

690
2ej.



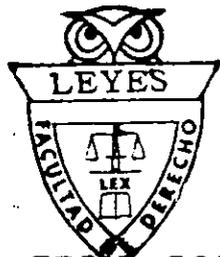
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, NORMA
INTEGRADORA DEL DERECHO LABORAL

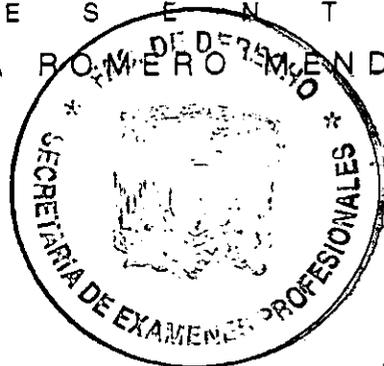
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NORMA ROMERO MENDOZA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.



1998.

161330



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.

A mi madre:

**Agradezco todo su impulso, confianza,
apoyo y bendiciones durante el tiempo
que le permitió Dios estar a mi lado,
ahora que se encuentra en su compañía.**

A Dios:

**Doy mi mayor agradecimiento
por darme la oportunidad de vivir
esta experiencia que representa
un sueño hecho realidad**

A mi Institución la U.N.A.M:

**Dedico este trabajo esperando
demostrar con el mismo que la
preparación que se otorga
sigue siendo nuestro futuro.**

A mi padre y mis Hermanos:

**Jorge Romero Juárez, Jorge y Horacio
Romero Mendoza, por estar conmigo en todo
momento y por su apoyo incondicional.**

A mi asesor:

**Dr. José Manuel Vargas Menchaca,
agradezco el compartir su experiencia
y conocimientos, además del apoyo que me brindo
para la realización de la presente tesis.**

**Durante todas las noches que duro la carrera,
me acompañó una de mis mejores amigas,
que ya no se encuentra a mi lado,
pero que agradezco el haber compartido
esta experiencia, gracias Dolly.**

A mis amigos:

**Que confiaron y nunca dudaron
que podía finalizar este trabajo.**

A ti:

**por las experiencias
que compartimos y aprendimos juntos
gracias**

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, NORMA INTEGRADORA DEL DERECHO LABORAL

Introducción.

CAPITULO I. CONCEPTOS BASICOS.

1

1. Derecho del Trabajo.
2. Relación Laboral.
3. Sujetos de la Relación Laboral.
 - A. Trabajador y sus clases.
 - B. Patrón.
 - C. Intermediario.

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

23

1. Constitución General de la República Mexicana de 1857 Artículo 5°.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 Artículo 123.
3. Ley Federal del Trabajo de 1931.
4. Surgimiento del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

CAPITULO III. MARCO JURIDICO DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL.

49

1. Artículo 123 Constitucional.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
 - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
4. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Artículo 123 Constitucional.
5. Legislación de los Trabajadores al Servicio de los Municipios.
6. Ley Orgánica de los Trabajadores al Servicio Exterior Mexicano y su reglamento.

**CAPITULO IV. REFORMA DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.**

84

1. La Integración de un solo apartado del artículo 123 Constitucional.
2. La regulación laboral integral en rango constitucional.
3. La reglamentación del Artículo 123 Constitucional.
4. Propuesta de la Reforma al Artículo 123 Constitucional.

Conclusiones.

122

Bibliografía

129

INTRODUCCION

Nuestra Constitución Política, como ordenamiento supremo y del cual emanan las disposiciones que constituyen el Sistema Jurídico Mexicano, en su artículo 123 Constitucional, establece la regulación mínima del Derecho del Trabajo.

El precepto constitucional, sin embargo, establece particularidades y diferencias de trato hacia los trabajadores, al establecer dos apartados en el artículo 123 constitucional, una fracción XIII Bis y regulación especial para otro tipo de trabajadores, por ello existe una condición de marginalidad en la relación al goce de los derechos laborales a nivel constitucional, por lo que es necesario hacer un estudio exhaustivo sobre esta situación.

Resulta necesario realizar una reforma total del artículo 123 constitucional, para regular con igualdad y con dignidad a todo trabajo, sin distinción todos tendrían garantía un mínimo de derechos y solo por excepción se importarían modalidades a nivel reglamentario, que atenderían a las peculiaridades de los servicios que así lo requieran.

La reforma al artículo 123 constitucional sería por tanto, para el efecto de integrar en un solo precepto, sin apartados, sin discriminaciones, los derechos mínimos que debe poseer todo trabajador y las normas reguladoras generales de toda relación de trabajo. Lo anterior conlleva a que exista una nueva legislación laboral que a nivel reglamentario establezca las diferencias necesarias, dejando en nuestra Carta Magna, exclusivamente sus fundamentos supremos.

CAPITULO I CONCEPTOS BASICOS

1. Derecho del Trabajo

Algunos autores como Trueba Urbina, Mario de la Cueva, Alfred Hueck, entre otros, sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina, con el objeto de que sirva de guía. Otros como Guillermo Cabanellas, Juan M. Galli y Néstor de Buen señalan que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición. Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo. Esta posición parece más razonable.

Sin embargo, Guillermo Cabanellas afirma que para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio es anterior, puesto que del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen, el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social, para una visión integral del derecho del trabajo,

deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales.

El derecho del trabajo como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral. 1

El contenido del derecho del trabajo en su estructura abarca las siguientes disciplinas:

a) El derecho individual de trabajo que comprende a su vez la autonomía privada en las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La previsión social, dentro de la que incluye el trabajo de mujeres, de menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades de trabajo, y

e) El derecho procesal de trabajo. 2

1 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, 4ª edición, Porrúa, S. A., México, 1992, pág. 39.

2 Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 4ª edición, Porrúa, S. A., México, 1991, págs. 982 y 983.

Dentro de las definiciones del derecho del trabajo atendiendo a sus fines tenemos que Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como "El conjunto de principios, normas e instituciones que, protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". 3

En esta definición se omite el sujeto patronos cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores por que los patronos se defienden solos.

Para Mario de la Cueva "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital".4

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Roberto Ramón Muñoz señala que los principios rectores del Derecho del trabajo son "aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente consagrados en sus normas".

Unicamente señalaremos aquellos principios que en verdad revisten una influencia determinante en la materia.

3 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, S. A., México, 1981, pág. 132.

4 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S. A., 6ª edición, México, 1980, T. I, pág. 204.

Uno de ellos es la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." y el artículo 3º de la ley que determina "El trabajo es un derecho y un deber sociales".

Para explicar su significado que mejor que las palabras de Mario de la Cueva: "la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana".

El derecho del hombre a la existencia tiene en la actualidad un contenido nuevo, en el pasado, significó la obligación del estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino, ahora es la obligación de la sociedad a proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente un deber social, que es trabajar.

Otro de los principios es la libertad de trabajo.

Este significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la

licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución que a la letra establece:

"A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio ó trabajo que le acomode, siendo lícitos...".

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religiosos.

El principio de Igualdad en el trabajo.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, al decir de Mario de la Cueva, "la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla"; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan y constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El tratadista brasileño, Mozart Víctor Russomano señala con todo acierto y brillantez que "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo...".

Esa medida corresponde, a lo que se le podría CONSIDERAR UNA DEMOCRACIA DEL TRABAJO. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

* Para trabajo igual, salario igual; y

* Para trabajo igual, prestaciones iguales

El artículo 123 Apartado "A", fracción VII, esta previsto el postulado, para trabajo igual, salario igual.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad en el empleo es otro de los principios del derecho del trabajo.

La finalidad de este principio es proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Se ha definido a la estabilidad en el empleo de la siguiente manera, "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo".

El derecho a la estabilidad "Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patron, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas

que tienen como objeto evitar la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

"En ese sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo". 5

2. Relación laboral.

Es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

El contrato de trabajo, encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la relación continuada, en el trato sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras como se menciona en las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional emplean la expresión "Contrato de trabajo", la fracción VII del apartado B del mismo precepto constitucional utiliza, el vocablo designación puesto que el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, es el que da origen a la relación laboral, no el contrato de trabajo.

5 DAVALOS, Derecho del Trabajo I, Op. cit., págs. 25 y 26.

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba. Porque en los términos del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo... pues se imputarán al patrón la falta de esa formalidad". (artículos 24 y 25 de la L.F.T.).

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo alude a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo "cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen", en el fondo lo que se modifica es la relación de trabajo misma.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo contempla lo que se conoce como prórroga de la relación de trabajo. Abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiese fenecido.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores y se encuentran previstas del artículo 42 al 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental; la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que recogen esta modalidad son fundamentalmente,

del artículo 53 al 55 y 434 de la Ley Federal del Trabajo. 6

Lo anterior lleva a la conclusión de que basta que se preste el servicio para que se de la relación laboral, lo cual indica que no es necesaria la existencia de un contrato previo, pero no al contrario, es decir, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Por otra parte, Mario de la Cueva añade "para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes del patrono en casos específicos".

La relación de trabajo subsiste aún cuando el contrato sea nulo porque establece condiciones que van por debajo de las consignadas en la ley.

Otro supuesto es aquel en que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón.

6 Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit., pags., 2769 y 2770.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

La ley establece en su artículo 21 que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario. 7

3. Sujetos de la relación laboral.

En todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertas instituciones que son esenciales en cada una de las disciplinas.

En el derecho sucede lo mismo, como ciencia, no podría permanecer ajeno a este fenómeno; aquí también hay términos fundamentales, la norma, el derecho en sí mismo y sus caracteres, los hechos y actos jurídicos, las fuentes, la interpretación y los ámbitos de validez, etc., todos comunes a las distintas ramas jurídicas.

En este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, aquellas figuras jurídicas objeto de estudio y regulación de nuestra doctrina y legislación nacionales.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones. 8

A. Trabajador.

"Es la persona física que presta sus servicios a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, empleado y trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir los siguientes elementos:

1. El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo, en

8 Ibidem, pág.89.

calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (vgr. los sindicatos).

2. Esa persona física ha de prestar un servicio personal a otra física o moral. Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador de un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura de intermediario, que más adelante se estudiara.

3. El servicio ha de ser de manera subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". así lo establece el artículo 134 fracción III.

Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Trabajadores al servicio del estado:

Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta servicios al estado, y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratie* y éste de *bureau*, oficina, escritorio, y del griego *kratos*, poder; se entiende, pues, la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos. Sin embargo, este término ha

tomado una acepción peyorativa, despectiva; a los servidores públicos se les ha calificado como una "plaga" de los estados modernos.

La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en la relación con las demás relaciones de trabajo, puesto que en ésta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del estado.

Trabajador de confianza son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónimo de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

Si nos atenemos al criterio jurídico, "de confianza", es el trabajador que protege la legislación del trabajo protege con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeñan y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como las relaciones con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento. (art. 9º L.F.T.). 9.

B. Patrón.

La persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor de trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales.¹⁰

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también por que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no, se le encuentra en la pequeña empresa supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales.

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en la relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva.

Es inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente

¹⁰ DAVALOS, Derecho del Trabajo I, Op. cit., Pág. 97.

dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, vgr. el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajador es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.¹¹

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en la función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", el término "moral" es más apropiado, lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa: "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

¹¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit., pág. 2363.

Por otra parte el artículo 26 de la misma ley señala: "la falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia. Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

El patrón puede ser una persona física o moral, y
Es quien recibe los servicios del trabajador.¹²

Dentro de la doctrina mexicana, Alfredo Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."¹³

Por su parte, Néstor de Buen se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que "patrón es quien

12 DAVALOS, Derecho del Trabajo I, Op. cit., Pág. 98.

13 SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1967, T. I, Vol. I, Pág. 31.

puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". 14

El concepto patrón, desprendido del prejuicio del poder resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patrones a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios.

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patrones a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquéllos remuneren el servicio.

El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que le corresponden.

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquéllos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el

14 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, S. A., 6° edición, México, 1981, Pág. 132.

Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio. 15

Existe otra figura que es el patrón sustituto, que consiste en la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

La Ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta en situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la constitución de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa

que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y, por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y colocaría al patrón por encima de la Ley; por un acto unilateral de voluntad se disolvería la relación de trabajo, una situación inadmisibles.

La Ley no sólo está por encima de la voluntad de las personas, define los derechos de trabajador con respecto a la unidad económica de producción que es la empresa.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Si el aviso no produce, el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de seis meses.¹⁶

En el supuesto de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo, cuando suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos en contra del patrón sustituido y sobre los bienes que formen la empresa.

En el mismo supuesto, si se dio el aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor en juicio debe promover un incidente de sustitución de patrón. Pero en opinión de Mario de la Cueva, los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente, ya que la ley en su artículo 690 otorga al

16 DAVALOS, Derecho del Trabajo I, Op. Cit., Pág. 102 y 103.

patrón la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace, no puede oponerse a la ejecución; además en la Ley en ningún precepto se impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.

En el supuesto de que un despido injustificado se haya dado con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la enajenación de la negociación en que prestaba servicios el trabajador, los adquirentes de la empresa están obligados con el patrón sustituido respecto de los hechos y consecuencias derivados de la relación laboral.

Si la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y, por tanto, responsable de las obligaciones laborales anteriores a la fecha de las sustitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo a los trabajadores.¹⁷

C. Intermediario.

El intermediario "es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada.

Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios, entre las denominaciones que se le asignan están las de "enganchador" o "celestina".

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S. A., 6° edición, México, 1980, T. I., Pág. 204.

Desde el momento que el trabajador empieza a prestar un servicio, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

El artículo 123 constitucional, apartado "A", en su fracción XXV señala "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular."

El mismo está conceptuado en el artículo 14, fracción II, de la Ley, que a la letra cita "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

Es decir, cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios y suficientes, estamos frente a un intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los demás trabajadores que ejecutan servicios similares en la empresa beneficiaria. A este

respecto se tomarán en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es decir, Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.¹⁸

¹⁸ DAVALOS, Derecho del Trabajo I, Op. cit., Pág. 100 y 101.

CAPITULO II ANTECEDENTES

1. Constitución general de la República Mexicana de 1857.

"En lo fundamental, la nueva carta magna se apegaba a la de 1824. Se inspiraba en los principios ideológicos de la revolución francesa, y en cuanto a la organización política tomaba como modelo la de los Estados Unidos de América.

La carta magna, integrada por VIII Títulos y 120 artículos, en los primeros 29 establecía los derechos del hombre y consagraba las siguientes libertades: de enseñanza, trabajo, pensamiento, petición, asociación, comercio e imprenta. Además, incorporo algunas de las leyes que le habían presidido en el gobierno provisional, como la de coacción civil para los votos monásticos en su artículo quinto".

La constitución de 1857 en el Título Primero, Sección I, de los derechos del hombre, en su artículo 5º mencionaba por primera vez la libertad de trabajo que a la letra establecía:

"Artículo 5º Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su previo consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida del irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro".¹⁹

Esté artículo fue reformado el 10 de junio de 1889, prohibía la renuncia que pudiera hacer el individuo, para ejercer determinada actividad personal en el futuro, fijaba como límite

19 CALZADA PADRON, Feliciano, Derecho Constitucional, Harla, S. A. DE C. V., México, 1990, Págs. 89 y 528.

máximo un año de duración del contrato de trabajo, sin que pudiera comprenderse en él, menoscabo alguno a los derechos civiles o políticos del contratante.

El artículo 5° del proyecto venía redactado en los siguientes términos: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."20

20 PASTOR, Rouaix, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión editorial del C.E.N., México, 1984, págs. 56 y 57.

Estas adiciones fueron el primer paso en el camino que debía recorrerse para alcanzar la solución completa del problema obrero.

Como hemos visto, el artículo 5° constitucional contemplaba ya para los trabajadores la libertad de trabajo y respeto a sus derechos, sin embargo, inicialmente el proyecto de este artículo establecía todo lo relacionado con las prestaciones y salario, se empieza a hablar de contrato, huelga, trabajo lícito, regulación de las relaciones obrero patronales, etc. Sin embargo, por ser solo un artículo, los que intervinieron optaron por suprimir todo lo relacionado con el trabajo, pues el capítulo que los ocupaba era únicamente de garantías individuales, la garantía de éste es libertad de trabajo, es decir el trabajador podía decidir en que y a quien prestar sus servicios, proponiendo se elaborara un capítulo en el que su contenido fuera únicamente del trabajo.

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La única iniciativa que se había presentado para modificar y ampliar el artículo 5° con los fines de garantizar al trabajador sus derechos y libertad de trabajo, fue la de los diputados veracruzanos Generales. Cándido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio H. Góngora, que fue el primer esbozo del artículo 123, pues dicha iniciativa proponía para el artículo 5° la siguiente redacción:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto - como pena- por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo sera de ocho horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los

términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no tolera ordenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación conciliación y arbitraje cuyo funcionamiento se sujetara a las leyes reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de 14 años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no debe interrumpirse, la ley reglamentaría determinará el día de descanso que semanariamente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual par los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La comisión aceptó e hizo suyas las sugerencias relativas a la limitación de la jornada de trabajo, al descanso semanario y a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y niños; pero con respecto a las otras sin rechazarlas expresaba que no creía que tuviera lugar apropiado en la sección de garantías individuales, por lo que aplazaba su estudio para cuando llegará el artículo relativo a las facultades del Congreso de la Unión."21

El derecho del trabajo surge en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado los dueños del capital y por otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. (siglos XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la prohibición económica en y particular respecto de las relaciones obrero patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero patronales y solo resulta real y efectiva para los patrones, quienes se ven

21 Ibidem. págs. 58 y 59.

favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o mejor dicho de subconsumo.

"El empleo de mujeres y niños en las fábricas, tenían salarios miserables que apenas alcanzaban para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongaban hasta trece y quince horas, era la costumbre de la época, no obstante, que en 1819 se limitaba el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón."²²

"El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público".²³

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de alguno de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pro de un Estado más humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas alemanes como, Carlos Marx y Federico Engels, quienes eran los más representativos, otros no con el mismo influjo se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simón, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico en

²² DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. cit., pág. 8.

²³ ASTUDILLO USUA, Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios UNAM, México, 1978, pág. 99.

contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

La corriente que logró mayor trascendencia es la de Marx y Engels, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

De esta influencia no quedo a salvo nuestro país, que después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que había de concluir con la instauración de un nuevo orden en el que quedara proscrita para siempre la explotación del hombre por el hombre.

"Mario de la Cueva indica que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases, es un esfuerzo para atemperar, no para proscribir la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, por lo que ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre."²⁴

Es precisamente en la Constitución de 1917, donde encontramos esencialmente el fundamento legal de nuestra disciplina.

Los comisionados para realizar el proyecto de reformas tanto al artículo 5º como el nuevo capítulo de la constitución con el fin de que quedaran solidamente garantizados los derechos de las

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit, págs. 620.

clases trabajadoras de la República lo fueron el Ingeniero Pastor Rouaix, Licenciado. José N. Macías y los diputados que habían expuesto sus ideas para el contenido del proyecto, y todos los demás representantes populares que espontáneamente quisieran colaborar para el éxito del programa que iba a realizarse.

Formulado el proyecto inicial fue presentado a la consideración de los diputados que concurrieron a la primera junta, cuyo número fue bastante grande, y desde ese momento inicio el trabajo de ampliarlo y pulirlo con las observaciones y proposiciones que hacían. Las juntas se realizaban por las mañanas y por las noches después de la sesión del congreso, en el Palacio Episcopal en Querétaro, los Licenciados Macías y Lugo, el diputado de los Ríos y el Ingeniero Roaix, daban forma a las ideas y opiniones que habían sido impuestas y aceptadas, para que fueran aprobadas en definitiva en la sesión matutina del día siguiente, en la que aparecían nuevas proposiciones que pasaban por el mismo tamiz.

Los trabajos de elaboración del artículo que pretendían formar ocuparon los diez primeros días del mes de enero con sesiones diarias, pues fueron muchas y muy variadas las opiniones que se emitieron, las que daban origen a acalorados debates antes de llegar a una decisión final.

Concluido el capítulo de bases fundamentales para la legislación del trabajo, la redacción del artículo 5º, que había dado motivo a tan largos debates en tres sesiones del congreso, quedó reducida a sentar en él aquellos principios que correspondían exclusivamente a las garantías individuales de los ciudadanos.

El día 13 de enero de 1917 la comisión presentó el proyecto que fue suscrito por las personas que intervinieron en su formación y las firmas de 46 diputados que lo apoyaron, el proyecto presentado fue el siguiente:

"TITULO VI.
DEL TRABAJO

Artículo.- El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías de ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de cargo, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.

II. La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato.

En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por serfa, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considera bastante, atendiendo a las condiciones

década región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

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

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

IX. La fijación de tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

XI. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados par las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII. En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de industria o trabajo que ejercen; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en caso de que el patrón contrate el trabajo con un intermediario.

XV. El patrón será obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores Capital y Trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XX. La diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

XXV. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

XXVI. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXVII. Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad de un plazo determinado".²⁵

En este artículo quedaron condensados los temas que habían sido sometidos a discusión, así como los preceptos considerados indispensables para establecer definitivamente las bases que debían de normar la legislación del futuro, en materia de trabajo, nuestra Constitución fue la primera en el mundo que contemplo las garantías y los derechos del proletariado trabajador.

Se sometió para su estudio y dictamen a la primera Comisión de Constitución, examinado y discutido ampliamente el proyecto, se hicieron las modificaciones y adiciones siguientes:

Reunir en una sección constitucional las bases generales sobre el contrato de trabajo en la República, dejando a los Estados la

²⁵ PASTOR, Rouaix, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Op. cit. pág. 97 a 100.

libertad de desarrollarlas según lo exigen las condiciones de cada localidad.

Se propuso que la sección respectiva lleve por título Del Trabajo y de la Previsión Social.

En cuanto al primer párrafo del artículo que nos ocupa, debe imponer al Congreso y a las Legislaturas de los Estados, la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas.

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los artesanos y domésticos.

Es justo prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y a los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Es equitativo que los trabajadores tengan una participación de las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios.

La obligación de proporcionar habitaciones debería de incluirse en el proyecto propuesto, y que las mismas quedarán establecidas cerca del centro de trabajo, pues este no siempre se encuentra en un lugar poblado con alojamiento higiénico para la clase obrera.

Como un medio de prevenir el alcoholismo y el juego, se prohibió la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casa de juegos de azar en los centros obreros.

La garantía para la vida de los trabajadores imponiendo a los empresarios, la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que se asegure la salud y la vida de los operarios.

Precisar el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos capital y trabajo, siendo conveniente se especificara los casos en que se puede considerar lícita una huelga para evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

En la fracción XXI para mayor claridad se propuso la supresión de las palabras "a virtud del escrito de compromiso".

En la fracción XXII, deben substituirse las palabras "descendientes y ascendientes" por las de hijos y padres.

Se adiciona la fracción XXIV, en el sentido de no autorizar entre empresarios y obreros el contrato de préstamo como anticipo de salarios, sino por el importe de éste en un mes, tal y como se establece el único artículo transitorio de éste capítulo que a la letra establece "Quedan extinguidas las deudas que por razón de trabajo, hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta constitución, con los patrones, sus familiares o intermediarios.

El artículo 123 constitucional fue, por mucho tiempo, la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional. Su estructura le permitió soportar los embates del tiempo; los cambios que ha sufrido durante su vigencia han respondido a apremiantes requerimientos sociales.

De unos años a esta parte se ha acelerado el proceso de desactualización del artículo 123; algunas de sus instituciones han perdido vigor, y otras resultan obsoletas.

La falta de regulación de algunos aspectos de trabajo ha dejado al margen a miles de trabajadores.

3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenían para solucionarlas, porque carecían de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. Así es como se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje

semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se dio el nombre de la Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

4. Surgimiento del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 constitucional.

Entre los años de 1917 y 1929, las legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo, haciendo uso de la facultad concedida en el preámbulo del artículo 123 constitucional. Solo algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas.

La Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918 y considerada la más antigua de América, no incluyó a los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado.

Tampoco se ocuparon de regular la situación laboral de los trabajadores estatales, el Código del Trabajo del Estado de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918 ni la Ley de Tabasco, del 18 de octubre de 1926.

En otras Entidades sí se reglamentaron las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, a través de las leyes del trabajo que implementaron; tal es el caso de la de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928, de Chiapas, de 5 de marzo de 1927 y Chihuahua, de 1922.

Como resultado de la federalización de la legislación del trabajo, producto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929, era necesaria la creación de una ley laboral unitaria. El 18 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo que establecía en su artículo 2º: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

La polémica consistente en determinar si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, la resolvió la Suprema Corte en el sentido de que: "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de los prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la constitución ya que este tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen."²⁶

Las leyes del servicio civil no se expidieron; los trabajadores del servicio público desarrollaban sus labores en una incompleta inseguridad jurídica, sujetos a las vicisitudes de la vida política, puesto que a cada cambio de funcionarios, aún de los de modesta categoría, eran cesados decenas, cientos o miles de empleados, a efecto de que fueran nombrados en aquellos puestos los amigos del nuevo titular. Resulta obvio comprender que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado e incluso su permanencia en el empleo estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios.

Ante el avance de conductas neopolíticas en la administración pública, el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió, el día 12 de abril de 1934, un Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual contenía

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. pág. 625 y 626.

normas a las que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, y lo más importante, establecía que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo cuando existiera una causa justificada.

El citado Acuerdo, que regulaba dos aspectos básicos para los servicios públicos, el ingreso y la separación, resultó muy restringido en cuanto a su ámbito de validez, ya que por ser un simple Acuerdo, sólo se aplicó a los trabajadores del Poder Ejecutivo.

Por otra parte, el Acuerdo tuvo una transitoria duración ya que se le atacó de inconstitucional; se argumentó que conforme a la fracción I del artículo 89 constitucional, debía ser una ley y no un acuerdo la que regulara las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado; coincidiendo con el cambio del Poder Ejecutivo, el Acuerdo mencionado dejó de regular dichas relaciones laborales el 30 de noviembre de 1934.

Tuvo como antecedente principal un proyecto de Ley del Servicio Civil, formulado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935, éste, entre los servidores públicos contaba con un gran número de simpatizantes, fue presentado al Senado de la República como cámara de origen, el 27 de noviembre de 1937, el Proyecto de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal.

El poder Legislativo admitió con gran entusiasmo el proyecto de ley, pero se mostró contrario a la idea de que favoreciera exclusivamente a los trabajadores del Poder Ejecutivo; de ahí que se pronunciara en favor de que esa reglamentación de derechos se hiciera extensiva a todos los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, ya que no se trataba de una concesión graciosa en favor de los trabajadores, sino del reconocimiento de derechos que legítimamente les correspondían.

Al respecto señalaba el dictamen elaborado por las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y Segunda de Gobernación de la Cámara de Senadores: "Al analizar la definición de asalariados, que da el ejecutivo a los trabajadores que están a su servicio y a los que precisamente esta limitado dicho proyecto, las comisiones estimaron que son las mismas características que guardan los servidores o empleados públicos de los demás Poderes, por lo que creen de justicia y así se propone en este dictamen, que se haga extensiva esta ley a dichos trabajadores, para abarcar a todo ese sector del Gobierno Federal, con las clasificaciones que se establecen, ya que en concepto de las comisiones sería lamentable e ilógico dejar al margen de esta propia ley esos núcleos numerosos e importantes de trabajadores al servicio del Estado, que constituyen una misma clase. Toca al Senado, en cumplimiento de sus deberes legislativos y en afán de cooperación con el autor de la iniciativa, dada la generalidad y amplitud indispensables, escuchando las justas demandas de los demás servidores del Estado, tanto como por las razones expuestas, como porque, de no hacerlo, vendrían inmediatamente después reformas, adiciones o estatutos especiales que denotarían una labor legislativa incompleta o trunca."²⁷

Después de ser ampliamente discutido el Proyecto de ley, el día 5 de noviembre de 1938 se aprobó por el Poder Legislativo Federal; se publicó en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este ordenamiento marca un paso decisivo en el derecho del trabajo, porque vino a establecer, como lo dice Mario de la Cueva, "la substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo por la solución que se desprende de la Declaración de derechos sociales de 1917, quiere decir, la

²⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, S. A., México, 1995, pág. 322.

relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores, sería una relación de Trabajo".²⁸

Con el Estatuto de 1938 dejó de marchar a la deriva la burocracia. Posteriormente el Presidente Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado el 17 de abril de 1941 en el Diario Oficial de la Federación, que abrogó el Estatuto anterior. El Congreso de la Unión aprobó un Proyecto que proponía reformas al Estatuto, éstas fueron constantemente tachadas de inconstitucionales durante toda su vigencia.

Pese a la gran evolución Legislativa que se fue gestando en su favor, los burócratas consideraban que el Estatuto que los regía no era suficiente garantía, y que sólo elevando sus relaciones laborales a nivel constitucional podían estar seguros de que sus derechos laborales les serían respetados.

El marco histórico dentro del cual los burócratas entraron a formar parte del artículo 123 fue totalmente distinto al que se presentó en la génesis de este precepto.

Las presiones ejercidas por la clase burocrática, sumadas a la necesidad de "limpiar" un poco la imagen presidencial, deteriorada por aquellos movimientos represivos, propicio que el Presidente de la República presentara una iniciativa de adiciones al artículo 123 constitucional.

El proyecto de reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., pág. 625 y 626.

habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 constitucional consigna para los demás trabajadores."²⁹

Así surgió como un régimen especial, de excepción, el marco jurídico constitucional que regula las relaciones labores que se den entre los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 constitucional quedó integrado por dos apartados, el "A", compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el "B", integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición; con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos.

Los estatutos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941 habían resuelto parcialmente los problemas de las relaciones laborales de los servidores públicos, pero seguían sujetos a condiciones de inferioridad en comparación con los trabajadores en general.

La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicó en ser un factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados, así se evitaba que corrientes contrarias a los ideales que dieron nacimiento a esa Declaración de derechos sociales, pudieran echarla por tierra. Además, porque la reglamentación de la protección jurídica a estos trabajadores debía hacerse invariablemente respetando las garantías mínimas otorgadas por el mandato constitucional.

²⁹ NORIEGA CANTU, Alfonso, ¿A quien corresponde la facultad de legislar sobre las relaciones laborales entre los Estados y Municipios y sus empleados?, Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XXVII, números 107-108, julio-diciembre, México, 1977, pág. 772.

En la Sesión ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de Diciembre de 1960, se declaró reformado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"El Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden".³⁰

"Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de derecho administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario".³¹

El Constituyente Permanente decidió distinguir las relaciones obrero patronales de las del Estado con sus servidores, en virtud de responder a una filosofía distinta.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas que adiciono al artículo 123 constitucional el apartado "B" señalaba lo siguiente: "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, convirtiéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo

³⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, 5ª ed., Porrúa, S. A., México, 1983, pág.661.

³¹ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, 15ª ed., Porrúa, S. A., México, 1986, pág. 541.

no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado.

"De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas".

Sin embargo, siendo una relación jurídica-laboral la que se da entre el Estado y sus servidores, por estar enmarcada en el artículo 123 de la Constitución, Mario de la Cueva señala que "... el efecto de la universalidad del Estatuto y de su consecuente extensión a todo trabajo subordinado, explica que para la determinación de los beneficios obreros no se arranque de los propósitos del empleador que recibe la energía del trabajo, pues la necesidad es la misma, cualquiera sea el particular, empresa o institución que utilice el trabajo. Constantemente escuchamos que, entre otros los trabajadores de los servicios públicos, educación, seguridad social, universidades, no deben disfrutar o compartir la totalidad de los beneficios, particularmente las libertades que crearon el derecho colectivo, fuente que según sabemos, del derecho individual del trabajo; pero se olvida que la ley debe ser igual para todos, y, volvemos a decirlo, que la necesidad es la misma, independientemente de la persona a la que se le preste el trabajo...".³²

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores son iguales, ya la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de actividad que se desempeñe.

³² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., pág. 636.

Esta igualdad ha de comprender a los trabajadores del servicio público. Cualquier intento por marginar a uno o varios sectores de los derechos individuales, de los colectivos y de los procesales, es contrario al pensamiento del constituyente de Querétaro que trato de proteger el trabajo humano.

Desde sus orígenes, el Derecho del trabajo intentó eliminar las irritantes injusticias y desigualdades sociales, pero no fue posible tampoco se han podido alcanzar niveles de mejoría y bienestar, al que aspiraron los constituyentes.

En necesario mencionar, que aunque el propósito de los autores de las normas constitucionales hubiere sido levantar su mirada visionaria hacia el futuro, éstos no habrían podido crear las realidades del país, únicamente se limitaron a expresarlas.

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, es un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, de él hacen mención prestigiados juristas mexicanos y extranjeros, como Gustav Radbruch de la concepción nueva: nuestra Constitución fue precursora "del hombre por el derecho".³³

"En el caso de México, esta aportación de la "Revolución social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo". Tal aportación del Constituyente fue "la más original y de mayor trascendencia".³⁴

³³ RADBRUCH, Gustav, Introducción a la Filosofía del Derecho, 4ª ed., FCE, México, 1985, pág. 157.

³⁴ H. CAMARA DE DIPUTADOS L LEGISLATURA, Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones, T. II, 2ª ed., México, Porrúa, S. A., 1978, pág. 606.

Sin posibilidad de error, de acuerdo con los hechos históricos el más elemental análisis de los mismos, se debe reconocer y proclamar que los derechos sociales que consagra la Constitución Política Mexicana de 1917, son la realización institucional de los ideales y aspiraciones, de los sentimientos que dieron contenido al repertorio de ideas y creencias que animaron el pensamiento de la revolución mexicana de 1910.³⁵

"Por lo que nos damos cuenta que en esta ocasión no fueron los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos económicos y sociales, sino a diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas, del campo.

Los derechos sociales se originan, en el caso de México, de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como fue la Revolución de 1910. No fue una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado."³⁶

Sin duda, las causas que agravaron las tensiones que dieron pauta y origen a nuestro movimiento armado fueron, entre otras las desigualdades económicas y sociales.

Concluimos que las ideas plasmadas en el artículo 123 constitucional, establecen por primera vez los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de justicia y en razones de humanidad.

³⁵ NORIEGA, Alfonso, Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910, UNAM, México, 1988, pág. 101

³⁶ H. CAMARA DE DIPUTADOS LV LEGISLATURA, Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones, T. XII, 4ª ed., Porrúa, S. A., México, 1994, págs. 26 y 27.

1. Artículo 123 Constitucional.

Una vez formulada la legislación fundamental del trabajo, en la que se contemplan las condiciones generales de trabajo, se propone sea aprobado el artículo 123 constitucional por la asamblea, creando el título VI "DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL" que a la letra establece lo siguiente términos:

"TITULO VI.
DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL

Artículo 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos , y de una manera general, todo el contrato de trabajo:

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

II. La jornada de trabajo nocturno será de siete horas. quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el

período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios que serán, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considera bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

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

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación de las Utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, abonarán como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII. En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán

establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

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

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

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios de interés público será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquello pertenezcan a los establecimiento y servicios que dependan del gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patrones o de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

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

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

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

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

Transitorio

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo, hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta constitución, con los patrones, sus familiares o intermediarios.

Sala de comisiones, Querétaro de Arteaga, 23 de enero de 1917."³⁷

Durante los 12 años siguientes a la aprobación de la declaración de los derechos sociales el texto original se conservó intacto; fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se publicaron en el Diario Oficial las primeras reformas; a partir de ese momento el artículo 123 ha sufrido 35 modificaciones.

Las modificaciones que ha tenido la constitución durante más de siete décadas de vida, han sido duramente criticadas, más

³⁷ PASTOR, Rouaix, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917, Op. cit., pág. 106 a 110.

que por el fondo por lo que hace a su elevado número; Jorge Madrazo considera "que solo deben ser validas aquellas reformas constitucionales que reflejen un cambio social trascendente, o que pretendan inducirlo. El resto de las pretensiones reformistas deben ser desechadas, por que hacen perder la confianza en la ley fundamental y la desgastan".³⁸

Las 36 reformas hechas al artículo 123 Constitucional en algunas de sus fracciones son las siguientes:

1.- El proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en 1916 proponía que el Congreso de la Unión tuviera la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, la situación que se vivía en ese momento trajo como consecuencia que se reformara la constitución para establecer la federalización de la legislación del trabajo, publicado en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929.

2.- Las presiones que los trabajadores ejercieron para recibir un trato igual por parte de la ley, repercutieron también en el aspecto de la seguridad social al adicionarse la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 6 de septiembre de 1929.

3.- La fracción IX establecía que el salario y la participación de utilidades las fijarían comisiones especiales establecidas municipalmente. Como producto de la reforma se declaró que la falta de concierto de estas comisiones traía como consecuencia que la decisión la tomara la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, publicado en el Diario Oficial del 4 de noviembre de 1933.

³⁸ MADRAZO, Jorge, Las Reformas a la Constitución de México, Febrero 1983, (conferencia).

4. Posteriormente se reforma la fracción XVIII, consistente en hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, a quienes hasta ese momento se les había negado este derecho, fue publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1938.

5. Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo en 1929, se creó de hecho una jurisdicción federal laboral. Años después se adicionó la fracción XXXI para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal-local) de las normas de trabajo, a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponde conocer a las autoridades federales.

"Esto significa que la competencia local es la regla, y la competencia federal, la excepción".³⁹

6. Durante la administración del Presidente Adolfo López Mateos el artículo 123 sufrió numerosas e importantes modificaciones.

El sindicato de los Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana formuló una serie de peticiones buscando mejorar sus condiciones de trabajo.

La adición más importante que ha tenido dicho artículo es, sin duda, la que incorpora a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado "B"; al texto ya existente del artículo 123 constitucional se le denominó apartado "A", que fue publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960.

³⁹ ANGUIANO, Arturo, El Estado y la Política Obrera de Cardenismo, Era, 6ª ed., México, 1982, pág. 76.

7. Modifican la fracción IV del apartado "B", quedando el segundo párrafo como sigue: "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."

En un ambiente propicio para incorporar al derecho mexicano las tendencias de proteger a los menores trabajadores, se publicaron en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962 reformas y adiciones en las siguientes fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, consistían en:

8. Se reforma la fracción II del apartado "A" con el fin de generalizar a todo tipo de servicios la prohibición que únicamente se limitaba a los establecimientos comerciales, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

9. Otra reforma complementaria a la anterior fue la de la fracción III del mismo apartado, que consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar de 12 a 14 años. Esta medida, si bien tuvo el afán de proteger su salud y moralidad de los menores trabajadores y de permitir su instrucción, se les olvidó que muchos de esos menores, eran importantes contribuyentes del presupuesto familiar.

10. Se modificó la fracción VI del apartado "A" para establecer los salarios mínimos profesional y del campo; también dispuso el establecimiento de un sistema para la determinación de los salarios mínimos, a través de comisiones regionales con aprobación de una comisión regional, en base a zonas económicas, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

11. Se modificó la fracción IX del apartado "A" para excluir totalmente de esa fracción lo relativo a la determinación de los salarios mínimos y destinarla, de manera exclusiva, a la pormenorización de un sistema nuevo para la participación de los

trabajadores en las utilidades de las empresas, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

12. Se adiciona la fracción XXI del apartado "A" con la frase: "esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", para acabar con la posibilidad de que el patrón se pudiera negar a cumplir los laudos de las juntas que establecieran la reinstalación como condena, puesto que de lo contrario se ponían entre dicho la estabilidad en el empleo, que estaría supeditada a la voluntad del patrón, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

13. La fracción XXII del apartado "A" se adicionó con la frase siguiente: "la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización"; es la posibilidad de establecer excepciones al principio de la estabilidad absoluta, pero sólo en los casos en que se justifique y que limitativamente enumeraría la ley, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

14. Se adicionó a la fracción XXXI del apartado "A" que consigna en una lista a las industrias cuya competencia es exclusiva de la federación: petroquímica, metalúrgica, siderúrgica, la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de ellos mismos, la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, está adición obedeció a que se les consideró vitales para el desenvolvimiento del país y porque dejó de ser suficiente la aplicación por parte de las entidades federativas, publicado en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962.

15. Se adiciona la fracción XII del apartado "A" que se refiere a la vivienda de los trabajadores; crea un sistema habitacional a base de las aportaciones de los patrones, que integran un fondo nacional de vivienda, y establece un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos baratos. Se fija de utilidad social la expedición

de una ley para la creación de un organismo de integración tripartita que administre los recursos del fondo. Esta reforma fue una mentira, ya que les condono a las empresas la obligación de otorgar vivienda a los trabajadores e impuso al pueblo la obligación de constituir un fondo en beneficio de los mismos, publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972.

16. Se adiciona la fracción XI inciso f del apartado "B" para reestructurar el derecho de los trabajadores al servicio del estado a obtener habitaciones, a fin de equiparlo a la reforma llevada a cabo algunos meses atrás para los trabajadores del apartado "A", publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972.

17. Se adiciona un segundo párrafo a la fracción XIII del apartado "B" para garantizar los derechos en materia habitacional a los miembros activos del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a través del organismo que se encarga de la seguridad social de los integrantes de dichas instituciones, publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972.

18. Se reformó el preámbulo del apartado "B" a fin de actualizarlo, puesto que las relaciones entre los gobiernos de los Territorios Federales y sus trabajadores, que originalmente incluían, dejaron de existir con la elevación de dichos Territorios Federales a la calidad de Entidades Federativas (Baja California y Quintana Roo), publicado en el Diario Oficial del 8 de octubre de 1974.

Posteriormente, como consecuencia del decreto mediante el cual se elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer se dio un paquete legislativo que repercutió en el ámbito laboral, reformándose así las siguientes fracciones, publicadas en el diario oficial del 31 de diciembre de 1974:

19. Se reformo la fracción II del apartado "A" en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres,

dejaron de serlo, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

20. Se adiciona la fracción V del apartado "A" para proteger la salud de la trabajadora embarazada y la del producto. La protección de no desempeñar trabajos que exijan un esfuerzo considerable se amplía a tres meses anteriores al parto a todo el embarazo; se establece el descanso prenatal a seis semanas y se amplía a esta misma cifra el postnatal, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

21. Se reforma la fracción XI del apartado "A" para dejar de ser prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

22. La fracción XV del apartado "A", con una nueva redacción, añade que las condiciones de higiene y seguridad, además de garantizar la vida y salud de los trabajadores, deberán también proteger la del producto de la concepción cuando se trata de trabajadoras embarazadas, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

23. Se adiciona con un segundo párrafo la fracción XXV del apartado "A" relativo al servicio de colocación de empleos; establece que en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda, y ante la igualdad de condiciones se preferirá a quién sea el único sostén económico de su familia, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

24. En una adición a la fracción XIX del apartado "A" se elevó a nivel constitucional el derecho al seguro de guardería, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

25. Se adiciona la fracción VIII del apartado "B" para establecer como criterio, en los casos de ascenso dentro del trabajo burocrático, que en igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos de su familia, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

26. Se adiciona el inciso c) de la fracción XI del apartado "B" para establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran de grandes esfuerzos y, además, que durante los descansos pre y postnatales recibirán su salario íntegro y conservaran su empleo con los derechos que hubieren adquirido durante su ausencia, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974.

27. Se hace otra adición a la fracción XXXI del apartado "A" para engrosar el listado de las industrias cuya competencia es exclusiva de las autoridades federales. Las industrias incorporadas fueron: la automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas, publicada en el Diario Oficial del 6 de febrero de 1975.

28. Se adicionaron dos párrafos a la fracción XII del apartado "A", los cuales originalmente integraron la fracción XIII del mismo apartado y que refiere, por un lado, a la obligación de reservar a los centros de trabajo que excedan de 200 habitantes, un terreno para construir mercados, centros recreativos, etc. y, por otro lado, a la prohibición de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar, publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978.

29. Vinculada con la reforma anterior, se creó una nueva fracción XIII, para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores para recibir capacitación y adiestramiento, esta reforma

se hizo en beneficio tanto del trabajador como de la empresa, publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978.

30. Una vez más se adiciona la fracción XXXI del apartado "A"; la modificación fue en cuanto a su forma, se le dio otra estructura y en cuanto al fondo se añadieron otras industrias como la vidriería, tabacalera y maderera básica, publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978.

31. Se adiciona el proemio del apartado "A" con un párrafo inicial a fin de establecer para toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil, por medio de la promoción de la creación de empleos y de una organización social para el trabajo. Esta declaración dista mucho de poderse exigir como una realidad de la vida diaria en situaciones como la que actualmente se presentan en nuestro país, publicado en el Diario Oficial del 19 de diciembre de 1978.

32. Se adiciona la fracción XIII-bis al apartado "B" para incorporar a este régimen las relaciones laborales de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito con sus trabajadores. A excepción de aquellas instituciones no afectadas por la nacionalización bancaria, como el National City Bank y el Banco Obrero, que continuaron regulándose por el viejo Reglamento del Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial del 17 de noviembre de 1982.

33. Se modifica la fracción VI del apartado "A", a través de la cual desaparece el salario mínimo del campo y se simplifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica actual, eliminando las Comisiones Regionales, y quedando la Comisión Nacional facultada para fijarlos, para lo cual se puede auxiliar de Comisiones Especiales de carácter consultivo, publicado en el Diario Oficial del 23 de diciembre de 1986.

34. Como resultado natural de la decisión política de restablecer el régimen mixto de prestación del servicio de banca y crédito, se modificó la fracción XXXI del apartado "A" para incorporar a los trabajadores de la banca comercial, publicado en el Diario Oficial del 27 de junio de 1990.

35. Concluye esta cronología con la reforma de la fracción XIII-bis del apartado "B", como consecuencia se determinó que las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en este apartado, publicado en el Diario Oficial del 27 de junio de 1990.

36. Se reforma la fracción XIII bis para agregar en ella al Banco Central, publicado en el Diario Oficial de fecha 20 de Agosto de 1993.

En cuanto a las relaciones de trabajo reguladas por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, se encuentran ciertos organismos públicos descentralizados que forman parte de la administración pública federal como: Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social y la Comisión Federal de Electricidad, entre otros, cuya importancia político-económica, es evidente, y de los cuales dependen miles de trabajadores.

Desde un punto de vista teórico, se puede afirmar que siendo los organismos descentralizados parte de la estructura del Gobierno Federal que están encuadrados dentro de la administración pública que su patrimonio está constituido por bienes que aporta el Estado, y que realizan actividades que competen a éste, en este caso llegamos a la conclusión que las relaciones de trabajo a las que nos referimos deberían ser regidas por el apartado "B" del mismo artículo.

Sin embargo, en los casos citados no es así y consideramos que es por razones históricas y políticas, que los organismos mencionados se regulan por las leyes laborales, que pudiéramos calificar de comunes.

Se adiciona la fracción VIII del artículo 3° constitucional teniendo como consecuencia la incorporación y regulación de los derechos y obligaciones entre las universidades autónomas y sus trabajadores y empleados tanto académicos como administrativos, lo cual abre otra posibilidad más de aplicación de dicho apartado a entidades del sector público, como son las universidades autónomas por ley.

2. Ley Federal del Trabajo.

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D. F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales

del trabajo. En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas.

Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándosele el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes, se reunieran e intercambiaran impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Finalmente se obtuvo que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Se publicó en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.⁴⁰

⁴⁰ PASTOR, Roauix, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917, Op. cit. pág. 120.

La Ley Federal del Trabajo al introducir la figura de la relación de trabajo, prácticamente hace caso omiso del contrato de trabajo para darle preeminencia a esta relación llamada de trabajo que consiste en la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que se el acto que le dé origen. Sin embargo, resulta secundario para el legislador laboral el que exista o no contrato, asimismo al juzgador le corresponde averiguar si efectivamente se dio la relación de trabajo, si existe el contrato y se presenta al tribunal se estará a lo dispuesto en él, si no lo hay o existe, pero no se exhibe, de todas maneras el juzgador le otorgará al trabajador el mínimo de derechos estipulados en la ley. Está por demás evidenciar que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, porque la relación de trabajo se inicia con la prestación del servicio personal y subordinado, pero en cambio el contrato de trabajo no se puede asegurar que se perfecciona con el mero consentimiento, ya que debe revestir la forma prevista por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 25. Por lo que puede existir un contrato de individual de trabajo por escrito sin que se de la relación de trabajo, sin embargo, puede darse una relación de trabajo sin que exista dicho contrato.

"El maestro Trueba Urbina, cree que la relación de trabajo siempre proviene de un contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito".⁴¹

La relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo no puede considerarse como un hecho jurídico, porque este es una manifestación de voluntad que se realiza sin la intención de producir consecuencias de derecho, en el caso que nos ocupa las consecuencias jurídicas de crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones si son deseadas, tanto por parte del trabajador como del patrón.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª edición, Porrúa, S. A., México, 1972, pág. 219.

"Así el maestro Mario de la Cueva manifiesta, nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato *sui generis*, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones de los contratos".⁴²

George Scelle menciona: "En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de todos los actuales y de los futuros en suma, en contemplación del interés de la clase trabajadora".⁴³

Lo anterior nos lleva a decir que las relaciones de trabajo reguladas por la Ley Federal del Trabajo, son todas las de los trabajadores que rige el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Sin embargo, como ya lo mencionamos en el punto anterior, hay organismos descentralizados que son regulados por la Ley Federal del Trabajo. Por mencionar algunos, cuando se creó Petróleos Mexicanos y se dictó el decreto expropiatorio del 18 de marzo de 1938, no existía aún el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Estado y las relaciones entre los trabajadores y las compañías petroleras, se regulaban por la Ley Federal del Trabajo, al pasar estos trabajadores a formar parte del

⁴² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª ed., Porrúa, S. A., México, 1978, pág. 187.

⁴³ Citado por DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª ed., Op. cit., págs.. 183, 184.

plantel del Petróleos Mexicanos, continuaba rigiéndose por ese cuerpo legal y por los contratos colectivos del trabajo.

Por otra parte Ferrocarriles Nacionales de México vivió la misma situación, al igual que la Comisión Federal de Electricidad, que fue creada en 1937.

Estos organismos tienen razones histórico-políticas ya mencionadas, las que justifican su regulación por la Ley Federal del Trabajo y el porque los derechos adquiridos por los trabajadores, sería difícil equiparlos con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y más que nada, creemos que transformar ese régimen sería una medida política de gran trascendencia, sin embargo se dice difícil pero no imposible, ya que se pueden conservar los derechos adquiridos, pero regulados por la ley o reglamento indicado y esto nos llevaría a la integración del derecho laboral y a disminuir la diversidad de los ordenamientos que rigen esta materia.

Por lo que hace al Instituto Mexicano del Seguro Social y aun cuando su creación es posterior a la promulgación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado en 1938, aparentemente no existen razones de fondo que hubiera tenido el legislador para regular las relaciones con los trabajadores, por la Ley Federal del Trabajo. Parece ser que se argumentó no era lógico pues siendo trabajadores del Seguro Social, las prestaciones médicas, asistenciales, y demás, las presentaba la entonces Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, que no tenía una gama tan amplia de presentaciones como ahora las tiene el ISSSTE, y, posiblemente, este argumento fue lo que hizo que, entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, rija la Ley Federal del Trabajo.

También son reguladas por esta ley todas las empresas públicas que adoptan la forma de sociedades mercantil y, específicamente, la de sociedad anónima, al tener personalidad

jurídica propia y estar sujetas en cierta forma el régimen normal de otros entes, entre éstas podemos ejemplificar a Azúcar, S. A., actualmente en liquidación, Comisión de Fomento Minero, Productora Nacional de Semillas, S. A., Almacenes Nacionales de Depósito.

En cuanto a las Instituciones Nacionales de Crédito, la banca mixta y las organizaciones auxiliares nacionales de crédito se regulaban por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la ley federal del trabajo hasta septiembre de 1982. Esta situación cambió con motivo del decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 1° de septiembre de 1982, fecha en que se expropió la banca privada. Para la regulación de las relaciones laborales se reformaron los artículos 28, 73 X y 123 constitucionales, publicándose más tarde un decreto el 6 de septiembre de 1982.

Posteriormente, en 1990 se anunció la privatización de 18 bancos públicos, la disposición del decreto mencionado quedó inoperante.

"Estimamos asimismo que debido a las considerables diferencias que existen entre las condiciones de trabajo de los empleados bancarios y de los trabajadores al servicio del estado, no es posible que los primeros se vean afectados al regirse por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, ya que se verían menoscabados algunos de sus derechos adquiridos y disminuidas las prestaciones económicas y de seguridad social a las que se han hecho acreedores".⁴⁴

Las relaciones laborales de las Instituciones de Educación, como las Universidades autónomas por ley, también son

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa, S. A., México, 1995, pág.322.

reguladas por la Ley Federal del Trabajo, esto fue a partir de la reforma al artículo 3º constitucional y se adicionó al título sexto de la Ley, el capítulo XVIII "Del Trabajo en Universidades e Instituciones de Educación Superior, Autónomas por Ley" que contiene los artículos 353-J a 353-U del propio ordenamiento.

Además de lo anterior y en materia de seguridad social, los trabajadores universitarios siguen disfrutando de ésta, en los términos de sus leyes orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren, de donde en algunas, como en la UNAM, la seguridad social se rige por la ley del ISSSTE.

3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, fue producto de la lucha de los servidores del Estado, fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada el 28 de diciembre del mismo año, abrogando el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, al que hicimos referencia en el punto anterior.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, dicha relación de trabajo está conformada por el conjunto de derechos y obligaciones que derivan de la misma.

"Ha sufrido múltiples reformas y adiciones desde su publicación, siendo las más importantes:

Primera: Decreto del 23 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que adicionó el artículo 119 y reformó los artículos 128, 140 y 142.

Segunda: Decreto del 30 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que reformó la Fracción I del artículo 46.

Tercera: Decreto del 23 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1972, que reformó y adicionó los artículos 38 y 43.

Cuarta: Decreto del 21 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1974, que reformó los artículos 1º y 5º fracción IV.

Quinta: Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974, que reformó y adicionó los artículos 14, fracciones II y III; 43, fracción I; 51, segundo párrafo y 88, fracciones V y VI.

Sexta: Decreto del 30 de diciembre de 1995, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975, que reformó y adicionó los artículos 5º, fracción II; 16, 35, último párrafo; 43, fracciones IV y X; 46, Fracción V párrafos II y III y 87. Asimismo, creó los artículos 42 bis, 46 bis y 127 bis. cfr.

Séptima: Decreto del 17 de octubre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 1978, que reformó el artículo 42 bis.

Octava: Decreto del 28 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1978, que reformó el artículo 5º, fracción III, párrafo segundo.

Novena: Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1979, que reformó el párrafo segundo del artículo 34.

Décima: Decreto del 22 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el artículo 62.

Décimoprimer: Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el inciso c) primer párrafo del artículo 50.

Décimosegunda: Decreto del 28 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de febrero de 1983, que reformó los artículos 5º, 8º, 20 y 32.

Décimotercera: Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de enero de 1984, que reformó los artículos 5º, 32, 43 y 65.

Décimocuarta: Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984, que reformó los artículos 119, 120 Y 124; reformó y adicionó los artículos 118, 121, 122, 123, y 128 y adicionó la ley con los artículos 120-A, 120-B, 120-C, 121-A, 124-A, 124-B Y 124-C.

Décimoquinta: Decreto del 29 de diciembre de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1984, que reformó los artículos 32, 33, 35, 40 y 43 fracción IV y derogó el artículo 36.

Decimosexta: Decreto del 28 de noviembre de 1986, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 1986, que reformó los artículos 3º, fracciones XII y XIV; 4º, primer párrafo; 6º, primer y segundo párrafo de la fracción IV; 14, 16,

fracciones I y II; 19, párrafo final; 21, 22, 31, fracciones I y X; 35, 45, fracciones I, II y III; 47, 54, 60, primer párrafo; 64, 87, fracciones I y II; 89, primer párrafo; 91, primer párrafo, fracciones I, II y IV; 99, 100, fracción I; 101, fracciones I y III; 103, fracción I e inciso d) y fracción II; 106, primer párrafo; 108, primer párrafo; 3°, 112, fracciones I, V y VI; 117, primer párrafo, y 157, fracciones IV y XV, inciso b); se adicionan los artículos 4° con un segundo párrafo; 6°, fracción IV con dos párrafos; 16, con las fracciones III a V y un párrafo final; 45, con una fracción IV; 46 con un segundo párrafo; 103, fracción primera con un inciso d); 112, con una fracción VII; se modifican las denominaciones del capítulo sexto y su sección primera y del capítulo VII del título segundo, pasando el capítulo VIII del mismo título a formar parte de dicho capítulo VII y se adicionan las secciones III y IV del capítulo VI del título II, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado.

Decimoséptima: Decreto del 7 de diciembre de 1987, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de diciembre de 1987, que reformó el artículo 29 señalando los días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, independientemente de las fechas señaladas en el calendario, los burócratas han conseguido ventajas especiales que vienen generalizando los casos en los que asistan a desfiles y manifestaciones públicas, consistentes en descansar al día siguiente de éstos, con goce íntegro de salario.⁴⁵

Existen diversas leyes que dan las bases que regirán esa relación, como son: la Constitución, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y se aplican a estas relaciones lo relativo al Presupuesto de Egresos de la Federación y del Distrito Federal.

⁴⁵ Ibidem, pág.36 a 38.

La relación de trabajo implica:

- a) El acuerdo de voluntad entre el Estado y sus trabajadores.
- b) Un nombramiento hecho por autoridad competente.
- c) La aplicación del estatuto al servidor público.
- d) Los efectos de la relación de trabajo.

Existen otros textos legales en materia burocrática, como son:

- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 constitucional (Ley Laboral Bancaria).

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- Reglamento Interior de Organos de Gobierno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- Reglamento Financiero del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- Reglamentos de Prestaciones Económicas del ISSSTE.

- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

- Ley en favor de los veteranos de la Revolución como servidores del Estado.

- Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

Sin embargo, si bien es cierto que los fines que persiguen el Estado y sus servidores es diferente al de los trabajadores de empresas privadas, nos damos cuenta que las leyes que regulan las relaciones de ambos son excesivas, existe tanta diversidad, que en nuestra opinión es innecesaria, ya que se podría tomar como base una ley única y para enfocar cada caso concreto, deberíamos basarnos únicamente en reglamentos.

4. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Artículo 123 Constitucional.

Las relaciones laborales de los trabajadores del Sistema Financiero Mexicano, derivan actualmente a dos vertientes, una como servidores públicos y otra empleados y trabajadores privados o al servicio de organizaciones privadas.

Esto es, el régimen laboral de los trabajadores de las instituciones que forman parte de dicho sistema, a nuestro modo de ver se ha complicado a partir del 1º de septiembre de 1982, pues antes de esa fecha regía para todos los trabajadores del sistema, el Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución, La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Con motivo de la expropiación o nacionalización de la banca en 1982, se inició un período de cambios legislativos, de tal manera que ahora el régimen laboral de las instituciones del sistema tiene diversos regímenes, que son:

- El aplicable a los trabajadores de las sociedades nacionales de crédito, y a las instituciones nacionales de crédito, que hasta el 14 de enero de 1985, eran sociedades anónimas y a partir del día siguiente a esta fecha son instituciones de banca de

desarrollo, a los trabajadores del Banco de México y del Patronato del Ahorro Nacional.

Las normas que regulan la relación laboral de los servidores públicos de las instituciones de crédito y demás intermediarios financieros, son en orden jerárquico: Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 28, 73, fracción X; Título IV artículos 108 y 114 y artículo 123 apartado B; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Condiciones Generales de Trabajo de cada institución, Convenio de subrogación de servicios con el IMSS, Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos, Título X del Código Penal del Distrito Federal "De los Delitos Cometidos por Servidores Públicos."

"La inclusión de los trabajadores de los bancos al régimen del Apartado B del artículo 123 indudablemente fue consecuencia de la expropiación de dichos bancos y para los efectos de la sindicalización y del derecho de huelga, fue además una medida de política legislativa que trajo muchas consecuencias de orden jurídico, entre las que a nuestro juicio destacan: el hecho de que los empleados de los bancos fueron considerados servidores públicos, a partir de la entrada en vigor del título IV en febrero de 1983, reformado en la constitución y su régimen legal en cuanto a obligaciones, infracciones y sanciones se amplía, pues son aplicables: la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos y ordenamientos conexos, así como también las reformas al título X del libro segundo intitulado "Delitos Cometidos por servidores públicos, artículos 212 a 223 del Código Penal del Distrito Federal. Posteriormente el 18 de julio de 1990 se derogó el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución, se promulgó una nueva Ley reglamentaria de la fracción XIII bis y se inicio un proceso de reprivatización de 18 bancos múltiples que tuvo como consecuencia el que los trabajadores de esos bancos salieran del régimen del artículo 123 apartado B de la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y pasaron o mejor dicho

regresaron al artículo 123 apartado A y su ley reglamentaría, los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares están reguladas por este último, con motivo de la reprivatización bancaria, con la sola excepción de Bancos de Desarrollo, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional".⁴⁶

Por otra parte, en cuanto a los trabajadores de filiales y oficinas de representación de bancos extranjeros también les es aplicable el artículo 123 apartado A y la Ley Federal del Trabajo.

Tocaremos el tema de una figura peculiar como son los fideicomisos, es necesario plantear la cuestión a través de una interpretación de la anterior Ley Bancaria de 1941 y de la actual que fue publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 1990.

Desde hace mucho tiempo se ha planteado el problema de los trabajadores que las instituciones o departamentos fiduciarios ocupan para el desempeño de mandatos, comisiones, o la realización de fideicomisos. El artículo 45 fracción XIV de la Ley Bancaria a la letra: El personal que las instituciones fiduciarias o comisiones o la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del mandante o comitente o del patrimonio dado en fideicomiso.

Sin embargo, cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución fiduciaria, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso, de acuerdo con lo establecido en la fracción III de este artículo, según el criterio señalado, acudiríamos al supuesto de que los trabajadores de los

⁴⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos, Derecho Laboral Bancario, Porrúa, S. A., México, 1988, pág. 143 y 144.

fideicomisos estaban al servicio del fideicomitente y fideicomisario, según sea el caso y permite que el primero pueda ser el Gobierno Federal, el Gobierno de una entidad federativa o el ayuntamiento de un municipio, o alguna entidad paraestatal, federal o local, así como personas privadas, resulta que para instituir los derechos y obligaciones de esos trabajadores habría que atender en cada caso, a determinarse quién es el fideicomitente o el fideicomisario y determinar el régimen laboral que lo regule, pues si es el gobierno, será el apartado B del artículo 123 y su respectiva ley reglamentaria, si fuera algún organismo descentralizado como PEMEX o un particular, sería el apartado A del mismo artículo y su ley reglamentaria, así como su contrato colectivo de trabajo; y en caso de que sea alguna de las entidades federativas, el régimen laboral será el que determine el Congreso Local en los términos del artículo 115, fracción IX de la constitución.

Esta situación además de originar una diversidad de regímenes, como ya lo habíamos comentado, y sobre todo crea una desigualdad y una inequidad en cuanto a las prestaciones a que tienen derecho esos trabajadores.

La Ley de Instituciones de Crédito que fue publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 1990, en su artículo 82 plantea una nueva situación en relación a las personas que trabajan en los fideicomisos que textualmente establece: "El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos, no formarán parte del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomisos. Sin embargo cualquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán en contra de la institución de crédito, la que en su caso para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará los bienes materia del fideicomiso.

"El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito, estableció una serie de normas y prestaciones congruentes con el espíritu de Derecho del Trabajo, en el sentido de que las leyes y demás disposiciones legales sólo fijan los mínimos de que disfrutaban los trabajadores, pero que las prácticas de empresas y los acuerdos entre patrones y trabajadores y contratos colectivos de trabajo pueden ampliar esas prestaciones, y todo lo que concede a los trabajadores quedará incorporado al estatuto legal que rige las relaciones laborales".⁴⁷

La relación de trabajo tienen dos características principales: la dependencia económica y la subordinación.

Creemos que los trabajadores que los bancos utilizan para laborar en los fideicomisos que operan, deben tener el mismo régimen que los trabajadores bancarios, concluimos que de nos ser así, no gozarán de las mismas prestaciones y beneficios que los estrictamente bancarios, además de que existe una contradicción pues la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos si los incluye para sus efectos, al igual que el Código Penal en los artículos 212 a 224, hace referencia a estos trabajadores de fideicomisos como servidores públicos, por lo que no deben ser excluidos y considerados como trabajadores de las sociedades nacionales de crédito.

Por otra parte sería injusto que solo para las infracciones y delitos sean servidores públicos, pero no para los beneficios ya sea como trabajadores de un fideicomiso privado o público.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

⁴⁷ Ibidem, pág. 180.

5. Legislación de los Trabajadores al servicio de los Municipios.

Como hemos visto, el Derecho Burocrático dista mucho de estar sistematizado y unificado, y en este aspecto, tenemos que el artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo establece: "Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes:

VIII. Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los Municipios.

Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, y sus disposiciones reglamentarias."

Posteriormente, en febrero de 1983 se agregó el segundo párrafo a la fracción VIII, ya que los trabajadores de los Municipios no se hallaban regulados.

El artículo 115 constitucional remite al artículo 123 sin especificar qué apartado, pero nos atrevemos a afirmar que la remisión es al apartado B, ya que se refiere a las entidades federativas y es precisamente ese apartado el que se encarga de la relación laboral entre el Estado en cualquiera de sus niveles, federal, estatal o municipal y sus trabajadores.

El artículo 116, fracción V, establece: "El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrá reunirse dos o más poderes en una sola persona y corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas.

V. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Las entidades federativas así como los municipios forman parte del Poder Público, de tal suerte que quienes les prestan servicios son regulados por el artículo 123 apartado B.

Sin embargo, volvemos a ver que existe una diversidad excesiva, son 31 estados y por cada uno existe una Ley Burocrática que regula las relaciones de los trabajadores al servicio de estos, con diversos nombres y que entraron en vigor en diferentes fechas, estando todas vigentes aunque con reformas, por ejemplo las primeras leyes en adecuarse a lo preceptuado por los artículos 115 y 116 constitucionales son: la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los municipios de Guanajuato, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los municipios de Sinaloa, Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y de los municipios, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Tabasco, Ley del Servicio Civil en el Estado de Zacatecas y la Ley del Servicio Burocrático del Estado de Tamaulipas.

6. Ley Orgánica de los Trabajadores del Servicio Exterior Mexicano y su reglamento.

El Servicio Exterior Mexicano es otro grupo de trabajadores que está remitido para su regulación a una normatividad especial, esta integrado por el cuerpo permanente de funcionarios del Estado, encargados específicamente de representarlo en el extranjero y es responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el órgano permanente específicamente encargado de representarlo en el extranjero.

"El Servicio Exterior depende del Ejecutivo Federal, su dirección y administración están a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y a los lineamientos de política exterior que señale el Presidente de la República".

El Servicio Exterior Mexicano se integra por el personal de carrera, personal temporal y personal asimilado.

El personal de carrera será permanente y comprende dos ramas, diplomático-consular y técnico-administrativo. El temporal, tendrá funciones específicas en una adscripción determinada y por plazo definido, al término del cual sus funciones cesarán automáticamente, no figurarán en los escalafones respectivos.

El personal asimilado se integra de funcionarios y agregados a misiones diplomáticas y representaciones consulares, cuyo nombramiento haya sido gestionado por otra autoridad competente, con cargo a su propio presupuesto, dicho personal sea acreditado por la Secretaría con el rango que ésta determine y su asimilación al Servicio Exterior tendrá efectos sólo durante el tiempo que dure la comisión que se le ha conferido.

El personal asimilado estará sujeto a las mismas obligaciones que los miembros del personal de carrera del Servicio Exterior.

La exclusión de los trabajadores al servicio exterior mexicano del régimen laboral burocrático ordinario encuentra su fundamento en la fracción XIII del apartado "B" del artículo 123 constitucional que señala: "...así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes". En concordancia con la disposición constitucional citada, la Ley reglamentaría del apartado "B" indica el artículo 8º: "Quedan excluidos del régimen de esta ley... los miembros del Servicio Exterior Mexicano...".

El marco jurídico laboral deriva de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano y en el Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, publicado en el Diario Oficial de 22 de julio de 1982.

Evidentemente que en ninguna parte hemos mencionado nada relativo a derechos colectivos o procesales de estos trabajadores.

Como en otros trabajos, la normatividad que rige al personal del Servicio Exterior se justifica en algunas de las modalidades que impone, pero no cabe duda que restringe otros derechos sin que exista justificación.

REFORMA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. La integración de un solo apartado del artículo 123 Constitucional.

En el desarrollo del presente trabajo se ha mencionado la diversidad de disposiciones que regulan las relaciones de trabajo. En este sentido, la motivación del estudio la constituye el proponer la unificación de las diferentes regulaciones que existen y que son aplicables a las relaciones laborales, este es un anhelo preexistente de la clase trabajadora y aún cuando se ha señalado que existen características que diversifican la naturaleza de las relaciones laborales, ello obedece fundamentalmente a cuestiones intrínsecas al propio patrón, verbigracia el caso de los trabajadores al Servicio del Estado.

Hemos considerado que todos los trabajadores sin importar la naturaleza de su patrón, deben de contar con los mínimos básicos reconocidos a nivel constitucional, de los derechos que les corresponden, por ello es que se considera conveniente se unifique el contenido del artículo 123 constitucional, para hacerlo tutelador de esas garantías mínimas requeridas por los trabajadores.

Retomando lo expuesto en el capítulo primero, por trabajador se debe entender: "...es la persona física que presta sus servicios a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", es decir, que sus características son uniformes en todos los niveles en que existen relaciones laborales.

El caso del patrón es diferente, pues los referidos al Apartado "A" del precepto constitucional, tienen en general la obtención de un lucro o beneficio derivado del aprovechamiento de la fuerza de trabajo de sus obreros.

En el supuesto de los trabajadores al Servicio del Estado, apartado "B" el patrón no tiene un afán de lucro, sino que realiza un fin de servicio en beneficio de toda la población, de ahí que existan particularidades que hayan motivado su segregación. Sin embargo, lo que sostenemos es que en el caso de los trabajadores, independientemente del fin que persiga su trabajo, en todos los casos realizan un trabajo personal, subordinado y percibiendo una retribución, su naturaleza intrínseca es iguales y la regulación no debe ser diversa.

Los trabajadores al servicio de los Estados, los Municipios y del Servicio Exterior Mexicano, requieren del reconocimiento derechos mínimos laborales idénticos a nivel constitucional, toda vez que en este caso el patrón además de tener una función de servicio, ve limitadas las relaciones laborales a cuestiones regionales, presupuestales y de cultura de los lugares en que se prestan, de ahí que exista una regulación especializada para ellos, la que se considera puede subsistir.

La situación de los Municipios en cuanto al derecho laboral es sumamente especial, y se ha mantenido ajeno a las legislaciones que hemos analizado.

La figura del Municipio ha sido robustecida a lo largo de su historia y por lo que corresponde a sus trabajadores por la autonomía que hemos referido y por obtener sus ingresos de una manera propia, se ha permitido que su regulación sea propia y exclusiva de la autoridad municipal que fue dotado de facultades para expedir reglamentos de observancia general en sus jurisdicciones respecto a sus atribuciones y organización administrativa.

Dada la amplia autonomía municipal, estos han expedido sus propios ordenamientos laborales, alejándose de los márgenes y bases mínimas existentes en la legislación relativa a los apartados

"A" y "B" del artículo 123 constitucional actual, lo que origina una diversidad de legislaciones, que arroja problemas de términos prescriptivos, multiplicidad de prestaciones y en general un desconocimiento de la legislación laboral municipal. Se han emitido diversas disposiciones, sobre el particular y basta señalar a manera de ejemplo sobre los problemas que presentan algunos municipios como los del Estado de México, se concede a los trabajadores para ejercitar las acciones por despido injustificado, el término de un año y en Michoacán y en algunos Estados del Norte del país, se concede un mes, así como también existen localidades en las cuales se otorgan cuatro meses.

Por otra parte, otro de los problemas y quizás el principal sobre estas legislaciones es el desconocimiento que existe de ellas por su falta de difusión.

La propuesta que se realiza tiende por tanto a que se establezca la regulación única del artículo 123 constitucional, que se rija por el principio de que todo aquel que presta un servicio personal, subordinado y remunerado, debe de disfrutar de un mínimo de derechos frente a su patrón y el Estado, aún cuando exista identidad entre éstos, en atención a que tal fue el espíritu del Constituyente de Querétaro, además se considera necesario proteger a la clase laborante que es la que produce el beneficio de toda la población y resulta ser la más oprimida y con menor poder adquisitivo por la continua tendencia inflacionaria en la Nación.

Esta circunstancia se ha venido reflejando y acrecentando más en nuestros tiempos, motivada sobre todo por el reflejo de los logros sindicales, en el ánimo de los servidores públicos, que consideran ser los trabajadores de segunda al verse superados en percepciones y prestaciones por sus similares del sector privado, principalmente en situaciones del retiro del servicio.

Anteriormente los servidores públicos se encontraban remunerados por encima de los del sector privado, sin embargo, las circunstancias económicas nacionales han obligado a la austeridad y el racionamiento del presupuesto de dependencias y organismos dependientes del Estado, mientras que el sector privado, donde los sindicatos han logrado una fuerza sin paralelo en la historia con el derecho de huelga, que más bien calificamos en lo personal de "abuso" de dicho derecho, han obtenido logros económicos y de prestaciones que les permiten mantenerse por encima de los trabajadores que dependen de un presupuesto estatal sumamente limitado.

"El artículo 123 constitucional hace la diferencia con dos apartados "A" y "B" y para que exista una verdadera igualdad entre los trabajadores se deben eliminar los apartados, contemplando así a los trabajadores en general, haciendo mención a los burocráticos, municipales y bancarios, cumpliendo así con la finalidad social por la cual se dió la creación del derecho del trabajo, lo que sería la tutela única para toda persona que se vea sujeta a una relación de prestación de servicios personales y subordinados, logrando así la unidad normativa del Derecho del Trabajo que por demás sería congruente con el espíritu codificador que ha caracterizado a nuestra ciencia jurídica desde su origen y no violentaría la estabilidad del estado de derecho".⁴⁸

El reconocimiento de éstos derechos mínimos no inhibe a respetar las particularidades de cada nivel de las relaciones laborales, pero esto debe dejarse a leyes reglamentarias.

⁴⁸ NORIEGA, Alfonso, Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910, Op. Cit., pág. 778.

2. La regulación laboral integral en rango constitucional.

Con base en la propuesta realizada en el apartado que antecede, se considera que debe existir un reconocimiento con rango constitucional de derechos mínimos de los trabajadores, para así constituirse en un verdadero derecho reivindicador y social.

Esto nos lleva a considerar principios que deben ser aplicables a toda relación de trabajo, por ejemplo:

A) Jornada de Trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo, la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un complemento para significar que es bueno trabajar únicamente ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, su vida y sus energías, la vigente Ley Federal del Trabajo en el artículo 58 define a la jornada de trabajo como "...el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"; cuando el legislador limita la jornada de trabajo, busca hacer más humana la prestación del servicio, más acorde a la naturaleza del hombre, sin embargo la limitación de la jornada de trabajo no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo y a las circunstancias de prestación del mismo, el establecer máximos a las diferentes jornadas, no significa que deban ser necesariamente de esas magnitudes, quiere decir que no podrán exceder de esos límites. Consecuentemente y por vía contractual pueden fijarse jornadas menores, consideramos que la jornada máxima debe estar regulada a nivel constitucional, ya que es uno de los tantos derechos mínimos de los trabajadores.

B) Tiempo Extraordinario.

La regulación básica de tiempo extraordinario debe ser derecho fundamental, pues el legislador también previó que la jornada de trabajo tuviera que prolongarse más allá de los topes establecidos en la norma y con alto sentido protector puso límites

para el servicio extraordinario y le fija una retribución especial, es necesario que esta se eleve a rango constitucional y proteger la naturaleza del hombre, como portador de valores trascendentes asegurando el pago debido y evitar así el abuso del patrón y la explotación de la clase trabajadora. Ligado al punto anterior, el establecer una jornada de trabajo máxima y pagar de manera especial el tiempo que exceda de esos límites, constituyen una garantía de seguridad jurídica para los trabajadores.

C) El derecho al descanso con pago obligatorio.

"El descanso como derecho inherente a la jornada de trabajo, responde a razones de diversa índole: médicas, psicológicas, económicas, sociales, por tanto no es un simple capricho de los trabajadores, lo que se pretende es preservar la salud del trabajador, evitando accidentes de trabajo y disturbios por cansancio, y así mantener el nivel de productividad, laborando en plenitud de facultades, se debe prever descanso durante la jornada de trabajo en dos períodos de 15 minutos cada uno diariamente, así como el descanso semanal, sin embargo los servidores públicos gozan de un mejor derecho, conforme a lo dispuesto a un Acuerdo administrativo con dos días de descanso, la finalidad de ambos es permitir que el trabajador recupere las energías perdidas con motivo de la prestación del servicio".⁴⁹

D) Salario remunerador.

El trabajador debe tener derecho a un salario digno y decoroso. En el artículo 123 constitucional en su fracción IV se establece que los salarios mínimos generales deben ser suficientes, lo que significa que deben bastar para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Un buen

⁴⁹ Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1972, entro en vigor el 1º. de Enero de 1973.

propósito del Constituyente de Querétaro, que hasta hoy sigue siendo un objetivo por alcanzar.

En la actualidad funcionan tres salarios mínimos generales, que corresponden a las distintas áreas geográficas en que se encuentra dividido el país, en estricto apego al principio de igualdad de salarios, consideramos que es conveniente que se establezca un solo salario mínimo general para toda la República, si bien es cierto que el desarrollo regional presenta notables diferencias, lo que aparentemente justificaría la existencia de áreas geográficas salariales, es urgente que México ponga su mejor empeño en lograr el desarrollo nacional pleno.

El salario mínimo profesional es la cantidad menor con la que debe retribuirse un trabajo que requiera de destreza o capacitación especial, en una determinada rama de la actividad económica, en oficios o trabajos especializados. No obstante el establecimiento legal de salarios mínimos, generales y profesionales, y de diversas normas protectoras, la pérdida del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores, ha ocasionado que estos privilegios no pasen del papel en el que están escritos.

E) Vacaciones.

El derecho a disfrutar de un descanso anual (vacaciones), como lo mencionamos anteriormente, además del descanso durante la jornada de trabajo, el descanso semanal, conforme pasa el tiempo se van acumulando fatigas y tensiones que no logran ser superadas con el simple descanso semanal; es por tal razón que se conceden las vacaciones, que buscan que el trabajador se aparte por completo de su rutina de trabajo y mediante la intensificación de la vida familiar y social, se consigue que el trabajador descanse.

Los dos grandes regímenes laborales que existen en México, presentan diferencias relevantes en la regulación de las vacaciones.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los servidores públicos en sus artículos 30 y 40, a partir de los seis meses de servicio tienen derecho a 10 días de vacaciones, con goce de salario íntegro y con el pago de una prima vacacional del 30% del salario que corresponda a los días de azueto, por lo que estarán gozando de 20 días de vacaciones anuales.

Por otra parte, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". La prima vacacional que les corresponde será de por lo menos 25% del salario correspondiente al período vacacional.

Por excepción la Ley Federal del Trabajo establece períodos vacacionales más amplios en función de la naturaleza del servicio, esto sucede con los menores, los trabajadores de los buques y las tripulaciones aeronáuticas.

Es evidente que los servidores públicos son Titulares de un mejor derecho a vacaciones, el tiempo de adquisición de este es más corto, la prima vacacional es mayor, cuentan con dos períodos de vacaciones anualmente, tienen más días; la diferencia más notoria deriva precisamente de la magnitud del período de vacaciones. El trabajador estatal disfruta desde el comienzo de vacaciones amplias; en tanto que con el sistema de aumento progresivo con base en la antigüedad que sigue la Ley Federal del

Trabajo, un trabajador gozaría de 20 días de vacaciones anualmente, sólo hasta haber cumplido 24 años de servicio.

Debe hacerse un esfuerzo por aumentar el monto de las vacaciones de los trabajadores que se regulan por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y estar en igualdad de condiciones con los trabajadores regulados por el apartado "B" de esta artículo, como referencia debe tomarse en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo, en el convenio 132 (1970), establece como pauta que las vacaciones no deben ser menores a 3 semanas laborables por un año de servicios; convenio que por cierto ha tenido pocas ratificaciones, entre las que no se encuentra México.

Se podría pensar que una medida de esta tipo caminaría en sentido opuesto a los empeños por producir más y mejor, para mejorar nuestro niveles de competitividad, pero difícilmente se podrá negar que otorgar vacaciones generosas es indispensable para preservar la salud y bienestar del trabajador, puede incrementar o mantener su capacidad productiva si se encuentra en plenitud de facultades, por lo que la diferencia entre los trabajadores del estado y los trabajadores regulados por el apartado "A", no es más que el patrón, pero al fin y al cabo trabajadores; por igualdad y por justicia social no debería de existir la tan marcada diferencia en esta y otras prestaciones.

Considerando los aspectos que coinciden para lograr la productividad son muchos, uno de los más importantes es respetar al trabajador los reposos y descansos, que son la base para un rendimiento a plenitud.

F) Seguridad Social.

El derecho a disfrutar de seguridad social a cargo del patrón, que cubrirá la vivienda digna y asistencia médica, en el caso de los trabajadores regulados por el apartado "A" las aportaciones son actualmente tripartitas, el Gobierno, el patrón y los trabajadores;

en el caso de los trabajadores al servicio del Estado es bipartita el Gobierno y los trabajadores; sin embargo, no tiene caso que exista una regulación por separado a nivel constitucional.

G) Aguinaldo.

El derecho a aguinaldo, es una de las prestaciones en donde es notoriamente superior la posición de los servidores públicos, en la Ley Federal del Trabajo que es reglamentaria del apartado "A", en el artículo 87, determina que consistirá en 15 días de salario, por lo menos. En tanto que para los burócratas dicha prestación deberá tener un importe que será equivalente a 40 días, cuando menos, según el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como se puede apreciar, el monto de las cantidades mínimas que por concepto de aguinaldo prevén las dos leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, existe una diferencia de 25 días de salario, consideramos que si bien es cierto el objetivo de este trabajo es proponer la equidad entre los trabajadores y no así la merma de las prestaciones, es necesario elevar a rango constitucional un mínimo de días en prestación de aguinaldo para todos los trabajadores y las leyes reglamentarias respectivas no deberán dar menos que lo establecido en nuestra Carta Magna.

H) Regulación especial para las mujeres.

El artículo 123 constitucional acentúa su carácter protector cuando se ocupa de las mujeres trabajadoras: durante el embarazo prohíbe la realización de los trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; autoriza un descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha aproximada del parto, debiendo percibir un salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, además en el período de lactancia prevé dos descansos diarios de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Algunos aspectos jurídicos concretos que deben tomarse en cuenta si en realidad se desea mejorar la situación de la mujer trabajadora, son: la reestructuración de los descansos para alimentar a los hijos, la flexibilización de los períodos pre y postnatales, y la apertura de la vida sindical a las mujeres, sobre todo las mujeres jóvenes.

Estas medidas protectoras, si bien, como lo hemos dicho, deben hacerse flexibles para ser efectivas y para adaptarse a las necesidades de cada mujer, están destinadas a proteger la salud y la vida de la mujer y la del nuevo ser, al decir flexibles nos referimos a que el período de mes y medio pre y pos natal, sea ella quien determine la forma de distribución que más le convenga, con la autorización del médico que la atiende.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 164 a 172, establecen, con el mismo propósito, la prohibición de utilizar sus servicios en labores insalubres o peligrosas, en el trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche o en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto.

Actualmente, la igualdad jurídica del hombre y la mujer está fuera de dudas, ante la Ley el varón y la mujer son iguales. Sin embargo, la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo siguen siendo aspiración, anhelo no cumplido para las mujeres. Todavía pueden más los viejos mitos que elevan al hombre en un ser superior a la mujer; aún cuando hay hombres de pocos sesos que menosprecian el trabajo femenino.

No obstante, la participación activa de la mujer, no tolera en la mayoría de los casos, ni a la justa valoración de su trabajo, ni el mejoramiento de las condiciones en que laboran; pues continúan los añejos tabús que impiden su trato digno. En muchos casos sus salarios siguen siendo menores a los percibidos por los hombres y

las funciones que se les asignan, por lo general, son las de menor jerarquía.

Las diferencias biológicas ya no pueden seguir justificando más desigualdades sociales.

La incorporación plena de las mujeres al proceso productivo nacional está apoyada por la legislación mexicana. Las reformas jurídicas fundamentales ya se dieron, ahora la reforma social es impostergable.

Por lo que concluimos, indicando que también es necesario elevar a rango constitucional el mínimo de prestaciones y derechos de la mujer trabajadora en general, ya que estamos hablando en general, y en el caso de las mujeres que están regidas por el apartado "A" del multicitado artículo 123 constitucional, no se les respeta el descanso de media hora para alimentar a sus hijos, situación por la que no pasan las mujeres trabajadoras regidas por el apartado "B", que para nosotros sería mucho mejor, tanto para el patrón como para la trabajadora, que esos descansos los tome al final de la jornada de trabajo, otra situación por la que no pasan las trabajadoras al servicio del Estado, es que ellas si pueden tomar los períodos pre y pos natales al mismo tiempo, siempre y cuando lo autorice su medico, como podemos observar siempre hay diferencias entre los dos regímenes laborales y ya es hora de que exista equilibrio entre estos por lo menos en las prestaciones mínimas elevadas a rango constitucional.

1) Trabajo de Menores

El trabajo de los niños goza de los derechos mínimos que establecen la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, pero únicamente a los mayores de 14 y menores de 16 años, ya que en la fracción III del artículo 123 apartado A Constitucional y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíben tajantemente el trabajo a los menores de 14 años, sin embargo, esta prohibición no siempre protege a la

niñez aunque se inspira en el deseo de que los niños tengan oportunidad de cursar la educación obligatoria y de desarrollarse normalmente, no obstante, es innegable que cuando lo prestan bajo las órdenes de otra persona, física o moral, se configura plenamente, en los términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, una auténtica relación de trabajo, por lo que deben gozar de los derechos mínimos, como son: 6 horas de trabajo interrumpida con una hora de descanso, salario mínimo, descanso semanal en domingo con goce de salario íntegro, vacaciones anuales de 18 días laborables, acceso a los tribunales por medio de las acciones que les corresponden, el ejemplo claro son los niños que trabajan de cerillo, generalmente son entre 10 y 14 años, prestan un trabajo personal y subordinado en un centro comercial que es el patrón.

J) La obligación patronal de capacitación y adiestramiento.

El nacimiento de este derecho de los trabajadores lo encontramos en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que estableció dentro de las obligaciones del patrón, la de organizar cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, en 1978 se elevó a rango constitucional, este derecho con la reforma al apartado A del artículo 123 que consistió en la adición de la fracción XIII en los siguientes términos; "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, esta debe ser en el trabajo y para el trabajo que tiende a incrementar la capacidad productiva del país, a través del mejoramiento de la mano de obra de quienes viven de su trabajo". Esto nos lleva a concluir que todo trabajador tiene derecho a este Beneficio, no importa si trabaja para una empresa internacional o para un modesto taller o fábrica.

K) Riesgos de trabajo

La obligación patronal de responder frente a riesgos y accidentes de trabajo, el trabajador esta expuesto, en el ejercicio o

con motivo de sus labores, a riesgos de trabajo, de los cuales es responsable el patrón; obligación contenida en el artículo 123, apartado "A", fracción XIV, de la Constitución. Derecho íntegro del trabajador desde 1917.

La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, ambas reglamentarias del apartado "A" del artículo 123 constitucional, sistematizan la obligación anterior, con diferencias notables. Ambas legislaciones amplían el concepto de riesgos de trabajo, cuando se produce durante el traslado del trabajo directamente de su domicilio a la empresa o viceversa.

Los riesgos de trabajo se dividen en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La seguridad social en México está a cargo de distintas dependencias, siendo el sistema de seguro social de mayor cobertura es el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, actualmente existe un número importante de mexicanos que no han sido incorporados en alguno de los sistemas de seguro social: por lo que aun estamos distantes de la seguridad social integral. Todos aquellos trabajadores que no se encuentran protegidos por alguno de los regímenes instituidos, quedan amparados, en cuanto a los riesgos de trabajo por la Ley Federal del Trabajo.

Concluyendo, podemos darnos cuenta que efectivamente existe a nivel constitucional la obligación del patrón de responder por accidentes de trabajo, razón por la que no debe haber división y mucho menos una diferencia entre los trabajadores y únicamente a nivel reglamentario mejorar esta prestación.

Derecho a la jubilación, el otorgamiento de este derecho en nuestro sistema jurídico, da origen a severas desigualdades, las cuales derivan de la multicitada e injusta división del artículo 123 constitucional en dos apartados, la jubilación es una forma de dar

por terminado el contrato de trabajo, que permite al trabajador acogerse a un sistema de descanso con retiro, a través del cual obtiene una remuneración periódica y vitalicia, como compensación por los servicios prestados durante un número determinado de años, sin que para ello sea indispensable que haya alcanzado una determinada edad.

El apartado "A" del artículo 123 constitucional, en su catálogo de derechos mínimos para los trabajadores, no menciona el derecho a la jubilación. En la fracción XXIX, que se refiere a los aspectos de seguridad social, solo se mencionan entre otros, vejez y cesantía en edad avanzada, los cuales son beneficios diferentes al de la jubilación, aun cuando tienen un sustento común; la antigüedad al servicio de un patrón.

No obstante, a los trabajadores al servicio del Estado, regidos por el apartado "B", se les otorga expresamente el beneficio de la jubilación, al indicar que la seguridad social "cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte", fracción XI inciso a) del artículo constitucional que nos ocupa.

La jubilación, más que un derecho al que pueda acceder la totalidad de los trabajadores, se ha venido otorgando como un privilegio. En tanto que para los trabajadores del apartado "B" es una garantía general que tiene su origen en la propia constitución, para los trabajadores del apartado "A" es un beneficio restringido que obtienen como una conquista, a través de los sindicatos.

No obstante lo limitado que ya resulta este derecho para los trabajadores en general, a virtud de su origen contractual, algunos patrones han pretendido hacer prevalecer la dolosa interpretación de que al pagar la prima de antigüedad, ya no están obligados a otorgar la jubilación.

Cabe hacer mención que el establecimiento de las "AFORES" (AHORRO PARA EL FONDO DE RETIRO), fue una medida macroeconómica de respaldo para el Estado, con el fin de fomentar el ahorro, Chile un país donde también se implantaron las AFORES y en términos reales, según reportaje en el periódico el Financiero en diciembre de 1996 hace mención al interés generado que no alcanzan los niveles inflacionarios, por lo que se concluye que no funcionan. Por otra parte las instituciones autorizadas para administrar estos fondos cobran un interés y no garantizan alguno lo que está muy lejos de ayudar y proteger a los trabajadores, desapareciendo la pensión por vejez y cesantía en edad avanzada e incrementando la edad para tener derecho al retiro.

L) Extensión tutelar a trabajadores de Confianza

"Se considera trabajador de confianza cuando se relaciona en forma directa o indirecta con la empresa, con la realización de sus fines, a través del desempeño de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, o de aquellas tareas relacionadas con actividades personales del patrón, referidas al quehacer de la empresa o establecimiento. Se cuestiona si es válido que la Ley Federal del Trabajo establezca la categoría de trabajador de confianza, si no está prevista en el apartado "A" del artículo 123 constitucional. La Ley Federal del Trabajo ha dedicado el Título Sexto para regular los trabajos especiales, en razón de los aspectos particulares entre los cuales está el trabajador de confianza, si bien es cierto que la Constitución establece la protección del trabajo a la ley le corresponde especificar la aplicación de esta protección. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 181 es categórico al señalar "los trabajos especiales se rigen por las normas de ese Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen". En otras palabras, salvo las modalidades que la propia Ley establece, en atención a las características particulares del trabajo de confianza no deja de ser un

trabajador como cualquier otro y como tal tiene los mismos derechos."⁵⁰

No obstante lo anterior, por la propia naturaleza de sus funciones, el trabajador de confianza no puede formar parte del sindicato de los trabajadores de base, ni ser representante de los organismos tripartitos que señala la ley, como son la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., tampoco es tomado en cuenta para determinar la mayoría en los casos de huelga de los trabajadores de base, esto no significa que la legislación les niegue los derechos colectivos, es decir pueden constituir sindicatos; les son aplicables todas las condiciones de trabajo que rijan en la empresa, salvo que se disponga lo contrario en el contrato colectivo de los trabajadores de base, sin embargo, sus prestaciones jamás serán inferiores a los de éstos.

Para decirlo en unos cuantos renglones, conforme a la Constitución y a la ley; incuestionablemente son trabajadores las personas que desempeñan funciones de confianza, y en tal virtud tienen toda la protección que el Derecho del Trabajo otorga a los trabajadores: derechos individuales, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales y seguridad social.

En cuanto a los trabajadores de confianza del apartado "B" tenemos; los que ocupan un puesto de confianza al servicio de la Federación o del Gobierno del Distrito Federal, no son trabajadores para los efectos de la Constitución y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), a lo único que tienen acceso es a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social. En el trabajo de los burócratas las cosas son bastante distintas para los trabajadores de confianza. La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional dispone: "La ley

⁵⁰ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 78 y 79.

determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". Esto es, la relación jurídica de trabajo en la Federación sólo existe con los trabajadores de base, no con los de confianza.

El artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza..." se reitera, los llamados trabajadores de confianza en el ámbito burocrático no son considerados trabajadores. Estos servidores públicos carecen de seguridad jurídica, se les abandona a su suerte y marchan a la deriva, impulsados hacia todos los rumbos, de acuerdo con los vaivenes políticos del momento.

El trabajo humano tiene la misma dignidad, independientemente de la empresa o dependencia gubernamental a la que se preste. Nada justifica marginar a un sector de trabajadores (los del apartado "B"), de los derechos que la Nación ha querido asignarles, para proteger de manera igual a todo trabajo prestado por el hombre, hay menos justificación para segregar, al grado de despojarlos de la calidad de trabajadores, a quienes tienen nombramientos de confianza al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, la solución para poner fin a esta discriminación, consistirá en desaparecer los apartados del artículo 123 Constitucional.

M) Derecho a la sindicalización.

Tiene su fundamento constitucional tanto de los sindicatos en general como de los burócratas en la fracción XVI del apartado "A" los primeros y fracción X del apartado "B" los segundos ambos del artículo 123.

Los sindicatos han ocupado un papel fundamental en la construcción de la Nación, consolidados en la representatividad y en la democracia.

En su inicio, este derecho obedeció a la necesidad humana de comunidad; posteriormente, defendieron aspiraciones de justicia; tiempo después, estas asociaciones reclamaron la categoría de sujetos de derecho frente al Estado para conquistar mejores condiciones de vida en favor de sus agremiados. No fue el derecho escrito el que creó al sindicato, fue la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno reconocimiento como institución jurídica.

Ahora bien, veamos las diferencias entre los trabajadores en general y los burócratas, empezemos con los dos sistemas de sindicalización, para los sindicatos en general es plural, esto es, pueden existir varios sindicatos en la misma empresa y para los burócratas es único como lo inicia solo existirá uno por dependencia, respecto a los trabajadores de confianza del apartado "A" no pueden formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base, pero nada impide que formen sus propios sindicatos, los del apartado "B" carecen de este derecho, pues como ya lo comentamos no son considerados como trabajadores.

Existe una clasificación de sindicatos para la Ley Federal del Trabajo, empresariales, gremiales, industria, nacionales de industria y de oficios varios, en tanto que de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deriva que en el ámbito burocrático funciona un solo tipo de sindicato que equivale al sindicato de empresa.

En cuanto a los menores trabajadores en general, entre 14 y 16 años se incluyen en los sindicatos pero no forman parte de la directiva hasta los 16 años cumplidos, en el servicio público

pueden sindicalizarse a partir de los 16 años que es la edad mínima de admisión al trabajo.

Por otra parte, para los patrones regulados por el apartado "A" es genérico, pueden crearse los mismos sindicatos de trabajadores que de patrones, el derecho de sindicalización del apartado "B" únicamente permite la creación de sindicatos de trabajadores.

También se habla de una libertad sindical, la Ley Federal del Trabajo contiene una libertad sindical plena, en la que los trabajadores tienen la facultad de no formar parte de ningún sindicato, como de separarse en cualquier momento, a su vez la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado limita esta expresión, al disponer que quien ingrese a un sindicato no podrá dejar de formar parte de él a menos que sea expulsado. El porcentaje de votación para expulsar a los sindicalizados es diferente en los dos regímenes laborales. En el trabajo en general se necesita una mayoría calificada que son las dos terceras partes del total de los miembros de la empresa o negocio, en el trabajo burocrático se requiere mayoría simple de la totalidad de la membresía sindical o bien dos terceras partes de los delegados a las convenciones nacionales.

Por lo que hace a la reelección de la directiva, la ley reglamentaria del apartado "A" no se refiere al tema porque esta posibilidad se decide en los estatutos de los propios sindicatos. por su parte la ley reglamentaria del apartado "B" es contundente al establecer en el artículo 75 la prohibición expresa de cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos.

Por lo anterior concluimos que si la naturaleza jurídica del sindicato es un derecho social revestido de personalidad jurídica, esencialmente institucional, que dentro de los límites constitucionales y legales que asume una función esencial de

producir por vía de convenios, derecho objetivo; los elementos que se identifican con los fines son; unidad, defensa de intereses comunes, mejoramiento de condiciones de trabajo tanto económicas como sociales y representación unitaria de intereses tanto individual como en lo colectivo, por lo que nos inclinamos por que se respete el derecho de asociación para todos los trabajadores sin excepción y distinción de ninguno de ellos independientemente de quien sea su patrón y las características conforme a este último dejémoslo a la ley reglamentaria.

N) El derecho a la defensa de sus intereses mediante la suspensión de labores, dejando las características de esto a las leyes reglamentarias, es el derecho de huelga el más importante, es un mecanismo de presión surgido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo.

Este derecho es un acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho ese interés o cuando se revela de imposible realización cesa la coalición diferente a la asociación que es una organización permanente, la primera no puede ser titular del contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos de obreros, pero si el titular del derecho de huelga.

Lo anterior, nos lleva a al analizar este derecho en los dos regímenes que al igual que el derecho de asociación o sindicalización tienen su fundamento constitucional en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII del apartado "A" y fracción X del apartado "B", desde el concepto que utilizan cada uno de ellos, por ejemplo, los aspectos conceptuales de huelga para los trabajadores en general son inexistente o existente, según que se satisfagan o no los requisitos de fondo, de forma o de mayoría, lícita tiene por objeto el equilibrio de los factores de la producción o ilícita cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos, justificada o injustificada según la Junta declare por medio de un laudo que los

motivos de la huelga son o no imputables al patrón. Por otro lado, el trabajo burocrático funciona una terminología propia y distinta de la huelga como inexistente, por suspender las labores dentro de los 10 días siguientes al emplazamiento, legal o ilegal, según que cumpla o no con los requisitos de fondo, de forma o de mayoría, ilegal y delictuosa es aquella en que la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos.

En cuanto a los requisitos de fondo, son los motivos por los cuales la Ley faculta a los trabajadores en general a ejercitar el derecho de huelga, cuando persigan el objetivo genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa, los servidores públicos, en cambio únicamente pueden estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado "B" del precepto constitucional que nos ocupa se violen de manera general y sistemática, lo cual resulta ilógico e imposible.

Concluimos que debería existir un mínimo de requisitos para el estallamiento de huelga y poder, y así los trabajadores podran hacer uso de este derecho, sin que existan diferencias y dejemos a la ley reglamentaria las características de éste según el patrón.

O) La preferencia de los mexicanos a extranjeros en igualdad de condiciones, conforme al principio de igualdad que tiene su fundamento en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que todo individuo podra trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa. Sin embargo, es importante elevar a nivel constitucional este derecho y la preferencia de los mexicanos a extranjeros en igualdad de condiciones laborales para prestar un servicio determinado.

P) El crédito al salario y su regulación de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso se podrán exigir a los miembros de su familia

Q) El derecho de los trabajadores a que les sea proporcionada vivienda o aportar para este fin por parte de los patrones, tiene su fundamento al igual que el párrafo anterior el artículo 123 constitucional fracción XII apartado "A" para los trabajadores en general y fracción XI inciso f del apartado "B" para los burócratas, el objeto es proporcionar habitación a los trabajadores, para que la existencia de dos fracciones y dos apartados si el fin es el mismo.

R) El derecho a que los conflictos sean resueltos por autoridades del trabajo autónomas e imparciales.

S) "El derecho a la estabilidad en el empleo, es el derecho del trabajador de permanecer en él, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido. Sin embargo, este derecho no es absoluto para los trabajadores en general ya que la Constitución en su artículo 123 fracción XXII, establece que la Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización."⁵¹

El empleo y el subempleo, características de una crisis economía como la que vivimos, aleja las posibilidades de una justicia social, imprimen mayor relieve al principio de la estabilidad en el empleo. No obstante, para cualquier país que desea una economía

⁵¹ DAVALOS, José, Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, De Mozart Victor Russomano, UNAM, México, 1983, pág. 43.

sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo.

Por otra parte, en cuanto a la inamovilidad que la Ley burocrática, en el artículo 6º, concede a los trabajadores de base, una vez que han cumplido seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, supera a la fracción XXII del apartado A del multicitado precepto constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza, y no tendrá más límites que el cese justificado del trabajador.

Los burócratas, conforme a su ley reglamentaria, están más cerca del concepto de estabilidad absoluta, en tanto que la Ley Federal del Trabajo establece un sistema de estabilidad relativa, lo anterior si consideramos que la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

De lo anterior deducimos, que el derecho a la estabilidad en el empleo en los dos regímenes no tiene gran diferencia en cuanto a los trabajadores de base y de tiempo determinado, pero tocante a los de confianza de apartado B no cuentan con esta estabilidad, pues no son considerados como trabajadores, por lo que es repetitivo mencionar que debe existir un mínimo de condiciones para garantizar este derecho a nivel constitucional.

3. La reglamentación del Artículo 123 Constitucional.

Como lo hemos comentado a lo largo de esta investigación existe una diversidad de Leyes laborales, esto debido a la existencia de los dos apartados del multicitado precepto constitucional que hacen la diferencia entre los trabajadores según

su patrón y las actividades que desempeñan, originalmente este artículo fue creado para los todos los trabajadores y posteriormente sufrió varias reformas, por lo que la propuesta es la integración laboral a nivel constitucional, dejándole a la ley reglamentaria únicamente particularizar conforme a las características del trabajo y del patrón, pero nunca por debajo de lo establecido en nuestra Carta Magna.

Cabe mencionar que el tipo de trabajo que se protegerá en la ley reglamentaria es exclusivamente el subordinado, ya que consideramos que a la fecha no es factible tratar de ampliar la protección de las normas de trabajo a quienes prestan servicios de manera autónoma. Se podrán establecer las modalidades que imponga la naturaleza de los distintos tipos de servicio; no se trata de abrir la puerta para crear situaciones de excepción, pues con ello estaríamos incurriendo en lo que tanto criticamos. Debe entenderse que la inclusión de modalidades en la Ley reglamentaria sólo será posible en situaciones plenamente justificadas por la naturaleza del trabajo de que se trate.

4. Propuesta de la Reforma al Artículo 123 Constitucional

Artículo 123. Todo individuo tiene la obligación de desempeñar un trabajo digno y socialmente útil; para tal efecto el estado promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Si los trabajadores dan con su trabajo todo lo que tienen, recibirán a cambio, por lo menos lo necesario

El Congreso de la Unión, sin transgredir a las bases siguientes, expedirá la Ley del Trabajo, la cual regirá el trabajo subordinado en todas sus manifestaciones. La Ley reglamentaria tomará en cuenta las particularidades que deriven de la naturaleza de los distintos tipos de servicio, para establecer jurídicamente las modalidades y excepciones que así lo justifiquen.

Comentario: En la parte inicial del último párrafo, se desprende que desaparecen los dos apartados existentes, subsistiendo un solo régimen laboral para todos los trabajadores, lo que implica que habrá una sola Ley Reglamentaria.

I. Serán condiciones nulas y no obligarán a las partes, aunque se expresen en el contrato, todas las estipulaciones que impliquen renuncia o menoscabo de algún derecho consagrado en favor de los trabajadores, en la Constitución y demás ordenamientos.

Comentario: El listado de condiciones nulas, se puede incluir en la Ley reglamentaria.

II. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades competentes de los Estados, en lo sustantivo, y en sus respectivas jurisdicciones, pero la Ley reglamentaria señalará las empresas, ramas industriales y materias que serán de exclusiva competencia de las autoridades federales.

Comentario: La redacción que se sugiere, busca suplir la interminable enumeración de la fracción XXXI del artículo 123, dejando que la división competencial por materia se establezca en la Ley reglamentaria.

III. Duración Máxima de la jornada diaria de trabajo será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta, y buscará proteger la vida, la salud y la realización de la especie humana.

Comentario: Nuestro punto de vista en cuanto a la flexibilidad que exigen las jornadas de trabajo, no implica eliminar la disposición relativa al establecimiento de su duración, pues

Renunciar a esta, conllevaría a múltiples dificultades para el goce del pago de las horas extraordinarias, ya que se carecería de base par el cómputo del tiempo extraordinario.

IV. Las horas que excedan de los límites de la fracción anterior o del tiempo convenido por las partes como jornada ordinaria, serán extraordinarias y se pagarán con un doscientos por ciento más de la remuneración que corresponda al servicio ordinario, en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Comentario: Se aclara que las horas extraordinarias no son únicamente las que exceden de los límites de las jornadas propuestas, sino también aquellas que rebasen las jornadas ordinarias menores, en el fondo pretende desanimar el uso de mano de obre en jornada extraordinaria, a efecto de que los patrones se vean obligados a dar ocupación a otros trabajadores.

V. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis podrán prestar servicios siempre y cuando cumplan con los requisitos que al efecto se establezcan. Los mayores de dieciséis años podrán prestar libremente sus servicios.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis tendrán una jornada máxima de seis horas. No podrán prestar servicios insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche, ni en jornada extraordinaria.

VI. El trabajador disfrutará por lo menos de un día de descanso, por cada seis días de trabajo, con goce de salario integro.

Comentario: Los trabajadores que tienen derecho a dos días de descanso, conservarán ese privilegio; en todo caso correspondería a aquellos trabajadores que ahora sólo tienen un día de descanso, incrementar este derecho por la vía de la negociación colectiva.

VII. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, que nunca sean inferiores a veinte días laborables al año.

Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con días habitualmente laborables, los trabajadores prestarán normalmente su servicio, aplazando el goce de los descansos respectivos hasta inmediatamente antes o después del período de vacaciones siguiente.

Comentario: Lo relevante es la implantación de un período vacacional que no será inferior a 20 días laborables por año, lo que viene a sustituir el aumento progresivo de dicho período en base a la antigüedad, que establece la Ley Federal del Trabajo.

VIII. A trabajo igual, puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta edad, sexo, nacionalidad, religión, nivel de preparación o tendencia política.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, en cheque o depósito en cuenta, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda.

IX. El salario mínimo que deberán disfrutar los trabajadores, será general, y regirá en toda la República.

El salario mínimo general deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, considerando, además, las condiciones de las distintas actividades humanas, se regulara en la Ley reglamentaria.

El salario mínimo será fijado por una Comisión Nacional, integrada por los representantes de Gobierno, y por igual número de representantes de trabajadores y de patrones.

Comentario: Consideramos oportuno que exista un solo salario mínimo general para toda la república, lo que resulta acorde con el principio "a trabajo igual salario igual". No obstante que el desarrollo regional del país se presenta hoy en día en una forma notoriamente desequilibrada, lo que aparentemente justificaría la existencia de zonas económicas o de áreas geográficas salariales, somos de la idea de que México debe poner su mejor empeño en los próximos años para lograr el desarrollo nacional pleno; ya basta de centralismo económico y de una mala distribución de presupuesto.

X. El salario y cualesquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo, estarán exentos de gravámenes fiscales y el ejercicio fiscal correspondiente, hasta por una cantidad equivalente a dos veces el salario mínimo general vigente.

Los trabajadores que perciban ingresos superiores al límite señalado en el párrafo anterior, solamente pagarán el impuesto correspondiente sobre la cantidad que exceda de dicho límite.

Sólo podrán hacerse retenciones, deducciones, descuentos y embargos al salario en los casos previstos en la Ley reglamentaria.

De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia; sólo serán

exigibles hasta por una cantidad igual al importe del salario del trabajador en un mes.

XI. Los trabajadores tendrán derecho a recibir de sus patrones como colaboradores en el proceso productivo o en la función pública, treinta días de salario integrado al año, por lo menos.

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

Comentario: Esta fórmula tiene por objeto retribuir a los trabajadores en su calidad de participantes de la producción o de la función pública, no en proporción de las utilidades que obtengan las empresas luego del proceso productivo, sino mediante el otorgamiento de una cantidad fija, que puede hacerse extensiva, sin ninguna dificultad a los trabajadores al servicio del Estado.

XII. Los patrones, cualquiera que sea su actividad, están obligados a proporcionar de modo permanente a sus trabajadores capacitación en y para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los empleadores deberán cumplir con dicha obligación.

XIII. 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 tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

XIV. Todo contrato de trabajo celebrado en la República Mexicana entre un trabajador mexicano y un patrón extranjero, para surtir efectos fuera del país, deberá ser legalizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró y visado por el cónsul de la nación donde el trabajador debe prestar sus servicios. Además de las cláusulas ordinarias, se especifican claramente que quedan a cargo del patrón los gastos de transporte, repatriación, traslado, hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, así como aquellos que se generen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante.

XV. Todos los trabajadores como los patrones, sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como la de afiliarse a estas, con la única condición de observar sus estatutos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones laborales.

Asimismo, trabajadores y patrones tendrán derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo que vayan a regir en los establecimientos, empresas o dependencias.

Se reconoce como un derecho de los trabajadores y patrones las huelgas y los paros, respectivamente.

Comentario: "Se incorpora al texto de la constitución el derecho a la negociación colectiva, a efecto de adecuar la legislación al contenido del convenio 87 de la OIT en razón a que los sindicatos tiene personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro e integrar constitucionalmente la trilogía que da lugar al Derecho Colectivo del Trabajo. Si bien es cierto que la negociación colectiva constituye un derecho que necesariamente deriva del

derecho de sindicalización, consideramos conveniente incluirla de manera expresa.⁵²

XVI. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en el trabajo.

Serán huelgas inexistentes aquéllas en que no se cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Serán huelgas ilícitas aquéllas en que los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las prioridades; o en caso de guerra, cuando los establecimientos o servicios dependan del gobierno. Serán huelgas justificadas aquéllas cuyos motivos resulten imputables al patrón. Será en Ley reglamentaria donde se enuncien las causales específicas por las que se pueda estallar una huelga y establecer el plazo mínimo para dar el aviso de suspensión del trabajo en los casos de huelga, pero independientemente del número de días que se fije deberá ser idéntico para todos los tipos de trabajo.

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

XVIII. Las diferencias y los conflictos del trabajo se sujetarán a la decisión de un órgano judicial denominado Junta de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los trabajadores, de patronos y uno del gobierno.

⁵² Adoptado el 9 de Junio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California y publicado en el Diario Oficial del 16 de Octubre de 1950.

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.

"La aplicación de la del trabajo corresponde exclusivamente a las autoridades federales."⁵³

Comentario: "La integración de la Junta en los casos de que el patrón sea el Estado, se determinará en la Ley Reglamentaria. La federalización de la justicia del trabajo no se contrapone con la disposición contenida en la fracción II que se propone, porque constituye una excepción, constitucionalmente consagrada, a la regla general de aplicación dual de las leyes de trabajo, que se expresa en la citada fracción."⁵⁴

XIX. Ningún Trabajador podrá ser despedido de su empleo sino por justa causa y como consecuencia de una resolución de la Junta competente, dictada en un juicio previo de carácter sumario; entre tanto continuará prestando sus servicios ordinariamente y percibiendo las prestaciones respectivas.

El Patrón que considere que un trabajador ha incurrido en alguna de las causas de despido, deberá demandar ante la Junta la rescisión de la relación de trabajo. En ese mismo acto el patrón podrá pedir que se suspenda la relación de trabajo hasta en tanto exista un laudo con carácter de cosa juzgada, siempre que se trate de alguna de las causas de despido consideradas por la Ley reglamentaria como especialmente grave, la Junta resolverá de plano el incidente de suspensión por separado, sin perjuicio de continuar

⁵³ FIX ZAMUDIO, Héctor, Consideraciones en torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Revista Mexicana del Trabajo, Abril-Junio, México, 1974, Págs. 61 a 83.

⁵⁴ CARPIZO, Jorge, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, Estudios Constitucionales, UNAM, 1ª ed., México, 1980, págs. 219 a 251.

con el procedimiento principal para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia del despido.

La falta de observancia del procedimiento señalado, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En los casos en que el trabajador hubiere continuado prestando el servicio, si la Junta resuelve que procede el despido, el patrón podrá hacerlo y únicamente estará obligado a pagar los salarios y demás prestaciones devengadas por el trabajador.

En los casos en que se hubiere suspendido la relación, si la Junta resuelve que procede el despido, el trabajador sólo tendrá derecho al pago de los salarios y demás prestaciones devengadas. Si la Junta resuelve que no procede el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el servicio y a percibir el pago de los salarios vencidos desde la fecha de la suspensión hasta que se cumplimente el Laudo.

La Ley reglamentaria determinará los casos en los que el patrón podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

En los casos en que la Junta declare improcedente la rescisión de la relación de trabajo invocada por el empleador, independientemente de que se haya o no suspendido la prestación del servicio, el trabajador podrá optar también por reiterarse del empleo con el pago de la indemnización correspondiente.

Además de lo anterior, la Ley determinará los casos en que el trabajador podrá retirarse del servicio justificadamente y el monto de la indemnización que por tal razón le corresponda.

Las indemnizaciones a que se refiere esta fracción y cualquiera otra a que tengan derecho los trabajadores o sus beneficiarios, se calcularán con base en el salario correspondiente al día en que se cumplimente el Laudo.

Comentario: Con este precepto se sustituye la tradicional forma de despedir a los trabajadores, teniendo como base solamente una presunción del patrón, por la figura del juicio previo al despido, con lo que se pretende garantizar un mayor grado de estabilidad en

el empleo a los trabajadores. Este juicio previo para que sea funcional, tendrá que ser de carácter sumario, y durante el tiempo en que éste se celebre, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios.

Este mecanismo traería consigo un aumento considerable en las cargas de trabajo de las autoridades jurisdiccionales laborales, pero esto, en todo caso, representa un problema administrativo y presupuestal, más no jurídico.

XX. Los créditos en favor de los trabajadores por conceptos de salarios y demás prestaciones no prescritas, tendrán preferencia sobre otros, en los casos de concurso o quiebra.

XXI. Es de utilidad pública la Ley de Seguridad Social, que comprenderá los seguros de riesgo de trabajo, de accidentes y enfermedades que no sean consecuencia del trabajo, maternidad, guardería, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, jubilación, muerte y de cualquier otro tipo encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.

El Estado proveerá lo necesario para que los trabajadores autónomos gocen de los beneficios de la Seguridad Social.

Comentario: Se incluye la obligación estatal de extender los beneficios de la seguridad social a los trabajadores autónomos; estamos concientes de que la legislación laboral, de manera genérica, no puede extenderse a esta tipo de trabajadores, sin embargo, pensamos que el ámbito particular de la seguridad social si es posible ampliar la protección al trabajo autónomo.

XXII. Bases mínimas para la Seguridad Social:

a) Los patrones serán responsables de los riesgos de trabajo de sus trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio del

trabajo que ejecuten, por tanto los empleadores deberán pagar la indemnización o pensión correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o la incapacidad temporal o permanente, ya parcial, ya total, para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate al trabajador a través de intermediario. Los accidentes que se produzcan durante el traslado directo del trabajador, de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, son riesgos de trabajo.

En caso de accidentes o enfermedades que no sean consecuencia del trabajo, el trabajador tendrá derecho a conservar el empleo por el tiempo que determine la Ley.

b) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos meses después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. Las leyes determinarán los períodos de prórroga de descanso postnatal y la forma de remunerarlos.

Durante el período de lactancia, en los seis meses posteriores a la fecha del parto, la jornada se disminuirá una hora, al principio de la misma, con goce de salario íntegro, para que puedan brindar cuidados a sus hijos. Además disfrutaran de asistencia médica, obstétrica, medicina, ayuda para la lactancia y servicio de guarderías infantiles.

Comentario: En la Ley reglamentaria podría establecerse alguna disposición, a través de la cual se dejará a elección de la madre trabajadora la distribución de su período de descanso por maternidad.

c) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley.

d) Se establecerán centros vacacionales y tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

e) Los empleadores proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, cómodas e higiénicas en arrendamiento o venta. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que los empleadores hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito suficiente, oportuno y barato, para que adquieran tales habitaciones, o bien, para constituir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales se administrará el citado fondo, se adjudicarán las habitaciones y se otorgarán los créditos.

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

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

XXIII. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, ya sea que lo efectúen instituciones oficiales o particulares. La violación de esta disposición se sancionará con multa y prisión.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso de su familia.

XXIV. En la Ley se establecerá las disposiciones necesarias para proteger el trabajo en los casos de siniestro, entre las que se deberán incluir:

a) Que se afecten los derechos de la sociedad cuando el empleador sustraiga dolosamente los bienes de la empresa o dependencia.

b) Sin que medie declaración alguna, el patrón adquiere la calidad de depositario de todos los bienes de la empresa o dependencia la cual cesará mediante declaración de la Junta. Las leyes de la materia establecerán sanciones, hasta la prisión, para aquellos patrones que dispongan de los bienes que tengan en depósito.

c) La organización de empleadores a la que se hallen afiliados, será solidariamente responsable de las obligaciones de los patrones contraídas con los trabajadores.

d) En los casos de muerte del trabajador, harán prueba plena los testimonios e informes oficiales, ante la imposibilidad de acreditar la defunción a través de los medios de prueba ordinarios.

e) Los sindicatos estarán obligados a participar en las labores de rescate, aportando la fuerza de trabajo de sus agremiados, para formar brigadas bajo la coordinación de las autoridades competentes.

Aun no se pueden aventurar resultados, pero sí podemos decir que una vez más el costo ha sido muy alto para los trabajadores, al haberse pulverizado el poder adquisitivo del salario,

la limitación, desigualdad e injusticia laboral en el trato a los trabajadores, son circunstancias que deben desalentarnos, son retos y desafíos que enfrenta el país y que algún día se podrán superar con una legislación igualitaria.

Las nuevas tecnologías están cambiando, sin duda la organización del trabajo y las formas de producción, por la vía de los inventos surgidos en la última década, alterando, la escuela , la familia y el individuo.

Sin embargo, la fascinación que suscitan estas posibilidades de cambio, por medio del empleo de las nuevas tecnologías, las economías integracionistas exigen calidad y productividad. No así los trabajadores, quienes observan con incredulidad y escepticismo que sus condiciones de vida y de trabajo en poco o en nada han mejorado. Pero no debemos perder la esperanza de poder observar algún día, a los trabajadores avanzar por la vía de los derechos sociales que los conduzcan en condiciones de dignidad, igualdad, bienestar y justicia social hacia una vida mejor.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Al redactarse el texto del artículo 123 en la Constitución de 1917, no hizo distinción de trabajadores, pues se dirigía a todo aquel que estuviera sujeto a una relación de trabajo. Con la federalización de la Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 provocó de inmediato una mejoría y mayor protección a la clase trabajadora por los principios de beneficio social que consagra.

SEGUNDA.- La declaración de los derechos sociales, fue trascendente para el beneficio de los trabajadores, sin embargo, las modalidades que ha ido adquiriendo la prestación del trabajo, como resultado del derecho y su aplicación en las actividades productivas, ha provocado que el artículo 123 sea desbordado por los acontecimientos por lo que éste ha quedado atrás.

TERCERA.- El desbordamiento del artículo 123, es la creación de regímenes laborales de excepción, creando diferencias entre los trabajadores, los diputados constituyentes que incorporaron a la Constitución los derechos sociales de los trabajadores, lo hicieron pensando en el trabajo como una unidad indisoluble, no establecieron distinciones de ninguna especie en razón de las diversas formas de prestación de los servicios. Actualmente al trabajo regulado en el apartado "A" se le denomina trabajo en general, con motivo del surgimiento de un marco de excepción que se aleja del origen común.

CUARTA.- Otro sector de trabajadores que comprende el artículo 123 constitucional es el de los trabajadores de los Poderes de la Unión producto de la bifurcación de dicho precepto en el año de 1960. Este régimen, aunque constitucionalmente establecido, es un marco jurídico que tiende a segregar. El legislador de 1960 fue el que consideró que el trabajo en general y el servicio que se presta al Estado responden a una filosofía distinta.

QUINTA.- Los dos ámbitos jurídicos contenidos en el artículo 123 Constitucional regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país, a nivel federal dichas relaciones se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo para los sujetos del apartado "A" y la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado para los servidores públicos federales del apartado "B". No es necesario examinar artículo por artículo los derechos contenidos en las Leyes reglamentarias citadas para darse cuenta que, de manera general, son superiores, en cantidad y calidad, lo derechos de que gozan los trabajadores en general; con lo que nos damos cuenta que la desigualdad de trato aparece desde al más alto nivel normativo, la Constitución.

SEXTA.- Encontramos algunas de las diferencias en los derechos individuales de trabajo, los trabajadores regulados por la Ley burocrática cuentan con algunas ventajas como: dos días de descanso por cada cinco de trabajo; mayor número de días de descanso obligatorio; períodos vacacionales más amplios; prima vacacional mayor, otorgamiento de primas quinquenales como complemento del salario; aguinaldo equivalente a 40 días de salario; cese sólo mediante juicio previo. Por lo que hace a los derechos colectivos, es notable la desventaja en que se encuentran los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal. El derecho colectivo del trabajo lo constituyen: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga; cuando falta alguno desaparece. En el caso de los burócratas federales, si bien no están desprovistos de ninguna de las tres instituciones citadas, lo cierto es que los textos legales que las contiene las vuelven inoperantes. Las restricciones legales a la sindicalización, como, la de establecer la salida de lo sindicatos sólo mediante la expulsión del trabajador; la posibilidad de constituir tan sólo un sindicato por cada dependencia; la limitante capacidad que tienen los sindicatos al afiliarse a la única Federación reconocida por el Estado; la imposición de las condiciones de trabajo por los Titulares de las dependencias, sólo tomando en cuenta la opinión del

sindicato, y no negociando las condiciones de trabajo como el apartado "A"; y el establecimiento de un derecho de huelga condicionado a la autorización del Tribunal, cuando se violen de manera general y sistemática las condiciones de trabajo establecidas en el apartado "B", situaciones que no son dables en el mundo de los humanos; son las mejores pruebas de que los trabajadores al servicio del Estado carecen de derechos colectivos eficaces.

SEPTIMA.- En el análisis que hicimos al artículo 123 Constitucional, de las Leyes reglamentarias y de las Leyes del servicio civil de los Estados, nos revela la anarquía normativa que priva en el universo del trabajo. Esa diferencia de derechos se minimiza ante una realidad más preocupante, la existencia de trabajadores, que se encuentran al margen de los beneficios de la declaración de los derechos sociales, algunos de estos inclusive, se les llega a desconocer su calidad de trabajadores. Verbigracia, vemos que las dependencias gubernamentales como una forma de explotar a los trabajadores, los incorporan como prestadores de servicios profesionales o por honorarios, cuando en realidad se ésta en presencia de auténticas relaciones de trabajo. Existen otros tipos de trabajadores en situaciones similares a las expuestas; algunos sufren graves restricciones en sus derechos laborales, otros carecen de marco jurídico laboral que los regule, a otros se les niega la calidad de trabajadores, hay quienes sí tienen la protección de las Leyes, pero se enfrentan al problema de la nula aplicabilidad de los mismos. Vgr. los trabajadores del Poder Judicial, trabajadores de los organismos internacionales, policías, bomberos, meritorios, reos, pasantes, los menores de 14 años, los que trabajan en lo partidos políticos.

OCTAVA.- Las relaciones de trabajo en la actualidad han removido el status jurídico y reclaman un replanteamiento de las cosas, de tal manera que el trabajador vuelva a ser el primer sujeto del trabajo.

NOVENA.- Lo variado de la normatividad laboral a más de 7 décadas de la Declaración de los derechos sociales, origina el rompimiento del principio de igualdad de trato al trabajo de los hombres. Consideramos inaplazable modificar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de que se reúnan en el artículo 123, sin apartados, todas las disposiciones laborales que actualmente se hallan esparcidas, en el universo jurídico. Todos los trabajadores estarían protegidos por la ley suprema, la cual les garantizarían un mínimo homogéneo de derechos laborales, lo que no impediría la adaptación de la norma constitucional en razón de las peculiaridades de cada tipo de servicio. Razón por lo que proponemos un nuevo artículo 123 como norma integradora del derecho laboral, que recoja el ser y el querer ser de la clase trabajadora. Algunos de los puntos sobresalientes que proponemos son:

a) Es imprescindible que el derecho al trabajo, se convierta en una obligación de profundo contenido social, ya que los tiempos que vivimos exigen una actitud de compromiso; sólo quienes aporten su fuerza de trabajo tendrán derecho a un mínimo de garantías.

b) En cuanto a la productividad, cada que se interrumpe el trabajo se difiere el progreso, para dar continuidad a la producción, proponemos que cuando un día de descanso obligatorio coincida con un día habitualmente laborable, el servicio se preste ordinariamente y el descanso se trasladaría al día inmediatamente anterior o posterior al período vacacional siguiente.

c) Para encontrar lógica al principio de "a trabajo igual corresponde salario igual", se propone el establecimiento de un solo salario mínimo general en todo el país.

d) Como una medida de protección al ingreso de los trabajadores se propone que el salario y cualquier otra prestación que reciban, este libre de gravámenes fiscales únicamente por el

equivalente a dos veces el salario mínimo general vigente, por lo que solo pagará impuestos sobre el ingreso excedente.

e) En cuanto a las utilidades de las empresas y evitando que los patrones no cumplan con esta obligación, se propone la obligación de pagar a los trabajadores como mínimo 30 días de salario integrado al año, extendiéndose ésta a los trabajadores al servicio del Estado independientemente de los fines que estos tengan, pues no sería en base a las ganancias de la empresa o dependencia, sino una gratificación por los servicios prestados.

f) Por lo que hace a los derechos colectivos, se sugiere, con el fin de adecuar el contenido del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en el sentido de que los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro, que las formas de agrupación para la defensa de los intereses comunes que constituyan trabajadores y patrones, no estarán sujetas a ninguna autorización previa; su personalidad jurídica no debe quedar condicionada a ningún tipo de registro. Aun cuando teóricamente se sostiene que el derecho de negociación colectiva se encuentra contenido de manera implícita en el artículo 123, consideramos incluir de manera expresa este derecho.

g) También se propone federalizar la justicia laboral y así unificar los criterios de la Ley. Esta medida trae consigo la desaparición de las instancias jurisdiccionales de carácter local; en el aspecto sustantivo y administrativo, la competencia originaria continuaría siendo de las autoridades locales, desapareciendo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

h) Se plantea una sanción al patrón que no cumpla con el procedimiento para despedir a un trabajador, consistente en demandar ante la junta la rescisión de la relación de trabajo, de no hacerlo bastará para considerar que el despido fue injustificado. Sin embargo de existir faltas graves consideradas en la Ley

reglamentaria, el patrón podrá solicitar que se suspenda la relación de trabajo hasta que exista laudo con carácter de cosa juzgada y se resuelva definitivamente la rescisión. Pero si la junta la declara improcedente, el trabajador podrá optar por retirarse del empleo con la indemnización correspondiente.

i) Se proponen bases para unificar los sistemas de seguridad social:

La incorporación del derecho a la jubilación, ya que actualmente esta contemplado únicamente en el apartado "B" del artículo 123 y solamente para algunos del apartado "A" del mismo precepto obtenidas por triunfos sindicales. Se sugiere se extienda este derecho a todos los trabajadores.

La prestación de las madres trabajadoras, ya existente se formula en el sentido de que los dos descansos que tienen de media hora para alimentar a sus hijos sea de una hora al inicio de su jornada de trabajo.

j) En cuanto a la obligación de dar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores, que nunca ha tenido cabal cumplimiento aún con la existencia de INFONAVIT para los trabajadores del apartado A y FOVISSSTE para los trabajadores del apartado B, se sugiere se substituya por la de otorgar un crédito para adquirir, rentar, construir, reparar o mejorar habitaciones, o en su caso pagar los pasivos adquiridos por estos conceptos. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales se administrará el citado fondo, se adjudicarán las habitaciones y se otorgarán los créditos.

k) Por último se propone que en el caso de siniestros, el patrón podrá ser depositario de los bienes de la empresa sin declaración de autoridad, que exista responsabilidad solidaria de las organizaciones de patronos, esto con respecto a las obligaciones que tienen con los trabajadores, disminución de requisitos para acreditar la muerte de un trabajador por lo que bastará como prueba plena los testimonios e informes oficiales y la obligación de los sindicatos de participar como órganos de auxilio.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, S. A. México, 1995.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, 5ª Edición, Porrúa, S. A., México, 1983.

ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos, Derecho Laboral Bancario, Porrúa, S. A., México, 1988.

ANGUIANO, Arturo, El Estado y la Política Obrera del Cardenismo, 6ª edición, Era, México, 1982.

ASTUDILLO USUA, Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios UNAM, México, 1978.

CALZADA PADRON, Feliciano, Derecho Constitucional, Harla, S. A. de C. V., México, 1990.

CARPIZO, Jorge, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, Estudios Constitucionales, UNAM, 1ª edición, México, 1980.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, 4ª edición, Porrúa, S. A., México, 1992.

DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª edición, Porrúa, S. A., México, 1991.

DAVALOS, José, Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de Mozart Víctor Russomano, UNAM, México, 1983.

DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, S. A., México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, S. A., México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª edición, Porrúa, S. A., México, 1978.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, S. A., México, 1981.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 15ª edición, Porrúa, S. A., México, 1986.

NORIEGA, Alfonso, Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1990, UNAM, México, 1988.

PASTOR, Rouaix, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Editorial del CEN, México, 1984.

RADBRUCH, Gustav, Introducción a la Filosofía del Derecho, 4ª edición, FCE, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, S. A., México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S. A., México, 1972.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, México, 1967.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edición, Porrúa, S. A., México, 1995.

Ley Federal del Trabajo, comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan B., 12ª edición, Porrúa, S. A., México, 1996.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, 30ª edición, Porrúa, S. A., México, 1995.

OTRAS FUENTES

H. CAMARA DE DIPUTADOS L LEGISLATURA, Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones, T II y T. XII, 2ª edición, México, Porrúa, S. A., 1978.

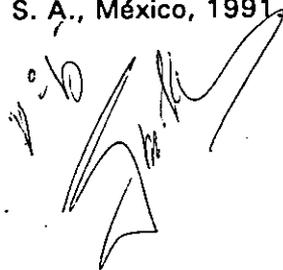
MADRAZO, Jorge Las Reformas a la Constitución de México, Febrero de 1983, conferencia

NORIEGA CANTU, ALFONSO

¿ A quien corresponde la facultad de legislar sobre las relaciones laborales entre los Estados de la Federación y los Municipios con sus trabajadores y Empleados?, Revista de la Facultad de Derecho, México, número 107 Y 108, Julio-Diciembre, 1977.

FIX ZAMUDIO, Héctor, Consideraciones en torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Revista Mexicana del Trabajo, Abril-Junio, México, 1974

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídica, UNAM, 4ª edición, Porrúa, S. A., México, 1991

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Héctor', is written over the text of the second reference. The signature is stylized and includes several loops and flourishes. There are also some additional scribbles and lines around the signature.