para no ser separados de su empleo, sino por las cau- sas especificadas en el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y no que dicho término a que se refie- re el Artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio- del Estado, deba entenderse en función del cambio de adscripción o - funciones. (22)

"Trabajadores al Servicio del Estado, inamovilidad de los Trabajadores de nuevo ingreso a una Dependencia Burocrática que adquieren inamovilidad después de seis meses de servicio, sin nota desfavora-- ble en su expediente. no son aquellos a quienes se designa, Profesionalmente, para que cubran una Plaza de Base, solo mientras la comi-- sión mixta de escalafón respectiva, determina a que persona, por sus

(22) Ley Federal del Trabajo.- Comentada por Francisco Ramírez Fonseca.- Edit. Pac. S.A. 5 EDIC. Méx. 1985 Pág. 590.

mejores Derechos escalafonarios, corresponde hacerse cargo en definitiva de ella, sino los que resultan nombrados, como carácter permanente, una vez que la citada comisión emita dictámen a su favor." -- EXP. 5087/69.- Miguel Saldaña Aguilar.- 8 de Abril de 1970 Unanimidad 4 votos ponente Angel Carvajal Vol. 193-198 Pág. 42 Tribunal de la Suprema Corte de Justicia 4a. Sala.

De lo anteriormente expuesto se desprende que el personal de -- nuevo ingreso solo alcanzará el Derecho a la inamovilidad, cuando -- haya cumplido seis meses de trabajo efectivo, sin nota desfavorable en su expediente, concluyendo que no por el hecho de obtener ese Derecho se le considera empleado de Base, ya que ésta le puede ser -- otorgada en cualquier tiempo después de haber cumplido los seis meses de labores, otorgándosele por medio de la comisión mixta de escalafón o por el titular de la Dependencia respectiva de conformidad con el sindicato.

A continuación citaré otra Jurisprudencia de la Corte en éste -- sentido que reafirma lo expuesto:

"Trabajadores al Servicio del Estado, Base e Inamovilidad.- El -- Argumento que sostiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-

cio del Estado, establece que "Todo Trabajador Eventual que preste - sus Servicios por más de seis meses en forma ininterrumpida" deberá considerarse de Base carece de fundamento, los trabajadores de Base que tengan seis meses de Servicio (Sin nota desfavorable) serán considerados inamovibles." (23)

En este orden de ideas la Ley en cuestión, en su Artículo 10º - establece que los Derechos de los Empleados Públicos entre otros el que nos ocupa, serán irrenunciables, así pues, que, el Derecho a la inamovilidad solo será aplicable a los empleados de Base y a los de nuevo ingreso que hayan cumplido seis meses de servicio ininterrumpido, ya sea que cuenten con nombramiento expedido por el Titular de la Dependencia de conformidad con el Sindicato respectivo o por figurar en las Listas de Raya de los Trabajadores temporales, excluyendo se de este Derecho a los Empleados Públicos que prestan sus servicios ya sea por honorarios o por obra determinada, tiempo fijo y de confianza, estos últimos contemplados en el Artículo 5º de la Ley en cuestión.

(23) Castro Zavaleta, Salvador.- OB. CIT. APENDICE 9 Pág. 830.

IV.2.- CAUSALES a) E i), DEL ARTICULO 46 FRACCION V DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PARA DEJAR SIN EFECTO EL NOMBRAMIENTO DEL EMPLEADO FEDERAL POR RESOLUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el presente punto elaboraré un breve panorama del cese del Empleado Público desde el punto de vista Jurídico, toda vez que como se desprende de la Fracción IX del Apartado "B" del Artículo 123 --- Constitucional, el establecimiento del principio fundamental en la - Legislación Laboral Mexicana, de que la relación de Trabajo solo puede disolverse válidamente, cuando exista una causa o motivo justificado, en los términos que fije la Ley Reglamentaria de los Servidores Públicos, así mismo y para ser congruente con éste principio, la misma Fracción Constitucional establece en su segundo párrafo, que - en el caso de cese injustificado, el Trabajador Burocrático tendrá - Derecho de elegir entre la reinstalación en su empleo o la indemnización correspondiente.

En tal virtud y apegados al principio Constitucional, de que -- las relaciones derivadas entre los Empleados Públicos y el Titular - de la Dependencia no puede disolverse, sino por causa justificada, - la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucio--

nal, contempla en su Artículo 46 las causas por las cuales se darán por terminados los efectos del nombramiento del empleado, el cual a continuación transcribo:

Artículo 46.- Ningún Trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo 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 las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo Aplicables a la Dependencia respectiva;

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 sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

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

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e).- Por revelar 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 incurrir, habitualmente, al trabajo en estado de ebriedad 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.

i).- Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador -- que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa, cuando ésto sea posible hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta Fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de -- plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del -

nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

De lo anteriormente expuesto se desprende, que son causales para el cese en forma unilateral, por parte del Titular de la Dependencia respectiva, la renuncia, el abandono de empleo, la repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o cause la suspensión o deficiencia del servicio.

La disposición no es muy clara cuando habla de la repetición de las faltas, pues no señala cuantas han de ser y en consecuencia se estará a otra parte del mismo Artículo que señala que deben ser más de tres faltas consecutivas, aunque el espíritu de la disposición parece ser otro, el de sancionar descuidos o irresponsabilidades en el Servicio.

En lo referente a la Fracción II del Artículo en comento, cuando se trata de personal designado para obra especial o por tiempo determinado, al concluirse aquella o fenecer el plazo, en forma auto

mática debe terminar la relación laboral; pero en el caso del contrato a tiempo fijo tendrá aplicación supletoria. Lo dispuesto por el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el contrato se prolongará mientras exista la materia del trabajo.

Por lo que respecta a la Fracción III, no deja lugar a dudas, toda vez que con la muerte del trabajador, termina la relación del trabajo, sin que medie la voluntad de las partes ya que es un hecho de la naturaleza.

La Fracción IV, señala la incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida cumplir con su función sera causal de cese.

En lo relativo a la Fracción V del precepto anteriormente transcrito, la expresión literaria no deja lugar a dudas, cuando señala que, solo mediante resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste determinará la situación que prive, según sea el caso, respecto de los efectos del nombramiento del Empleado Público ante las causales enumeradas en los incisos que comprende dicha Fracción, de los cuales analizaré en forma más amplia los incisos a) e i), ya que son el tema central del presente trabajo, para tal efecto

y de acuerdo a los que establece el inciso a), referente a la falta de probidad y honradez, para lo cual considero conveniente seguir un orden, principiando por definir la etimología del término probidad, - de acuerdo a la Real Academia de la Lengua tenemos que:

PROBIDAD.- Proviene del término latino, Probitas, que significa bondad, rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. (24)

PROBIDAD.- Bondad, rectitud de ánimo honrabilidad de bien integridad y honradez en el obrar, amor a la justicia imparcialmente administrada y hábito de hacerlo así, equidad, moralidad práctica y en constante acción. (25)

HONRADEZ.- (De Honrado) F. Calidad de Probo//Proceder recto.

En mi opinión de las definiciones anteriormente transcritas, se desprende que el común denominador es la buena fe en el obrar, toda vez que para el Derecho, el citado término es un principio fundamental, que sirve de supuesto a todas las relaciones Jurídicas, en las-

(24) Diccionario de la Lengua Española, Talleres Espasa Calpe. S.A. 1963, XVI Edi. - Madrid 1936. Pág. 1033

(25) Diccionario Enciclopédico Salvat. Segunda Edic. Méx. 1954 Pág. 758 Pág. 695.

que se encuentran incluidas todas las conductas descritas.

Siguiendo este orden de ideas y dada la importancia que reviste el término "Buena Fé" efectuaré un estudio más amplio del término, - para tal efecto citaré lo que, en este sentido define la enciclopedia Jurídica Omeba en sus páginas 55 y 403:

Buena Fé.- El ordenamiento Jurídico se articula, como sabemos, - según valoraciones positivas cuyo sentido se proyecta hacia valores-puros, en los que la comunidad apoya sus vivencias axiológicas.

Es importante destacar que la buena fé, no es una norma Jurídica, sino un principio Jurídico fundamental, ésto es, algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento Jurídico.

Toda vez que aflora de modo expreso en múltiples y diferentes - normas Jurídicas, en las cuales el Legislador se vé precisado a aludirla en forma continua.

De tal forma podemos decir que la buena fé engloba honestidad, - honradez y lealtad en el ámbito Jurídico, en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar; es pues,

realizar una buena disposición para que al exteriorizar una conducta esta se dé, sin desvios incompatibles con la objetividad de los valores Humanos de la Comunidad, de acuerdo a las buenas costumbres.

Es importante destacar que el obrar apartado de la buena fé produce consecuencias Jurídicas, tendientes a la invalidación de los efectos Jurídicos del acto, que se ha generado en una errónea convicción sobre la realidad, así pues podemos concluir que la buena fé, es un principio axiológico, cuya objetividad depende de las vivencias estimativas de la comunidad, que sanciona el Organismo Jurisdiccional.

Para cumplimentar lo anterior, citaré a continuación el criterio que sostiene la H. Suprema Corte de Justicia en éste sentido;

"Probidad u Honradez, falta de concepto.

Por falta de probidad u honradez, se entiende el no proceder -- rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tiene a cargo, -- procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciendolo en contra; debe estimarse que no es ne-

cesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que --- exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Jurisprudencia 4a. Sala Laboral Directo Amparo Directo 4009/75 Ferrocarriles Nacionales - de México, Unanimidad 4 Votos Apendice 1985, Pág. 204".

"Falta de Probidad y Honradez, su connotación Laboral es distinta a la Penal.

Si a un trabajador se le concede el Amparo y protección de la - Justicia Federal, respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y honradez en la relación Laboral, pues la connotación que corresponde en la Materia Penal para los delitos contra la propiedad Laboral, para las faltas de probidad y honradez en que incurren los trabajadores. Jurisprudencia 4a. Sala Laboral, Directa Amparo Directo 4026/73 - - Joaquín Caballero Collado, 5 Votos, Vol. 66 Pág. 17."

De lo anteriormente expuesto, se desprende que, el no proceder-
rectamente en las funciones que tenga encomendadas el Empleado Públi-
co, revista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Es

tado, así como en lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo, adecua el Empleado Infractor, con el hecho que realice en contra de los intereses del Organismo para el cual presta sus servicios, su conducta, a lo establecido en la Fracción V inciso a) del Artículo-46 de la referida Ley.

Es importante destacar, que para el caso en que un Empleado Público, incurriera en irregularidades que presuman la causal de falta de Probidad u Honradez, y que éstas dada su gravedad fueran denunciadas, por el representante del Organismo, ante el Agente del Ministerio Público Federal, y en dicho proceso Penal al Trabajador Público-le resultará una sentencia absolutoria, ésto no implicaría que el Juicio Laboral instaurado en su contra ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje siguiera hasta sus últimas consecuencias, incluso el Tribunal puede dictar, si se dan los elementos, Laudo condenatorio al empleado Público, dando con ello, autorización al Titular de la Dependencia, para dar por terminados los efectos del nombramiento del empleado, sin responsabilidad para dicho Titular, toda vez que la connotación Laboral es distinta a la Penal.

Asimismo, la H. Suprema Corte de Justicia, sostiene el criterio en el sentido de que el trabajador Público incurre en faltas de Pro-

bilidad u Honradez, aunque de esta conducta no obtenga ningún lucro, - toda vez, que con el simple hecho de proceder en contra de las obligaciones que tiene encomendadas, adecua su conducta a la causal de - Cese, prevista en la fracción V inciso a) de la Ley Federal aludida, por ende no es necesario que exista un daño Patrimonial en el Organismo para el cual preseta sus servicios, sino solo que se observe - una conducta ajena a un recto proceder.

Para reafirmar lo anteriormente expuesto citaré el criterio que al respecto sostiene la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Trabajadores del Estado, Cese de los.

De conformidad con el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el nombramiento de los Trabajadores de Base al Servicio del Estado, cesa de surtir efectos sin responsabilidad para el mismo Estado, entre otros casos ajenos - al presente, por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje - cuando incurran en faltas de Probidad y Honradez (fracción V inciso - a), en la inteligencia de que en tal caso el Trabajador que diere mo tivo para el cese puede ser desde luego suspendido en su trabajo, - si con ello estuviere conforme la Directiva del Sindicato a que pertenece, pero si no fuere así el Jefe superior de la Oficina puede -

ordenar su remoción a otra, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje. De lo anterior se desprende que en los conflictos que se suscitan entre los Titulares de las Unidades Burocráticas y los Trabajadores al Servicio del Estado por alguna de las causas establecidas en la Fracción V del Artículo 44 Estatuario, a diferencia de lo que ocurre en las controversias entre Trabajadores y Patrones Particulares, el Titular no puede cesar al empleado cuando considere que a incurrido en algunas de las causas que justifiquen la terminación de los efectos de su nombramiento, si no que debe obtener previamente resolución favorable del Tribunal de Arbitraje, pues si no lo hace así y actuando de propia autoridad lo despide, aunque obtenga la autorización para cesarlo es responsable del pago de los salarios que haya dejado de percibir durante el lapso transcurrido entre el despido y la fecha del laudo en que se le haya dado tal autorización, a menos que por haber conseguido la conformidad del Sindicato lo haya suspendido durante ese período. Amparo Directo 7542/57.- Jefe del Departamento del Distrito Federal. 18 de Agosto de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Volúmen III. Quinta Parte, Pág. 124.

Siguiendo éste orden de ideas analizaré a continuación en forma breve, los actos de violencia, amagos e injurias, que señala el inci

so a) de la fracción V del Artículo 46, de la citada Ley, para tal efecto transcribiré lo que describe el Diccionario de la Real Academia de la Lengua al respecto.

"VIOLENCIA F. Fuerza intensa impetuosa: Abuso de la Fuerza; -- coacción ejercida sobre una persona para obtener su aquiescencia en un acto Jurídico: La Violencia es una de las causas de nulidad de un contrato; fuerza que se emplea contra el Derecho o la Ley." (Larousse). (26)

"VIOLENCIA (Del Latín Violentia) F. Calidad de Violente. // 2.- Acción y efecto de violentar o violentarse. // 3.- Fig. Acción violenta o contra el natural modo de proceder."(Real Academia de la Lengua). (27)

"AMAGO: M. Amenaza: Un amago de tercina. // Señal, Indicio. // Ataque simulado." (28)

"INJURIA: F) (Lat. Injuria, Dein, y Jus, Juris, Derecho) Ofensa Ultraje: Decirle a uno Injurias (Sino. V. Ofender // Dañar menos cabero Insultar (Pág 560.)" Larousse.

(26) (27) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA: Talleres Espasacalpe, S. A., Madrid -- España, 1 de Julio de 1934, XVI Edic. Pág. 1297, 73.

(28) Pequeño Larousse Ilustrado. Editorial Larousse Buenos Aires R13, 7a.Tirara, -- 1970, Pág. 1066. 560 y 56.

"AMAGAR: V. T. Amenazar, hacer ademán de Amagar y no dar. // V. i. Próximo a suceder // Empezar a manifestarse. (29)

"AMAGAR: T. R. Dejar ver la intención o disposición de ejecutar próximamente alguna cosa V.T.C. // 2.- i. T. r. Estar próximo a sobrevenir. // 3.- Hacer ademán o demostración de favorecer o hacer daño. // A. U. Amagar y no dar. Juego de muchachos, el cual se reduce a levantar uno de ellos la mano para dar a otro un golpe, sin -- llegar a dárselo, porque de lo contrario pierde". (30)

Siguiendo este orden de ideas citaré a continuación el criterio que sostiene la H. Suprema Corte de Justicia, sobre el particular:

"Violencia, Amagos, Injurias o malos tratos, como alternadores de la disciplina en el lugar de trabajo."

Los actos de Violencia, Amagos, Injurias o malos tratos durante las labores, forzosamente alteran la disciplina del lugar de trabajo, ya que no es posible pensar que no se ha roto el orden que --

(29) (30) Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse Buenos R13, 7a. Tirada -- 1970, Pág. 1066, 580 y 58.

debe existir en un Centro de Labores cuando dos trabajadores se golpean, o uno golpea al otro, ya que, en esa hipótesis, independientemente del perjuicio causado al trabajador lesionado, existe en forma evidente un quebrantamiento de los principios de orden y de respeto mutuo, a las personas de los trabajadores que de be privar en los Centros de Trabajo como requisito indispensable para el desempeño eficaz de las labores, siendo de advertir que si un acto de esta naturaleza se dejará sin sanción, el quebrantamiento del orden podría dar lugar a consecuencias mayores, que -- corresponde al Patrón evitar, sancionando los actos que le son contrarios". Amparo Directo 8478/61, Medidores Aztecas S. A. 27 de Febrero de 1963. Fuente Laboral Pág. 28 Tomo LXVIII Epoca 6a. 4a. Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Nación".

" FALTAS DE PROBIDAD Y DESOBEDIENCIA "

El comunicar al trabajador las circunstancias que a Juicio - del Patrón constituían faltas de Probidad y Desobediencia , relacionadas con el Contrato de Trabajo, y que ellas ameritan la re cisión correspondiente, no puede conceptuarse como Amenaza, Amago o Violencia de ninguna especie, porque no es otra cosa que la ma nifestación de un criterio que puede ser o no correcto y que pue

de o no convalidarse con la declaración o reconocimiento de las -
Autoridades competentes; pero que no implica coacción o violencia
porque al trabajador le competen todos los Derechos de defensa y
la protección que la Ley Laboral le confiere. Amparo Directo - -
7880/61. Carlos Vega y Vega. 9 de Febrero de 1962 Fuente Laboral-
Pág. 27 Tómo LVI. Epoca 6a. 4a. Sala de la Suprema Corte de Jus-
ticia de la Nación".

" INJURIAS EN AUSENCIA DEL INJURIADO (CONSECUENCIAS) " .

La circunstancia de que el afectado no hubiera escuchado per-
sonalmente los insultos de que fue objeto, no le quita a la acti-
tud del trabajador el carácter de falta, pues lo único que previ-
ne la Ley es que el Patrón podrá rescindir el contrato de trabajo
por incurrir el trabajador, durante sus labores en actos de Vi-
olencia, Amagos o Injurias, sin que sea requisito que éstas inju-
rias se pronuncien estando presentes el injuriado. Amparo Directo
5341/59 Lorenzo Sanchez Flores 19 de Enero de 1961. Fuente Labo-
ral . Pág. 20 Tómo XLII. 6a. Epoca 4a. Sala de la Suprema Corte -
de Justicia de la Nación".

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la injuria in

ferida por una de las partes a la seguridad, Honor o Interés de -
la otra o de su familia. De acuerdo a lo que establece el Artícu-
lo 46 Fracción V inciso a) de la Ley Reglamentaria, será el Tribu-
nal Federal de Conciliación y Arbitraje por medio del Juéz compe-
tente el que determinará la calificación del hecho, tomando en -
consideración el carácter de las relaciones entre Superiores e -
Inferiores .

El tratadista Guillermo Cabanellas, nos dá el siguiente con-
cepto de injuria. "La Injuria consta de un empleo o aspecto obje-
tivo, que presupone un acto irregular contrario a Derecho, imputa-
ble a una de las partes del Contrato de Trabajo y susceptible, -
por su naturaleza o por las particularidades circunstancias que -
le rodean, de implicar un agravio para la seguridad, honor o inte-
reses del otro contratante o de su familia. En el aspecto subjeti-
vo, se integra por la consideración de la parte afectada, en cuan-
to al acto o sucesión de actos que la agravian en forma intolerable,
hasta el punto de llevarla a exteriorizar su voluntad de dis-
solver el Contrato de Trabajo."

Y agrega que "Es el punto de unión de dos actos consecuentes
(Acto irregular de una parte y reacción, sea pasiva o activa, de-

la otra) la actitud subjetiva del afectado es potencialmente como prisma capaz de reflejarlos de una triple manera, hacia la rescisión sin causa, la ruptura punitiva y la prosecución del vínculo Laboral. La subjetividad como determinante de la ruptura del contrato de trabajo, puede prevalecer en ocasiones para la apreciación de la injuria, principalmente cuando se considera, que el --nexo Laboral es eminentemente personal, y que las relaciones entre Trabajadores y Patrón suelen concretarse en forma directa". - (31)

Es importante destacar que tanto la falta de Probidad u Honradéz como la injuria, son genéricas, puesto que de ellas se determina no solo la forma en que las partes han de conducir sus relaciones, durante la subsistencia de la relación de trabajo, sino además su utilización para determinar en que casos la conducta de las partes, constituye un justo medio para que se de la ruptura del vínculo Laboral.

Siguiendo este orden de ideas, se desprende que para configurar la injuria o la falta de Probidad u Honradéz, como ya expuse, no es necesario que el daño causado a una de las partes se refleje en su patrimonio. Toda vez que solo basta que la conducta de una de las partes cause daño a la otra ya sea físico o moral.

Ahora bien, por lo que respecta a la facultad que tiene el juzgador, a efecto de calificar la existencia o inexistencia, de las cuales analizadas, en un caso dado, debiendo admitir el juzgador en su acepción más amplia, comprensiva de toda mala conducta, cuando denote actitudes contrarias al buen desempeño de las funciones que tenga encomendadas y toda vez que dichas hipótesis normativas no pueden fijarse con una directriz definida, para disolver el vínculo laboral, podemos concluir que para que se produzca la ruptura del nexo laboral, el Juzgador debe tomar en cuenta los requisitos de proporcionalidad, causalidad y factores externos -- que propiciaron la conducta de una de las partes.

siguiendo este orden de ideas, analizaré brevemente lo dispuesto en el Artículo 46 fracción V inciso i), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual a la letra dice:

"por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva".

En lo concerniente a las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva, me referiré exclusivamente a las Condiciones que rigen la relación de trabajo en el Servicio Postal Mexicano (Correos), para tal efecto y a fin de llevar un orden de ideas adecuado, citaré en primer término lo dispuesto en el Artículo 87 de la Ley Reglamentaria que dice:

"Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente. a solicitud de este, se revisarán cada tres años".

De acuerdo a lo que establece el Artículo en comento, se deduce que, las Condiciones Generales de Trabajo son las disposiciones que de común acuerdo entre el Titular del Organismo y el Sindicato -

(representante de los intereses de la base trabajadora), las que determinen los derechos y obligaciones que regularán la relación de -- trabajo entre el Titular del Organismo y los Empleados, las cuales - contendrán las bases previstas en el Artículo 88 de la Ley Burocráti ca, que a la letra dice:

"Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I.- La intencidad y calidad del trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realiza-- ción de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarse
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben so-- meterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras - embarazadas; y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener ma-- yor seguridad y eficacia en el trabajo".

Cuando las Condiciones Generales de Trabajo no contengan las ba ses mínimas previstas en la Ley, se estará a lo dispuesto en el Ar-- tículo 14 de la Ley Reglamentaría que a la letra dice:

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

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta Ley;

II.- Las labores peligrosas e insalubres o nocturnas para menores de dieciseis años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar que se presten los servicios; y

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

Para el caso en que el Sindicato, que como quedó expuesto anteriormente, representa los intereses de la base trabajadora, no estuviera de acuerdo con el contenido de las Condiciones Generales de -- Trabajo, podrá objetarlas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual resolverá en definitiva, de acuerdo a lo que establece el Artículo 89 de la Ley Burocrática.

Al respecto es importante destacar, que si el Sindicato no objetare las Condiciones Generales de Trabajo, es decir, estuviere de --

acuerdo con las mismas, estas surtirán sus efectos a partir de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el Artículo 90 de la Ley reglamentaria.

Por otra parte el Artículo 91 establece que, cuando dichas Condiciones contengan un capítulo especial, referente a prestaciones -- económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del presupuesto de egresos de la Federación, deberá ser autorizado dicho capítulo por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Es importante destacar que dicho Artículo debe ser reformado toda vez que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ya no es la encargada de aprobar el Capítulo inherente a prestaciones siendo la encargada de dicha resolución, la Secretaría de Programación y Presupuesto.

En su obra "Los Trabajadores de Banca y Crédito" Págs. 92, 93, 94 y 95 el Maestro de Buen Lozano, realiza un análisis comparativo entre las Condiciones Generales de Trabajo y el Contrato Colectivo - la cual a continuación transcribo.

" En realidad y no obstante los recovecos de la Ley, las Condiciones Generales de Trabajo son, a la Burocracia y hoy a los Burócratas Bancarios lo que los Contratos Colectivos de Trabajo a los Trabajadores del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Hay diferencias notables entre ellos con respecto a su celebración, al juego de la huelga como presión legítima contemplada en la Ley Federal del Trabajo, a las épocas de revisión y en última instancia, a la circunstancia que detrás de cada Titular Burócrata, hay una Secretaría de Programación y Presupuesto, que fiscaliza y se reserva el Derecho de decidir sin que valgan los acuerdos previos de los Titulares. Pero en orden a los resultados, es difícil encontrar diferencia de fondo.

No obstante, pueden señalarse algunas que es fundamental poner de relieve para una verdadera identificación de las Condiciones Generales de Trabajo.

La primera atendería a los recursos necesarios para cubrir los gastos derivados de las relaciones laborales. la Constitución es precisa al señalar que la aprobación del presupuesto de egresos de la Federación que el Ejecutivo Federal debe hacer llegar a la Cámara de Diputados anualmente, corresponde a esta, aprobar las Contribuciones

que a su juicio deban decretarse para cubrirlo (Artículo 64-IV). Es obvio que en el presupuesto se determinan las partidas especiales para cada Dependencia y que estas podrían ser modificadas por el solo impacto del reclamo de los Trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo por el contrario, los Contratos Colectivos de Trabajo, son en lo fundamental instrumentos de equilibrio entre los factores de la producción, entendida esta frase en un sentido amplio que excede con mucho de la actividad Industrial, en la inteligencia de que el costo de las prestaciones puede repercutir por regla general, por la vía de los precios. No siendo esto posible en la Burocracia".

Otra diferencia importante será, cuando los Contratos Colectivos de Trabajo no reconocen deberes u obligaciones de los Trabajadores, los cuales se encuentran previstos en los Contratos Individuales de Trabajo o bien, en los Reglamentos interiores de Trabajo, y las Condiciones Generales de Trabajo si los contemplan, como es el caso de las Condiciones de Trabajo de los Empleados del Servicio Postal Mexicano, que en su Título XI regula los Derechos, obligaciones y prohibiciones de los Trabajadores Postales.

De las condiciones Aludidas, analizaré brevemente, los Capítulos IV y V, que regulan la suspensión de los efectos del nombramiento y la terminación de los efectos del nombramiento respectivamente, en tal virtud analizaré en primer término la suspensión de los efectos del nombramiento, desde el punto de vista Jurídico, para posteriormente comprender cual es la aplicación en cada una de las situaciones que se presentan respecto a la suspensión.

El doctor Guillermo Cabanellas, en su tratado " El Contrato de Trabajo", Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires Pág. 136, define la suspensión como "... es la paralización durante un cierto lapso, del principal objeto del Contrato Laboral; la Prestación del Servicio".

Por otra parte el Maestro Pérez Botija en su obra "Curso del Derecho del Trabajo pág. 75 Madrid 1952" dice que: "... en el sentido de cese parcial de los efectos del Contrato de Trabajo durante un cierto tiempo, volviendo a tener eficacia una vez desaparecidas las causas que motivaron la interrupción".

De lo anteriormente expuesto deducimos que, la suspensión de los efectos del nombramiento no es otra cosa que la interrupción por espacio de tiempo definido de los derechos y obligaciones entre los

Titulares de las Dependencias y los empleados Públicos (Relación - Laboral), entendiéndose que se reanudara aquella relación al finalizar el plazo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es más clara que la Ley Federal del Trabajo, pues al referirse a la - suspensión en su Artículo 45, señala que esta será temporal y no - implica el cese del Trabajador.

El Artículo en comento señala dos causas de suspensión temporal, que son:

- 1.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- Prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia - absolutoria o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa.

Es importante destacar que en el caso del segundo punto y de acuerdo a la gravedad de la conducta del empleado, el Titular de - la Dependencia podrá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. el cese del mismo, resolviendo sobre la situa--- ción laboral del empleado, como ya quedo expuesto con anterioridad.

El tercer caso de suspensión que señala la Ley Burócrata, es la facultad que tiene el Titular de la Dependencia respectiva, de suspender hasta por sesenta días, a aquellos empleados que tienen encomendado el manejo de fondos y valores, cuando se les detecta alguna irregularidad en su gestión.

La anterior sanción a fin de estar en posibilidad de practicar las investigaciones y en su caso, ejercitar las acciones que por responsabilidad le resulten al empleado.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo, en lo referente a la suspensión es más clara que la Ley Burocrática, toda vez que en su Artículo 42 señala las causas por las cuales se suspende temporalmente la relación de trabajo, en su Artículo 43 cuando surtirá efectos dicha suspensión y en su Artículo 45 establece el tiempo en el que el empleado suspendido deberá reanudar sus labores, una vez cumplido el término de la suspensión, los cuales para una mejor comprensión transcribo:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el Trabajador y el Patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del Trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el Trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del Patrón tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquel;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los -- cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI.- La designación de los Trabajadores como representantes -- ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos, comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las uti lidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Regla men tos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al Trabajador".

Por lo que respecta a la Fracción I, esta no deja lugar a du-

das, toda vez que la enfermedad contagiosa del trabajador será motivo de suspensión, con el fin de evitar contagios a los demás --- empleados, siendo importante comentar que para este caso el ----- I.M.S.S. se subroga la obligación de pagar al empleado su salario.

Por lo que respecta a la fracción II, es conveniente aclarar que la incapacidad física o mental derivada de un riesgo de trabajo no suspende la relación de trabajo.

Por lo que toca a la fracción III, es conveniente destacar -- que la prisión preventiva es aquella a la que esta sujeto el trabajador durante la duración del Juicio hasta que se dicte la sentencia definitiva, ahora bien si la sentencia que se dicte es absolutoria termina la suspensión de la relación de trabajo y el Trabajador vuelve a ocupar su puesto en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando, caso contrario si la sentencia es condenatoria impidiendo al Trabajador poder cumplir con la relación de trabajo, terminan los efectos de la suspensión dando nacimiento al derecho que tiene el Patrón para rescindir la relación laboral de acuerdo a lo que establece el Artículo 47, fracción XIV de la Ley.

En cuanto a la fracción IV, se refiere a la privación de la - libertad del Trabajador impuesta como pena por Autoridad Adminis--

trativa por faltas al reglamento de Policía y buen Gobierno la ---
cual Constitucionalmente no podrá exeder de 15 días.

En cuanto a la Fracción V, es la única causa por la cual a pe
sar de estar suspendida la relación de trabajo se sigue generando
antigüedad de acuerdo a lo que establece el Artículo 44 de la Ley
que a la letra dice:

"Artículo 44.- Cuando los Trabajadores sean llamados para --
alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo -
dispuesto en el Artículo 31, fracción III, de la Constitución, en
el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar
su antigüedad".

Para el caso de la Fracción VI, la suspensión surtirá sus ---
efectos, desde la fecha en que deban presentarse los servicios o -
desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

Por lo que respecta a la Fracción VII, esta no deja lugar a -
dudas, puesto que la falta de documentos implica la suspensión del
Trabajador.

Por su parte el Artículo 43 de la Ley en comento, regula el momento en el cual surtirá sus efectos la suspensión así como la duración máxima de la misma y que a la letra dice:

"Artículo 43.- La suspensión surtirá sus efectos:

I.- En los casos de las Fracciones I y II del Artículo anterior, desde la fecha en que el Patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el Trabajador, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si se desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exeder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el Tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las Fracciones III y IV, desde el momento en que el Trabajador acredite estar detenido a disposición de Autoridad Judicial o Administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las Fracciones V y VI, desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos,-

hasta por un período de seis años; y

IV.- En caso de la Fracción VII, desde la fecha en que el Patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

El Artículo 45 de la Ley regula el momento en el cual el Trabajador suspendido, una vez cumplido el plazo de la suspensión, deberá reanudar su trabajo y a la letra dice:

Artículo 45.- El Trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las Fracciones I, II, IV y VII del Artículo 42, al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de las Fracciones III, V y VI del Artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Una vez definida la suspensión, podemos concluir que sus efectos son iguales para el Trabajador contemplado en el Apartado "A", como para el Empleado Público regulado en el Apartado "B" Constitucional, es decir, la suspensión en ambos casos es la interrupción

durante un tiempo determinado del principal objeto del Contrato Laboral, que es la prestación del servicio, y a su vez la obligación que tiene el Patrón o el Titular de la Dependencia de pagar el salario al Trabajador o Empleado, una vez cumplido el término de la suspensión se reanuda la relación de trabajo en los mismos términos que se venía desempeñando.

Siguiendo este orden de ideas, pasaré a analizar brevemente - el Capítulo IV, de las Condiciones Generales de Trabajo del Servicio Postal Mexicano, que regulan la suspensión de los efectos del nombramiento y que su Artículo 21 a la letra dice:

"Artículo 21.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

I.- Que el Trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajen con él.

II.- Cuando el Trabajador sea objeto de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o de arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa, o sea privado de la libertad por falta Administrativa o por orden del Agente del Ministerio Público.

En estos casos la suspensión tendrá efecto únicamente mientras el Trabajador por estar privado de la libertad este físicamente imposibilitado para concurrir a sus labores. Al obtener la libertad el Trabajador reanudará sus labores en el puesto que venía desempeñando siempre y cuando dicho trabajador se presente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que obtuvo su libertad.

III.- Tratándose de Trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular del Organismo cuando apreciare alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre el cese.

Para los efectos a que se refiere esta Fracción el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al Substituto que se designe o a los Visitadores, Investigadores, Inspectores o Autoridades que practiquen la investigación previa acta que se levante en la que se precise lo entregado y con la intervención de la representación Sindical.

El propio Trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su Centro de Trabajo para hacer aclaraciones o explicaciones, así como exhibir la documentación y bienes que exija la investigación,

sin que se le prive de la percepción de su salario o sueldo salvo disposición en contrario de Autoridad competente. Si transcurrido el término de sesenta días naturales después de la investigación, no se hace denuncia de los hechos delictivos atribuibles al Trabajador, este deberá reanudar sus labores de inmediato".

Del precepto anterior se desprenden varios puntos a tratar, - la Fracción primera no deja lugar a dudas, puesto que, si un Trabajador contrae alguna enfermedad contagiosa que ponga en peligro la salud de sus compañeros de labores, este dejará de acudir a su Centro de Trabajo hasta su restablecimiento, estando esta Fracción -- dentro de lo que establece la Fracción I del Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que respecta a la Fracción II de las Condiciones en comento, es oscuro, e impreciso, puesto que dice:

"Cuando el Trabajador sea objeto de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o de arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa (hasta aquí de acuerdo a la Fracción II - de la Ley Reglamentaria, y agrega), o sea privado de la Libertad - por falta administrativa o por orden del Agente del Ministerio Pú-

blico".

Sigue diciendo en su segundo párrafo "en estos casos la suspensión tendrá efecto únicamente mientras el Trabajador por estar - privado de la libertad este físicamente imposibilitado para concurrir a sus labores. Al obtener la libertad el Trabajador reanudará sus labores en el puesto que venía desempeñando, siempre y cuando dicho Trabajador se presente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que obtuvo su libertad".

En cuanto a la redacción de la Fracción II, se aprecia notoria redundancia, toda vez que dice: "... o arresto impuesto por -- Autoridad Judicial o Administrativa", luego menciona, "... o sea - privado de la libertad por falta administrativa ", lo cual denota el desconocimiento de la materia por parte de los elaboradores de dichas Condiciones de Trabajo, en mérito a que toda detención decretada por una Autoridad Administrativa es un arresto, el cual so lo puede ser impuesto por una falta administrativa, cuando se viole lo dispuesto en la Ley de faltas de Policía y buen Gobierno y - su reglamento.

Por lo que respecta al Segundo párrafo de la Fracción en comentario, cabe hacer la pertinente censura cuando dice que: "... al -

obtener la libertad el Trabajador reanudara sus labores en el pues to que venía desempeñando, siempre y cuando dicho Trabajador se -- presente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que ob tuvo su libertad".

El párrafo anterior, resulta a todas luces absurdo, ya que -- concede un margen de quince días para que el Trabajador, una vez - que recupera su libertad, reanude sus labores; favoreciéndolo in-- justificadamente, dejándolo en posición de adoptar una actitud de inactividad en su beneficio. Eso sin tomar en cuenta la naturale-- za del hecho por el cual haya sido privado de su libertad. Así has ta podemos citar un ejemplo "chusco" pero factible de suceder:

EJEMPLO: Un empleado es sorprendido conduciendo un vehículo de motor en estado de ebriedad y de acuerdo al reglamento de Poli-- cía y buen Gobierno, es sancionado con 72 horas de arresto.

Del ejemplo anterior y de acuerdo al párrafo en comento, el - Empleado Postal, una vez terminado el arresto, cuenta con un térmi no de quince días para reanudar nuevamente sus labores, (mismos - que se convierten en unas gratas vacaciones).

Desde mi punto de vista considero que la solución al problema planteado consiste en que los que intervinieron en la realización de las Condiciones Generales de Trabajo, respecto al párrafo en -- comentario, debieron tener presente lo que establecen los Artículo 42 Fracción III, IV, 43 Fracción II y 45 Fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el Trabajador y el Patrón;

III.- La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el Trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del Patrón, tendrá este la obligación de pagar -- los salarios que hubiere dejado de percibir aquel;

IV.- El arresto del Trabajador.

Artículo 43.-La suspensión surtirá efectos:

II.- Tratándose de las Fracciones III y IV, desde el momento en que el Trabajador acredite estar detenido a disposición de la - Autoridad Judicial o Administrativa, hasta la fecha en que cause - ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; ...

Artículo 45.- El Trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las Fracciones ... IV ... al día siguiente que termine la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de las Fracciones III... del Artículo 42, - dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión".

Dejando con ello claro la Ley Federal del Trabajo lo referente a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, es estableciendo en forma precisa de acuerdo a la causa, (prisión preventiva o arresto) el término que tiene el Trabajador para reanudar sus labores, punto clave que omiten los realizadores de las -- Condiciones de Trabajo del Servicio Postal Mexicano.

Siguiendo este orden de ideas, la Fracción III de las Condiciones establece que:

"Tratandose de Trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular del Organismo cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se - resuelve sobre su cese".

Dentro del Servicio Postal existe un área encargada de seguir la investigación a que se refiere la Fracción anterior, dicha área se le denomina "Inspección", practicando la investigación un Inspector, el cual por regla general, de las irregularidades que tenga conocimiento procederá a formular un "Acta Administrativa" en la que intervendrán de acuerdo a lo que establece el Artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Inspector en su carácter de actuante, el presunto responsable de los hechos o la persona que tenga conocimiento de los mismos, como declarante, testigos de asistencia y la representación sindical, una vez elaborado este documento es enviado a la Gerencia General de -- Asuntos Jurídicos, en la cual si se determina responsabilidad del empleado de acuerdo a lo que establece la Ley de la Materia, se solicita el cese del Trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sigue diciendo:

"Para los efectos a que se refiere esta Fracción el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a los Visitadores, Inspectores o Autoridades que practiquen la investigación, previa acta que se levante en la que se precise lo entregado y con la intervención de la representación sindical.

El propio Trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su centro de trabajo para hacer aclaraciones o explicaciones, así como exhibir la documentación y bienes que exija la intervención, sin que se le prive de la percepción de su salario o sueldo salvo disposición en contrario de Autoridad competente. Si transcurrido el término de sesenta días naturales después de la investigación, no se hace denuncia de los hechos delictivos atribuibles al Trabajador, este deberá reanudar sus labores de inmediato.

Es importante destacar que dentro de la redacción de la Fracción anteriormente transcrita, existen gravez contradicciones, toda vez que el Legislador en su primer párrafo dice: "tratándose de Trabajadores que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular del Organismo cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese".

Lo anterior con fundamento en el Artículo 45 Fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sigue diciendo:

"El propio Trabajador queda "obligado" a concurrir normalmente a su centro de trabajo..." y continua "... sin que se le prive de la percepción de su salario o sueldo".

De lo anteriormente expuesto se desprende que no se da la suspensión a que hace referencia el Legislador de las Condiciones Generales de Trabajo del Servicio Postal Mexicano, toda vez que en el mismo texto se obliga al Trabajador a concurrir normalmente a su centro de trabajo sin que se le prive de la percepción de su sueldo. "Obligación" que quedó plasmada desde que se le expide el nombramiento correspondiente, esto es, a concurrir normalmente a sus labores, en tanto que, por otra parte el Titular le va a seguir cubriendo su salario, elementos esenciales del nombramiento y como ya se dijo, desde el inicio de la relación contractual de trabajo quedaron determinados; motivo por el cual al "suspender" en término de su empleo el Titular al Trabajador, no se da esta en sus términos Jurídicos; teniendo como suspensión de acuerdo a la doctrina, la interrupción durante un cierto lapso del principal objeto del Contrato Laboral: La prestación del servicio, de tal manera que si es por una causa imputable al Trabajador dicha suspensión no le serán cubiertos sus emonumentos, a contrario sensu de que fuera suspendido arbitrariamente por el Titular, de tal forma que en esta hipótesis si tendría derecho al pago de sus salarios que debfo de percibir en el tiempo que duró la suspensión, y de acuerdo a lo establecido en la Fracción III, 3er. párrafo del Artículo 21 de las Condiciones Generales de Trabajo del Servicio Postal Mexicano, no existe suspensión

alguna ya que se esta cumpliendo con el objeto esencial de la relación contractual del trabajo, al concurrir normalmente el Trabajador a su centro de trabajo percibiendo su salario respectivo.

A continuación citaré brevemente la rescisión de la relación de trabajo, la Maestra Patricia Kurczyn, la define como la terminación unilateral de ciertos efectos Jurídicos y agrega que es un término de tradición civilista, que se ha conservado en la Legislación Laboral para indicar la posibilidad de que una de las partes, sancionando a la otra por incumplimiento, de por terminada la relación sin responsabilidad alguna de su parte.

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

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 46 de Aplicación Supletoria, establece que el Trabajador o el Patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo por causas justificadas, sin incurrir en responsabilidad.

Es importante destacar el criterio que en este sentido sostiene la H. Suprema Corte, en el sentido de que el Patrón no puede demandar del Trabajador la rescisión de su contrato, si no que tiene que despedirlo y defenderse por vía de excepción cuando el Trabajador lo demande. Siendo el siguiente:

"Cuando un Trabajador incurre en alguna o algunas de las causas de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el Contrato de Trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la Empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarlo justificadamente, incurrió ante la junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó ilegalmente inexistente". (A. M. 3087/75 Juan Pérez -- Damian.- 30 de Agosto de 1976 5 votos ponente; Jorge Saracho ----- Alvarez 4a. Sala)".

Atendiendo al criterio anteriormente expuesto, podemos concluir que para el caso en que el Trabajador despedido demande, este podrá reclamar el pago de la indemnización, o la reinstalación. Si demanda el pago de la indemnización, lo cual equivaldría a la conformidad con el despido, pero no a que este haya sido justo, al obtener el Laudo favorable el Trabajador tendrá derecho a que se le pague por indemnización el importe de tres meses de salario más los salarios caídos o vencidos que son los que corren desde el momento en que surta sus efectos el despido hasta el día en que el Trabajador reciba la indemnización.

Si por el contrario el Trabajador demanda el cumplimiento del Contrato, es decir la reinstalación y si el Laudo que dicte la Junta respectiva le es favorable, condenará al Patrón a darle al Trabajador su trabajo, es decir, reinstalarlo en su empleo en los mismos términos que lo venía desempeñando hasta antes del despido, y condenará al Patrón a pagar los salarios caídos que dejó de percibir el empleado desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la reinstalación del mismo.

Respecto a la rescisión, encontramos una desventaja en el Estatuto Burocrático, ya que dicho Estatuto, no prevee las causas por -

las cuales los empleados Burocráticos pueden promover la rescisión de la relación Jurídica establecida entre ellos y el Titular de la Dependencia respectiva.

Sin embargo, el criterio que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia que aparece publicado en el informe de 1968, pág. 38, expediente 10258/66, sentencia que la rescisión de la relación Jurídica, pueden intentarla los Trabajadores, ya que resulta antijurídico --- aceptar que solo una de las partes, tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual.

La omisión hecha en tal sentido en el Estatuto Burocrático, debe subsanarse de conformidad con lo dispuesto al respecto por la -- Ley Federal del Trabajo, misma que es aplicable supletoriamente a lo que establece el Artículo 11 de la Ley Reglamentaria.

Se deduce que los Servidores Públicos tienen el derecho de rescindir la relación Jurídica, debiendo regular dicho Estatuto, las causas por las cuales se podrá solicitar dicha rescisión, para que exista mayor equidad en la relación de trabajo.

La terminación de los efectos del nombramiento se encuentran reguladas independientemente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el Capítulo V de las Condiciones Generales de Trabajo que en su Artículo 23 manifiesta lo siguiente:

"Artículo 23.- Ningún Trabajador podrá ser cesado si no por justa causa, en consecuencia el nombramiento o designación de los Trabajadores solo dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Titular del Organismo por las siguientes causas:

I.- Por renuncia expresa del Trabajador, siempre que no exista --- coacción alguna sobre su voluntad.

II.- Por abandono de empleo, entendiéndose que este se da cuando - el Trabajador falte por más de seis días durante un periodo de treinta días.

III.- Por abandono o repetida falta injustificada a las labores -- técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, siempre que se cause perjuicios o la suspensión o la deficiencia de un servicio que ponga en peligro la salud o vida de las personas.

IV.- Por conclusión del término de la obra determinante de la designación.

V.- Por muerte del Trabajador.

VI.- Por incapacidad física o mental permanente y total del Trabajador que le impida el desempeño de sus labores, previa comprobación -- del médico del I.S.S.S.T.E. respectivo.

VII.- Por resolución previa del Tribunal en los casos señalados -- por la Fracción V del Artículo 46 de la Ley.

Mientras el Tribunal resuelve el Juicio, el Trabajador podrá perma
necer en su adscripción salvo determinación en contrario del mismo, o -
cuando se trate de violación o robo de correspondencia, cobro indebido
de documentos postales o mercantiles que circulen por correo en cuyo --
caso se estará a lo previsto por la Fracción IV del Artículo 22 de es--
tas Condiciones.

En caso de incumplimiento a lo señalado en párrafos anteriores, el
Trabajador tendrá derecho al pago de los salarios caídos que se genéren
entre la fecha del cese y la del Laudo que lo justifique."

Por lo que respecta al Artículo anterior en lo referente a que nin
gún Trabajador podrá ser cesado sino por causa justa, podemos decir que
se trata con ello de proteger la estabilidad del Trabajador en el em---
pleo, en tal forma que si el empleado incurre en alguna de las causales

del Artículo 46 fracción V anteriormente expuesto, el Titular del Organismo demandará la terminación de los efectos del nombramiento del empleado infractor de acuerdo a una causal del Artículo 46 fracción V, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual como ya quedo expuesto, resolverá sobre la situación del Trabajador.

Por lo que respecta a los casos por los cuales dejará de surtir -- sus efectos del nombramiento del empleado sin responsabilidad para el Titular del Organismo, podemos concluir:

Por lo que respecta a la Fracción I, esra no deja lugar a dudas, -- toda vez, que la renuncia expresa del Trabajador, termina con la relación del trabajo en forma unilateral por parte del empleado, en mérito a que la prestación del servicio no puede ser obligatoria, ya que se -- trata de un acto de voluntad del Trabajador. Por ende, si por algún motivo personal el empleado deja de tener la voluntad de seguir prestando sus servicios para el Estado: puede dar por terminada esa relación en -- cualquier tiempo.

En este sentido el diccionario de Derecho usual del Dr. Cabanellas, define la renuncia como "Devación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior no de persona que haya de suceder en el Derecho o Fun-

ción".

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo señala la obligación de - que las renunciaciones al empleo sean ratificadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundamentalmente para evitar que exista coacción - o presión sobre la voluntad del Trabajador para que este renuncie al - empleo; considero que esta medida debería reglamentarse de igual manera para los Empleados Públicos, siendo ratificadas las renunciaciones ante el - Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, evitando con ello situaciones de injusticia contra el empleado por parte de sus superiores.

Por lo que respecta a la Fracción II, esta no deja lugar a dudas, - puesto que señala que para que sea considerado el abandono de empleo, - el Trabajador deberá faltar a sus labores por más de seis días durante un período de treinta días, entendiéndose que dichas faltas deberán ser sin causa o motivo justificado.

La Fracción III como causales, el abandono o repetida falta injustificada; en este punto la disposición no es muy clara cuando habla de la repetición de faltas, pues no señala cuantas han de ser y en consecuencia se estará a la Fracción anterior del mismo Artículo, que define el abandono cuando se falte más de seis días en un período de treinta -

días, aunque el espíritu de la disposición parece ser otro, el de sancionar descuidos o irresponsabilidad en el servicio.

Por lo que respecta a la Fracción IV, esta se da cuando se trata de personal designado para obra especial o por tiempo determinado, al concluirse aquella o fenecer el plazo, en forma automática termina la relación laboral; pero en el caso del contrato a tiempo fijo tendrá -- aplicación supletoria la disposición del Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el contrato se prolongará mientras exista la materia del trabajo.

En cuanto a la Fracción V podemos decir, que es lógico que la relación de trabajo dejará de surtir sus efectos por muerte del Trabajador, destacando que en este supuesto no existe voluntad de ninguna de las -- partes, toda vez que se esta ante un hecho de la naturaleza.

En cuanto a la Fracción IV, es lógico, puesto que si un Trabajador previa certificación del I.S.S.S.T.E., se encuentra incapacitado física o mental en forma permanente, para desempeñar las funciones que tiene encomendadas, dejarán de surtir los efectos del nombramiento, subrogándose la obligación del empleado incapacitado el I.S.S.S.T.E.

En lo referente a la Fracción VII, se dará la terminación de los efectos del nombramiento, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos señalados por la Fracción V del Artículo 46 de la Ley Burocrática, a los cuales anteriormente nos referimos, por lo que respecta al primer párrafo del Artículo en comento, da los lineamientos a seguir cuando el Titular del Organismo demanda la terminación de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, regulando que el empleado demandado podrá permanecer en su adscripción mientras el Tribunal resuelve el juicio, así mismo señala diversas causas por las cuales se suspenderá la relación de trabajo, previa autorización del Tribunal, en tanto sea emitida la resolución respectiva. para efecto de la suspensión el Titular deberá solicitarla por incidente por separado y el Tribunal resolverá sobre la procedencia o improcedencia de la misma.

Sigue diciendo en su segundo párrafo, que para el caso de incumplimiento a lo señalado, el Trabajador tendrá derecho al pago de los salarios caídos que se generen entre la fecha del cese y la del laudo que lo justifique, esto es el dar por terminados los efectos del nombramiento sin autorización del Tribunal, tema que analizaré más a fondo en el siguiente punto de mi trabajo.

EL CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO SIN AUTORIZACION DEL
TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Dentro del ámbito procesal, encontramos en el campo del Derecho -- Burocrático, como ya dijimos, que el procedimiento para que se desarrolle un Juicio, se efectuará mediante petición de parte ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; para el caso en que el actor fuera el Titular de la Dependencia, este solicitará la terminación de los --- efectos del nombramiento del empleado, de acuerdo a lo que establece el Artículo 46 Fracción V de la Ley Burocrática; y en el supuesto de que - fuera el Trabajador, el reclamante, deberá aducir en forma clara y precisa los derechos que considere violados, de acuerdo al procedimiento - que regulan los Artículo 126, 127 y 127 bis, de la Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, cuando el Titular de la -- Dependencia no solicita la autorización previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de dar por terminados los efectos del nombramiento y da de baja al empleado, a esta acción se le denomina vía de ex cepción; de la cual poco se ha escrito, pero trataremos de dilucidar es te aspecto, tomando en cuenta el criterio que en este sentido sostiene la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinando que:

La llamada vía excepción, en el Derecho Burocrático, la cual ha si do denominada así por las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no es otra cosa, que el hecho de que el Titular de la Dependencia de de baja a un Trabajador, sin solicitar la autorización previa del Tribunal, para dar por terminados los efectos de su nombramiento, - violando con ello el procedimiento y lo dispuesto por el Artículo 46 -- Fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, teniendo como sanción el Titular que viola el procedimiento, el ser con denado al pago de los salarios caídos que dejó de percibir el Trabaja-- dor, desde la fecha de su cese y hasta que el Tribunal resuelva sobre - el mismo; a efecto de reafirmar lo anterior citaré el criterio que al - respecto sostiene la H. Suprema Corte de Justicia, que dice:

"Trabajador del Estado, despido de los, necesidad de previa resolu-- ción de los Tribunales de Arbitraje".

A diferencia de lo que ocurre en las controversias entre Patrones y Trabajadores particulares, el Titular no puede cesar al empleado cuando considere que ha incurrido en alguna de las causas que justifican la terminación de los efectos de su nombramiento, sino que debe obtener - previamente resolución favorable del Tribunal de Arbitraje, pues si no lo hace así, y lo despide de propia autoridad, es responsable del pago

de los salario caídos que el Trabajador haya dejado de percibir durante el lapso transcurrido durante la fecha del despido y aquella del Laudo en que se sancione al mismo, sin que sea atendible el argumento en el sentido de que, la dilación del Juicio podría estimarse como fraude en perjuicio de los intereses del demandado, porque el hecho de que no cumpliera con la condición legal de haber solicitado previamente al cese la autorización del Tribunal, solo a él le es imputable.

"Amparo Directo 458/59 Jefe del Departamento del Distrito Federal 27 de abril de 1959.- 5 Votos Vol. XXII Pág. 126 IV Sala".

De acuerdo a la tesis anteriormente citada, podemos decir que los Trabajadores al Servicio del Estado, están más protegidos que los Trabajadores Particulares, esto es, un Trabajador Burócrata que es cesado sin autorización previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá derecho a que le sean cubiertos los salarios caídos que dejó de percibir desde la fecha de su cese, y hasta que el Tribunal resuelva sobre el mismo ya sea que este se confirme o se revoque; en cambio el Trabajador particular en el caso de ser despedido, si la Junta determina que el despido fue justificado, -- este no tendrá derecho al pago de salarios caídos que dejó de perci

bir desde la fecha del mismo.

Por otra parte es importante destacar lo que al pago de salarios caídos se refiere, la tésis anteriormente citada, la cual se refiere a que le serán cubiertos al Trabajador desde la fecha de su cese y hasta que el Tribunal resuelva sobre el mismo; nosotros por nuestra parte diríamos, que debe de ser el pago de los salarios caídos, desde la fecha de su cese hasta que no se de cumplimiento a la resolución final que se dicte al efecto, esto es, hasta en tanto no resuelva la Autoridad en Materia de Amparo inclusive.

CONCLUSIONES

1.- Durante la era antigua tanto en México como en el resto del mundo no existió forma alguna que reglamentara el Trabajo, mucho menos en lo que al aspecto Burocrático se refiere, aunque podemos afirmar que ya en la edad media se empezaron a gestar los primeros indicios de vida del sector Burocrático, toda vez, que la prestación de servicios que efectuaban los Trabajadores para sus Gobernantes, se equipara a la que ahora realizan los Empleados Públicos.

2.- El Decreto Constitucional para la Libertad de la America Mexicana, del 22 de Octubre de 1814, es el primer antecedente de Legislación Laboral, tendiente a regular la relación de trabajo entre el Estado y sus Empleados, le siguieron los proyectos Presidenciales de Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez, hasta llegar a la promulgación de nuestra Carta Magna con la cual la Reglamentación de Trabajo Burocrático tuvo una evolución sistemática teniendo sus primeras conquistas con el nacimiento de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Podéres de la Unión de 1938 y 1941, siendo el punto clave de la lucha de este sector en busca del reconocimiento de sus derechos.

3.- El 5 de diciembre de 1960, se publica en el Diario Oficial, la adición del Apartado "B" al Artículo 123 Constitucional, principal logro del sector Burocrático, ya que con dicha adición se elevaron a rango Constitucional sus garantías laborales.

4.- En Consecuencia en el año de 1963, surge la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del Apartado "B" que es el instrumento legal que regula la relación laboral entre el Estado y sus Servidores, evitando con ello que el empleado Público se encontrara al margen de la Ley y por ende en estado de indefensión ante sus superiores.

5.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Organó competente para conocer y solucionar los conflictos derivados de la relación laboral entre el Estado y sus Servidores, e inclusive de estos últimos entre si; así como de los conflictos sindicales e intersindicales.

6.- La inamovilidad de los Trabajadores de base al Servicio del Estado, constituye una garantía máxima y proteccionista del empleado Público, toda vez, que solo mediante las causales que señala el Estatuto Burocrático en su Artículo 46 se dará por terminada la rela-

ción de trabajo.

7.- Como quedo expuesto en el presente trabajo, considero justo -- que sean Jurídicamente Tutelados los Empleados Públicos de confianza, Lista de Raya, Supernumerarios, Interinos, etc., con las garantías sociales mínimas que consagra nuestra Carta Magna en su Artículo 123 Apartado "B" y su Ley Reglamentaria, ya que esta solo se --- aplica a los empleados de base.

8.- Si consideramos que la falta de Probidad y Honradez, es el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de -- rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra, cabe concluir que la falta de Probidad y Honradez, engloba toda la -- conducta descrita en el nombramiento y las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva, consecuentemente alguna de -- las obligaciones plasmadas en los documentos anteriormente referi-- dos, nos llevaría inevitablemente a una falta de Probidad, resultando con ello ociosas las causales que señala el Estatuto Burocrático en su Artículo 46 Fracción V incisos b), c), d), e), f), g), y h).

9.- El nexo laboral entre Patrones y Trabajadores de las Indus---trias o Empresas privadas, y el nexo del Estado con sus Servidores, son dos géneros de relaciones contractuales de trabajo radicalmente distintos, pues mientras en la primera el Contrato es susceptible - de rescisión unilateral por parte del Patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le imponga la Ley, el segundo mantiene el principio de la inamovilidad o estabilidad del Trabajador Burocrático en su empleo, del que solo puede ser cesado por las causas limitativamente precisadas en el Artículo 46 del Estatuto Burocrático.

10.- Esta mejor reglamentada la rescisión de la relación laboral - en la Ley Federal del Trabajo, que en el Estatuto Burocrático señala las causales por las cuales el Patrón o el Trabajador puede rescindir dicha relación, Capítulo que se aplica en forma supletoria - al Estatuto; en tal virtud considero de vital importancia crear un Capítulo en la Ley Burocrática que regule la rescisión, toda vez, - que en este sentido es omisa, evitándose con ello situaciones que - pueden perjudicar al Empleado Público.

11.- La suspensión de los efectos del nombramiento, se dará por espacio de tiempo definido, no teniendo obligación el titular de la -

Dependencia de pagar sueldo al Empleado sancionado y este de prestar sus servicios, una vez concluida la suspensión se reanuda la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones que se ve nía desempeñando; es importante destacar que la suspensión esta me jor reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que seña la en forma clara y precisa las causas de suspensión y el plazo en el cual, una vez cumplida la sanción, el Empleado deberá reanudar sus labores; cuestión que el Estatuto Burocrático no contempla y - aunque la Ley del Trabajo se aplica supletoriamente, el Estatuto - Burocrático debe reglamentar esta situación para evitar confucio- nes que puedan perjudicar al Empleado Público.

12.- La terminación de la relación laboral, es la disolución del vínculo laboral entre el Titular de la Dependencia y el Empleado, - siendo esta casi idéntica en ambas Leyes, con la diferencia que al Estatuto en su Artículo 46 se le agregan las causales de la Frac- ción V, por las cuales para poder dar por terminados los efectos - del nombramiento del Empleado Público, el Titular de la Dependencia necesita la previa autorización del Tribunal Federal de Conci- liación y Arbitraje.

13.- La terminación de los efectos del nombramiento sin autoriza-

ción previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El -- Artículo 46 Fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Ser-
vicio del Estado, previere que ningún Titular de un Organismo podrá
- cesar a los Trabajadores sin su autorización, con lo que violarían
el procedimiento ya preestablecido en la propia Ley y conculcaría -
derechos de orden Público en perjuicio del Trabajador; por lo ante-
rior considero que es necesario que la Materia Burocrática Laboral,
sea más expedita y que las resoluciones dictadas por el Tribunal Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje, sean estrictamente aplicadas y -
se forme y amplíe el Derecho Procesal, ya que casi siempre es apli-
cable en forma supletoria el Código Federal de Procedimientos Civi-
les, ignorando el Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores
al Servicio del Estado y con ello se entorpece el Procedimiento, to
do ello en perjuicio del Trabajador.

14.- La sociedad moderna no puede quedar estancada, por ende, en -
base a su desarrollo debe estar regida por orden Jurídico actualiza-
do, por lo cual debe Legislarse más a fondo en lo que a Derecho Bu-
rocrático se refiere, ya que este se ocupa de regular los aspectos
Humanos de un área muy importante de la vida social.

15.- En base a lo anterior, considero necesario que las escuelas -

y Facultades de Derecho, deben impartir, dada su importancia, las bases del estudio del Derecho Burocrático.

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

- 1.- BADLON CHACON E. PEREZ BOTIJA, Manual del Derecho del Trabajo -
Vol. I 5a. Edición, Libros Jurídicos España 1974
- 2.- CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edito-
rial Temis, Bogotá, 1961.
- 3.- CASTRO ZAVALA SALVADOR, 55 años de Jurisprudencia Mexicana --
1917-1971, Cárdenas Editor y Distribuidor Segunda Edición México --
1981.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Derecho del Trabajo en la Teoría y la
Práctica, México, Editorial Jus, 1972.
- 5.- DE BUEN L. NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial ----
Porrúa, México 1974.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, México,
Editorial Porrúa, 1981.
- 7.- DE FERRI FRANCISCO, Derecho del Trabajo, Volumen II, 2da. Edic.
Editorial Palma, Buenos Aires, 1976.

8.- DE PINA RAFAEL, Cursos de Derecho Procesal del Trabajo,

Editorial Botas, 1952.

9.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Talleres Espasa Calpe, S.A.

1963 XVI Edición Madrid 1936.

10.- EJECUTORIAS PUBLICADAS EN EL INFORME DE LABORES DEL TRIBUNAL -
DE ARBITRAJE, Talleres graficos de la Nación, México, 1963.

11.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, - Tomo XV Impoinsa Editorial,

Bibliografía Argentina, buenos aires, Arg. 1961.

12.- FRAGA GABINO, Derecho Administrativo, 14ava. Edic.,

Editorial Porrúa, México, 1974.

13.- GONZALEZ DIAS LOMBARDO, El Derecho Social y la Seguridad
Social Integral Edit. Textos Universitarios U.N.A.M. 2da. Edic.

México, 1978.

14.- HERRAINZ MARQUEZ MIGUEL, Tratado Elemental del Trabajo,

Doceava Edic., Tomo II, Instituto de Estudios Políticos, España,

1977.

15.- INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES, 55 años informe 1981-1982, México, 1982.

16.- KROTOCHIN ERNESTO, Tendencias Actuales de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1966.

17.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El despido, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1979.

18.- SERRA ROJAS ANDRES, Derecho Administrativo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1979.

19.- TAPIA ARANDA ENRIQUE, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial no mneiconada, 7a. Edic., México, 1983.

20.- TENA RAMIREZ FELIPE, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa, 1a. Edic., México, 1957.

21.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972.

22.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1975.

23.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho procesal del Trabajo,
Editorial Porrúa, Mexico, 1975.

24.- WEEKMAN LUIS, La Sociedad Feudal,
Editorial Jus, Colección de Estudios Jurídicos, México, 1944.

25.- ESTATUTO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNION, 1era. Edic.,
Ediciones Andrade, 1960.