



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

**LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL DE
LOS ELEMENTOS DE LA POLICIA JUDICIAL
DEL DISTRITO FEDERAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTHA CAMACHO ARELLANO

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL
DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICIA JU
DICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
1.1 Generalidades	3
1.2 Policía Judicial del Distrito Federal	8
1.3 Elementos de Policía Judicial.....	10
1.4 Requisitos para obtener su nombramiento.....	14
1.5 Autoridad facultada para expedirlo.....	18
1.6 Análisis de los artículos 21, 73, fracción - VI, Base 6a., y 103, de la Constitución Gene ral de la República.....	20
CAPITULO SEGUNDO	
2.1 Principios y normas legales aplicables al de recho del Trabajo.....	24
2.2 Principio de la estabilidad en el empleo....	28
2.3 Principio de la libertad sindical.....	31
2.4 Principio de la irrenunciabilidad de los de- rechos de los trabajadores.....	34
2.5 Jerarquía de las normas.....	36
2.5.1 Norma constitucional.....	38
2.5.2 Norma secundaria.....	40
2.6 Análisis del artículo 5º, en relación con el artículo 123, Apartado "B", de la Constitu- ción Política de los Estados Unidos Mexica-- nos.....	42

CAPITULO TERCERO

3.1	Relación Laboral.....	54
3.2	Contrato de Trabajo.....	60
3.2.1	Requisitos que debe contener.....	62
3.3	Patrón y trabajador.....	66
3.3.1	Trabajador de base.....	68
3.3.2	Trabajador de confianza.....	76
3.3.3	Trabajador eventual.....	83
3.4	Condiciones de Trabajo de los elementos de la Policía Judicial del Distrito Federal	85
3.4.1	Contrato por tiempo fijo.....	93
3.4.2	Contrato por obra determinada.....	96

CAPITULO CUARTO

4.1	Terminación de las relaciones de trabajo.....	98
4.2	Suspensión.....	101
4.3	Rescisión.....	106
4.4	Análisis del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	116
4.5	Efectos que produce la rescisión de las rela- ciones de trabajo en los elementos de la Poli- cía Judicial del Distrito Federal.....	121
4.6	Efecto jurídico del aviso de rescisión de las relaciones de trabajo.....	126
4.6.1	Autoridad competente para expedirlo...	128
4.7	Medios de Impugnación.....	132
4.7.1	Internos.....	134
4.7.2	Externos.....	137
4.8	Juicio de Amparo o Juicio Contencioso.....	139

4.9	Crítica a la inestabilidad en el empleo de - los elementos de la Policía Judicial del Dis- trito Federal.....	142
4.10	Proposición personal.....	145
	CONCLUSIONES.....	150
	BIBLIOGRAFIA.....	151

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

Es ampliamente conocido que en las sociedades primitivas las normas que pudieran considerarse como penales se encontraban mezcladas con las religiosas, cuenta de esto nos dan -- las Leyes de Manú, en donde en sus numerosos versículos se reguló la represión de los delitos en forma severa y cruel, o en la Biblia y El Corán que dentro de sus preceptos morales incluían castigos y sanciones para los contraventores de la norma, así hasta ahora y siempre con diversos fundamentos se ha juzgado necesario perseguir y reprimir hechos que modernamente se denominan delitos y es cuando surge la norma impuesta por el que representa la autoridad a fin de conservar el orden establecido en la vida social, al cual no puede violarse impunemente por sus miembros sin que se hagan acreedores de una sanción.

El desarrollo del hombre dio lugar a la creación de la norma como reflejo de la moral del grupo, surgiendo la costumbre como fuente importante y formal de la ley jurídica que -- tiende a estabilizar a la sociedad tutelando sus personas y sus bienes.

Las leyes jurídicas a diferencia de cualquier -- otras leyes se va modificando y transformando en el tiempo y en el espacio según lo van demandando las necesidades que han de satisfacer.

Paralelamente con ese desarrollo de las comunidades humanas, aparecen órganos cuya misión es el mantenimiento del orden; esta función debe desarrollarse con estricto apego a los principios de legalidad y procuración de justicia para lograr así la optimización de los servicios que requiere y exige la comunidad.

En México actualmente y atendiendo al espíritu del artículo 21 constitucional y a la organización legal que nos rige, funcionan los siguientes cuerpos de policía: Judicial Federal, Judicial del Distrito Federal, Militar y de las entidades federativas, policías que auxilian al Estado en el mantenimiento del orden público y de las cuales nos enfocaremos únicamente en la Policía Judicial del Distrito Federal, en virtud de que es la que guarda relación estrecha con el trabajo que presentamos, sin que se pretenda agotar el tema, sino sólo hacer una introducción a las distintas características que se contienen en una relación laboral entre un servidor público de esta naturaleza y el común de los trabajadores, partiendo de un estudio comparativo entre los ordenamientos que en materia laboral regulan la prestación de cada uno de ellos, en el caso, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dejando abierta la posibilidad para que los interesados en esta situación, analicen las diferentes aristas que una prestación de servicios de este tipo conlleva, a fin de que en el futuro tanto las funciones

como las características de cada uno de ellos, pueda delimitarse cada vez de manera más precisa.

Existen diversas denominaciones para referirse al cese del trabajador al Servicio del Estado como acto de rescisión que disuelve la relación laboral, sin embargo, utilizaremos indistintamente los vocablos cese o rescisión por ser lo más común dentro del ámbito laboral, ya que este último se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo y aquél en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero ambos tienen por objeto y fin establecer las causas por las cuales concluyen las relaciones laborales.

CAPTULO PRIMERO

1.1 GENERALIDADES

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal en la que se integra la institución del Ministerio Público del Distrito Federal y sus órganos auxiliares directos, para el despacho de los asuntos que a aquélla atribuyen los artículos 21 y 73, fracción VI, Base 6a., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la propia Procuraduría y las demás disposiciones legales aplicables, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Para el ejercicio de sus atribuciones y funciones, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal cuenta con los siguientes servidores públicos:

1.- Procurador General de Justicia del Distrito --
Federal.

2.- Subprocurador de Averiguaciones Previas.

3.- Subprocurador de Control de Procesos.

4.- Oficial Mayor.

5.- Contraloría Interna.

6.- Dirección General de Administración y Recursos
Humanos.

7.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.

8.- Dirección General de Averiguaciones Previas.

- 9.- Dirección General de Control de Procesos.
- 10.- Dirección General de Coordinación de Delegaciones.
- 11.- Dirección General del Ministerio Público en lo Familiar y Civil.
- 12.- Dirección General de la Policía Judicial.
- 13.- Dirección General de Servicios a la Comunidad
- 14.- Dirección General de Servicios Periciales.
- 15.- Unidad de Comunicación Social.
- 16.- Organos Desconcentrados por Territorio.
- 17.- Comisiones y Comités.

Como podemos observar, con el número 12 aparece la Dirección General de la Policía Judicial, que de acuerdo con el artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, tiene las siguientes atribuciones:

I.- Investigar los hechos delictuosos en los que los Agentes del Ministerio Público soliciten su intervención, así como aquéllos de que tenga noticia directamente, debiendo en este caso hacerlo del conocimiento inmediato del Agente del Ministerio Público que corresponda.

II.- Buscar las pruebas de la existencia de los delitos y las que tiendan a determinar la responsabilidad de quienes en ellos participaron;

III.- Entregar las citas y presentar a las personas que les soliciten los Agentes del Ministerio Público para la práctica de alguna diligencia;

IV.- Ejecutar las órdenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que emitan los órganos jurisdiccionales;

V.- Poner inmediatamente a disposición de la autoridad competente a las personas aprehendidas y a las que deban ser presentadas por orden de comparecencia;

VI.- Llevar el registro, distribución, control y trámite de las órdenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que giren los órganos jurisdiccionales y las de presentación o investigación que despacha el Ministerio Público; el control de radio, de la guardia de agentes y del personal de la Policía Judicial en cuanto a los servicios que presta.

VII.- Rendir los informes necesarios para su intervención en los juicios de amparo; y,

VIII.- Las demás que le señalen las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y las que le confiera el Procurador y sus superiores jerárquicos, en el ámbito de sus atribuciones.

La investigación policiaca se sujetará en todo momento al principio del respeto a los derechos de los individuos y se ejercerá con estricto apego a la legalidad. El Ministerio Pú--

blico en cada caso concreto instruirá a la Policía Judicial sobre los elementos o indicios que deben ser investigados o recabados para la integración del cuerpo del delito y la presunta responsabilidad.

Ahora bien, hablar de la Policía Judicial como cuerpo policiaco provoca serias polémicas y severas críticas referentes a su funcionamiento y actuación.

La moralización de la policía judicial ha servido con frecuencia en estandarte, en bandera de aquéllos que aspiran a gobernar; no existe Procurador o gobernante en nuestro país que no se haya propuesto en cada inicio de sexenio tan ardua tarea, - se anuncia con énfasis el despido masivo de judiciales, atendiendo en seguida a la selección de nuevos aspirantes mediante la aplicación de complicados test psicológicos de indudable factura extranjera, que igual sirven para detectar deficiencias mentales - que para perfiles criminológicos, capacidad del trabajador o madurez mental del escolapio de educación elemental, pruebas de personalidad que según revelan y señalan a los elegidos.

Se capacita en forma intensiva y sintética a los aspirantes, se comprimen los conocimientos más elementales y en pocas semanas surgen los nuevos y flamantes elementos diplomados de la Policía Judicial.

No obstante su "preparación", aparecen los mismos vicios, la prepotencia y la corrupción, los errores ilegales, la

tortura como método para obtener una confesión, la incomunicación, etc., repitiéndose nuevamente el mismo esquema.

Sin embargo, juristas, abogados, legisladores y -- cuerpos consultivos en general han puesto atención especial en la renovación moral, estructura y funcionamiento de este cuerpo policial, tratando de adecuar la institución a los nuevos requerimientos del momento histórico actual.

El auge y aumento de la criminalidad en estos últimos tiempos deriva la urgente necesidad de estructurar un cuerpo policiaco de sólida consistencia y preparación técnica y científica, creando verdaderos investigadores, desterrando en lo posible el empirismo y la improvisación, que a través de métodos científicos y técnica policial sea una fuerza de choque contra la criminalidad, cuya incidencia ha sobrepasado el límite de la normalidad.

1.2 POLICIA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

En nuestro país se considera a la Policía Judicial como un cuerpo jurídico, orgánico y unitario que se encuentra reglamentado en diversos ordenamientos, que fundamentan su existencia y funcionamiento, así en el Derecho Constitucional, en el Administrativo, en el Derecho Penal y Procesal Penal, se establecen también limitaciones a su actuación, con el objeto de no conculcar los derechos constitucionales que consagra nuestra Carta Magna.

Al respecto Luis F. Sotelo Regil nos dice que "En términos comunes se puede decir que policía es el buen orden que se debe observar y guardar en las ciudades y estados, cumpliendo las leyes u ordenanzas establecidas para su mejor gobierno. Es el organismo técnico dependiente del poder Ejecutivo, encargado de garantizar la libertad y seguridad de las personas y de las propiedades de los ciudadanos, mantener el orden público, exigir la observancia de las leyes y reglamentos, prevenir y evitar los delitos y procurar su comprobación y descubrimiento de los delin---cuentes."(1)

- - - -

1.- Sotelo Regil Luis F. "La investigación del crimen", Edit. Limusa 1978, pág. 7

Como es de observarse, el anterior concepto de lo que es policía como cuerpo creado por el Estado, nos permite perfilar su naturaleza jurídica que se desprende de varios de nuestros ordenamientos jurídicos y así se puede decir que en el actual estado de derecho la policía es un órgano administrativo que realiza un servicio público, objetivo e impersonal, además de la función preventiva, ya que mediante el combate frontal y efectivo -- contra la delincuencia, la observancia ineludible de los derechos humanos y la prevención del delito se podrá garantizar la seguridad pública.

Atendiendo a lo anterior, se puede decir que la - Policía Judicial del Distrito Federal, encuentra su justificación en la necesidad de impedir y en su caso, reprimir rápidamente -- cuantos actos tiendan a perturbar el orden social en cualquiera - de sus aspectos o manifestaciones, de donde resulta obvio que --- exige una organización sagaz e inteligente, así como una escrupulosa selección de sus elementos que lo califique para el desempeño de sus funciones y la especialización de sus servicios.

1.3 ELEMENTOS DE POLICIA JUDICIAL.

Existen múltiples ocasiones en que la investiga---
ción materia de alguna averiguación previa requerirá conocimien--
tos especializados de policía, los cuales no siempre posee el Mi-
nisterio Público, esto es, "las limitaciones propias de la fun---
ción del Ministerio Público le impiden atender personalmente la -
investigación policiaca en todos los casos que son de su conoci--
miento; de ahí que se requiera el auxilio de la Policía Judicial-
como cuerpo especializado en este orden de actividades y como uni-
dad de apoyo del Ministerio Público en la investigación de los --
hechos." (2)

Lo anterior, encuentra su fundamento en lo dispues-
to en el artículo 21 de nuestra Carta Magna al señalar que "...la
imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad Ju-
dicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Públi-
co y a la Policía Judicial, la cual estará bajo la autoridad y --
mando inmediato de aquél..."

Asimismo, encuentra apoyo en lo dispuesto por el -
artículo 11 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Jus-

2.- Osorio y Nieto César Augusto. "La averiguación previa", Edit.
Porrúa 1985, 3a. Edic.

ticia del Distrito Federal que en su parte conducente dice que: -
 "Son auxiliares directos del Ministerio Público:- I.- La Policía-
 Judicial..."

Esto es, los elementos de la Policía Judicial son-
 la corporación de apoyo al Ministerio Público que por disposición
 constitucional auxilia a aquél en la persecución de los delitos y
 que actúa bajo la autoridad y mando de aquél.

Su fundamento legal lo encontramos en los artícu-
 los 21 de la Constitución; 30., fracción I y 273 del Código de --
 Procedimientos Penales para el Distrito Federal, 11, fracción I,-
 21 y 23 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia
 del Distrito Federal; y 16, fracciones I, II, III y VI del Regla-
 mento Interior de dicha Procuraduría.

De conformidad con el Manual Operativo de la Poli-
 cía Judicial del Distrito Federal publicado el 17 de octubre de -
 1989 en el Diario Oficial de la Federación, la Policía Judicial -
 del Distrito Federal, tiene las siguientes atribuciones:

I.- Investigar hechos delictuosos en los que los -
 Agentes del Ministerio Público soliciten su intervención, así co-
 mo aquéllos que tengan noticia directamente, debiendo en este ca-
 so hacerlo del conocimiento inmediato del Agente del Ministerio -
 Público que corresponda;

II.- Recabar las pruebas de la existencia de los de

litos y las que tiendan a determinar la responsabilidad de quienes en ellos participaron, que le ordene el Agente del Ministerio Público;

III.- Entregar las citas y presentar a las personas que les soliciten los Agentes del Ministerio Público para la práctica de alguna diligencia;

IV.- Ejecutar las órdenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que emitan los órganos jurisdiccionales;

V.- Poner inmediatamente a disposición de la autoridad competente a las personas detenidas en flagrancia y a las que deban ser presentadas por órdenes de aprehensión, aquélla se efectuará dentro del término establecido en la fracción XVIII del artículo 107 Constitucional;

VI.- Llevar el registro, distribución, control y trámite de las órdenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que giren los órganos jurisdiccionales y las de presentación o investigación que despache el Ministerio Público; el control de radio, de la guardia de agentes y del personal de la Policía Judicial en cuanto a los servicios que presta;

VII.- Rendir los informes necesarios para su intervención en los juicios de amparo; y,

VIII.- Las demás que le señalen las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y las que le confieran el Procurador y sus superiores jerárquicos, en el ámbito de sus atribucio

ciones.

La investigación policiaca se sujetará en todo momento al principio del respeto a los derechos de los individuos y se ejercerá con estricto apego a la legalidad. El Ministerio Público en cada caso concreto instruirá a la Policía Judicial sobre los elementos o indicios que deban ser investigados o recabados - para la integración del cuerpo del delito y la probable responsabilidad."

Como puede observarse de lo anterior, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal ha dado los lineamientos por virtud de los cuales se debe ajustar la actuación de los Agentes de la Policía Judicial para la preservación irrestricta - de las garantías individuales de los gobernados.

1.4. REQUISITOS PARA OBTENER SU NOMBRAMIENTO.

De acuerdo a lo que establece el artículo 13 del Manual Operativo de la Policía Judicial del Distrito Federal, los aspirantes a ingresar a la Policía Judicial del Distrito Federal, estarán a lo dispuesto por las convocatorias públicas que contengan los requisitos para realizar los cursos de selección y formación, con la finalidad de obtener una mayor profesionalización en sus servicios. No obstante, podrá realizarse una valoración de identidad al aspirante para verificar sobre la conveniencia de que realice o no los cursos aludidos.

El artículo 14 del referido Manual Operativo, señala cuáles son los requisitos que deberán cubrir los aspirantes al consignar:

"Son requisitos para ser miembros de la Policía Judicial:

I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Acreditar que se ha observado buena conducta y no haber sido condenado por sentencia ejecutoriada por delito o delitos intencionales.

III. Acreditar tener buena fama y reconocida solvencia moral, avalado lo anterior con dos cartas de recomendación expedida por personas dignas de crédito;

IV. Acreditar gozar de buena salud mediante certificado médico expedido por la Secretaría de Salud.

V. Tener acreditado el servicio militar;

VI. Tener acreditada la enseñanza preparatoria;

VII. Aprobar los exámenes psicológicos, psicométricos y cursos de capacitación profesional teórico-prácticos que al efecto se impartan en el Instituto de Formación Profesional atendiendo a la edad, sexo, estatura y demás condiciones requeridas para el cargo o puesto."

Como se puede observar de la anterior transcripción, la fracción I persigue que la persona que trate de ocupar el cargo tenga contacto directo con los problemas y necesidades que afectan a los habitantes de su Nación.

Las fracciones II y III son requisitos meramente subjetivos ya que la buena fama, la buena conducta o la solvencia moral son cosas que aún cuando se consignan en un documento no sean del todo ciertas en virtud de las prácticas corruptas que hoy en día se llevan a cabo sobre documentación.

Por lo que hace a la fracción IV, diremos que los elementos sanos siempre tendrán un rendimiento mayor en el desempeño de sus funciones.

La fracción V, exige tener acreditado el servicio militar como cumplimiento a una obligación ciudadana.

Finalmente, diremos que por lo que se refiere a --

las dos últimas fracciones, la preparación integral y eficiente - de la policía judicial es de importancia primordial y consideramos significativo el renglón referente a la capacitación, ya que tomando en cuenta que la administración de justicia debe ser adaptativa, dinámica y funcional, no debe permanecer al margen de los cambios experimentados en todos los órdenes que en últimas fechas se han dado en la sociedad, así el problema delincencial también ha sufrido cambios, y a mayor adelanto científico y tecnológico, - corresponde también un tipo de delincuencia más avanzado y tecnificado, cuyos métodos empleados en la ejecución del delito están acordes con el progreso señalado.

Se ha desplazado el primitivismo en los medios utilizados por los delincuentes, para sustituirlos por sistemas técnicos muy elaborados.

La situación anterior pone de manifiesto la necesidad de contar con sistemas capaces de contrarrestar tales hechos; si en la ejecución de los delitos se emplean medios técnicos y científicos, también deben ser técnicos y científicos los procedimientos para combatirlos, de tal manera que la actuación policíaca no se sustente en bases endebles como el empirismo, la intuición o la delación anónima, como algunas veces ocurre, sino en la preparación que de esta materia requiere para lograr mejores resultados en el desempeño de tan importante función.

La realidad cotidiana ha señalado como factor de--

terminante de las innumerables deficiencias de las policías, la improvisación de sus elementos, es decir, la inadecuada selección del personal idóneo para prestar una labor eficiente, si bien es cierto que en la actualidad la mayoría de los Estados de la República cuenta con organismos dedicados a la capacitación y selección de personal, lo mismo en el Distrito Federal, esto no significa que tal selección tenga buenos resultados, puesto que bastar las cifras tan elevadas de elementos de policía judicial que cada año son consignados y procesados, elementos muchas veces jóvenes y recientemente diplomados que abusan de su autoridad o son cómplices o encubridores, o bien se dedican al cohecho sin limitación.

Por lo anterior, un aspecto muy importante es sin duda la capacitación técnica y científica de los integrantes de la Policía Judicial, institución que debe entenderse como una rama profesional tan importante como cualquier otra, justificando esto la imperiosa necesidad de crear una verdadera carrera policiaca que se iniciara después de un bachillerato como requiere cualquier otra carrera.

1.5 AUTORIDAD FACULTADA PARA EXPEDIRLO

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Orgánica - de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, el - Procurador expedirá los acuerdos, circulares y los manuales de -- organización conducentes al buen desempeño de las funciones de la Procuraduría y resolverá, por sí o por conducto del funcionario - que determine, sobre el ingreso, la promoción, la adscripción, re-- nuncias, sanciones y los estímulos de sus subalternos, sin perjui-- cio de las disposiciones que regulen las relaciones entre el Eje-- cutivo Federal y quienes presten a éste sus servicios.

A su vez, el artículo 5o. del Reglamento interior- de dicha Procuraduría establece en lo conducente, que el Procura-- dor ejercerá las siguientes funciones: acordar las bases para los nombramientos, movimiento de personal y terminación de los efec-- vos de los nombramientos de los servidores públicos de la Procura-- duría y ordenar al Director General de Administración y Recursos- Humanos su instrumentación.

De lo anterior se desprende que el Procurador Gene-- ral de Justicia, a través de su Dirección General de Administra-- ción y Recursos Humanos, y de acuerdo a lo establecido en el ar-- tículo 20 del Reglamento Interior de esa Procuraduría, podrá acor-- dar en términos de las bases generales fijadas, los nombramientos, movimientos de personal y terminación de los efectos del nombra--

miento de los servidores públicos de la Institución, entre ellos-
los Agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal.

1.6 ANALISIS DE LOS ARTICULOS 21, 73, FRACCION VI, BASE 6a.,
Y 102 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA.

Al promulgarse la nueva Carta Fundamental de la República el 5 de febrero de 1917, se modificó substancialmente el procedimiento penal mexicano, al abandonarse la teoría francesa - que estructuró nuestros códigos y al quitar a los jueces el carácter de miembros de la Policía Judicial. Al discutirse el artículo 21 constitucional en el Congreso Constituyente, la comisión integrada por los diputados Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón, hizo la consideración siguiente: "La Institución de la Policía Judicial aparece - como una verdadera necesidad, más cuando en lo sucesivo todo acusado disfrutará de las amplias garantías que otorga el artículo - 16", en consecuencia, es obvio que esa policía quedara bajo la dirección del Ministerio Público.

Después de una serie de discusiones, se estableció que la persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la Policía Judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando - inmediato de aquél.

Como resultado de la discusión anterior, se estatuye la separación tajante entre policía preventiva y Policía Judicial, ésta la forman los auxiliares mediante los cuales el Ministerio Público ejerce sus funciones. El Ministerio Público conta-

rfa para ese efecto con el auxilio directo y eficaz de la Policía Judicial y "con el auxilio accidental de la policía común, porque puede ser que en muchos lugares la policía común haga veces de la Policía Judicial." (3)

Finalmente, se aprobó el precepto con la resolución anterior, pero es de advertirse que la idea fundamental del Constituyente de 1917 fue separar la actividad que desempeñaba la Policía Judicial de la Policía Preventiva, para que la primera, -- constituida como un cuerpo auxiliar del Ministerio Público, pusiera a disposición de éste los elementos necesarios para el cumplimiento de su misión en el proceso.

Como consecuencia de la reforma constitucional introducida a los artículos 21 mencionado con anterioridad y al 102 de la Constitución Política de la República de 1917, la institución del Ministerio Público quedó substancialmente transformada -- con arreglo a los siguientes puntos: a) El monopolio de la acción penal corresponde exclusivamente al Estado y el único órgano estatal a quien se encomienda su ejercicio es el Ministerio Público; -- b) De conformidad con el pacto federal, todos los Estados de la República deben ajustarse a las disposiciones constitucionales, --

(3) Romero García Fernando. Diario de los debates del Constituyente de 1917. Tomo II, pág. 8 Edit. Pax. 1956

estableciendo en sus respectivas entidades la institución del Ministerio Público; c) Como titular de la acción penal, el Ministerio Público tiene funciones de acción y requerimiento, persiguiendo y acusando ante los tribunales a los responsables de un delito; el Juez de lo penal no puede actuar de oficio, necesita que se lo pida el Ministerio Público; d) La Policía Judicial tiene a su cargo la investigación de los delitos, la búsqueda de las pruebas y el descubrimiento de los responsables y debe estar bajo el control y vigilancia del Ministerio Público, entendiéndose que la Policía Judicial constituye una función; que cualquier autoridad administrativa facultada por la ley, puede investigar delitos, pero siempre que esté bajo la autoridad y mando inmediato de los funcionarios del Ministerio Público; e) Los Jueces de lo criminal pierden su carácter de Policía Judicial, no están facultados para buscar pruebas por iniciativa propia y sólo desempeñan en el proceso penal funciones decisorias; f) Los particulares pueden ocurrir directamente ante los jueces como denunciadores o como querrelantes, en lo sucesivo lo harán precisamente ante el Ministerio Público para que este, dejando satisfechos los requisitos legales, promueva la acción penal correspondiente. En materia federal, el Ministerio Público es el consejero jurídico del Ejecutivo, y es además el promotor de la acción penal que debe hacer valer ante los tribunales; también interviene en las cuestiones en que se interesa el Estado y en los casos de menores e incapacita-

dos. Deja de ser figura decorativa y su actuación es imprescindible para la apertura del proceso penal; tiene además a su cargo la vigilancia pronta y recta de la administración de justicia.

Dentro del procedimiento penal su función es relevante en cuanto que en el período de averiguación previa ejerce como autoridad, busca las pruebas que han de servirle para el ejercicio de la acción penal, pero desde el momento en que promueve la acción ante los tribunales, pierde su carácter de autoridad y se convierte en parte. Interviene también en la ejecución de las sentencias como órgano de consulta, siendo en fin el Ministerio Público un organismo independiente con unidad de mando y de control.

CAPITULO SEGUNDO

2.1 PRINCIPIOS Y NORMAS LEGALES APLICABLES AL DERECHO DEL TRABAJO

Originariamente los derechos del hombre limitaron el poder absoluto del Estado y luego se convirtieron en garantías contra el pueblo; consiguientemente, nació el régimen de explotación del hombre por el hombre. Los derechos del hombre-individuo fueron formulados por las Constituciones políticas, en tanto que los derechos de éste y del hombre social se consignan en las Constituciones político-sociales de nuestro tiempo. Precisamente, para combatir la explotación se han consignado principios y normas legales en nuestra Carta Magna y en sus leyes reglamentarias, por lo que nos permitimos mencionar algunos de ellos.

LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y DEBER SOCIALES.- Este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 de nuestra carta fundamental al señalar que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil", y en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo se determina que "El trabajo es un derecho y deber sociales..."

El maestro Mario de la Cueva al respecto dice: "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 de 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." (4) También menciona que es - obligación de la sociedad el crear condiciones sociales de vida - que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

Este deber de la sociedad en cuanto al derecho de los individuos se traduce en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

LA LIBERTAD DE TRABAJO.- Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para elegir la actividad -- que más le acomode, sin más restricción que la licitud, principio consignado en el artículo 5º constitucional que dice que "A ningu na persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, indug tria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos... El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pag to 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 religioso... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el - tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políti-- cos o civiles... La falta de cumplimiento de dicho contrato, por - - - -

4.- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".-- Edit. Porrúa, 4a. Edición, México 1981.

lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." La anterior disposición también está expuesta en la Ley Federal del Trabajo, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.- Este principio y el anterior tienen una relación muy estrecha, tanto que "la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla". (5) Esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan y son la razón de ser del derecho laboral.

En este principio de igualdad se pueden dar dos subprincipios que son: para trabajo igual, salario igual y, para trabajo igual, prestaciones iguales.

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

Estos artículos, en su orden, establecen: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; y, "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

- - - -

5.- De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa,-- Tomo Segundo, México 1986.

El mismo principio, referido ya en forma específica al salario, aparece expresado en el artículo 86 que dice: "A -- trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de -- eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual". De esta disposición surge una característica importante del derecho-laboral nuestro: el beneficio que alcance un trabajador en sus -- condiciones de salario, habrá de extenderse a los demás trabajado-res de la empresa que cumplan un trabajo igual, "lo que constitu-ye una de las raíces más importante de la tesis de la dinámica de la relación de trabajo cuya transformación resulta, en ocasiones, ajena a la voluntad de las partes". (6)

- - - -

6.- Op. Cit. pág. 85

2.2 PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Este principio tiene por finalidad 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 deber sociales, quedarían sin sustento.

Para Roberto Muñoz Ramón, la estabilidad en el trabajo "implica solidez en las relaciones laborales y la seguridad plena y efectiva de que en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus dependientes no estará sujeta a la arbitrariedad ni del capricho de los patrones". (7) Pero esta regla no es aplicable a todos los trabajadores, ya que el patrón puede disolver unilateralmente y sin causa la relación de trabajo en los casos de los trabajadores de menos de un año de antigüedad que estén en contacto directo y permanente con el patrón, que desempeñen trabajos de confianza, que correspondan al servicio doméstico o que sean eventuales, pero claro está que el patrón estará obligado a pagar una indemnización - pero no así a reinstalar al trabajador.

Mario de la Cueva nos dice que "El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter de permanente a la relación

- - - -

7.- Muñoz Ramón Roberto. "Derecho del Trabajo", Vol. II, Edit. - Porrúa, México 1983

ción de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, 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." (8)

Para Mozart Víctor Russomano "son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir 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." (9)

Como podemos observar de las definiciones anteriores, los autores coinciden en cuanto a que la estabilidad es un derecho a favor de los trabajadores que tiene por objeto la permanencia de éstos en sus empleos.

Por otra parte, se tiene una importante manifestación de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma ley, excepciones que en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo contratado. Esta regla se consigna en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la le

- - - -

8.- De la Cueva Mario, Op. Cit. pág. 220

9.- Mozart Russomano Víctor. "Derecho del Trabajo" (El Empleado y el Empleador) Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982

tra dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Esta disposición adquiere mayor relieve en el artículo 39 de la citada ley al consignar que "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Ahora bien, los Agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, al ser trabajadores de confianza en términos de lo dispuesto por el artículo 52 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de conformidad con el artículo 82 del mismo ordenamiento legal, están excluidos del régimen de esa ley en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, pero no así por lo que hace a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social, cuestiones éstas que serán tratadas más adelante.

2.3 PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del Artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La propia Constitución consagró la libertad de trabajo en sus artículos 4º y 5º y la libertad de asociación en el artículo 9º.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presentar, los requisitos para su creación, etc. Respetando los principios fundamentales, la nueva Ley Federal del Trabajo, en sus capítulos I y II del título VII, regula este tipo de organizaciones.

Y así, en su artículo 354 dispone que "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"; el 356 nos define lo que es Sindicato y el 357 consigna que "Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"; en el 358 se dice que "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él..."

Esto es, estos preceptos son de suma importancia - porque tienden a hacer efectiva la libertad sindical.

Pero los preceptos anteriores se refieren solamente a los trabajadores en general sin referirse a los trabajadores de confianza. Este tipo de trabajo está regulado en el Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo y así, el artículo 183 consigna que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, esto por la naturaleza propia de sus funciones y por el hecho de que en el artículo 89 están excluidos del régimen de la ley. Ahora bien, si el principio de la libertad sindical es un derecho que todo -- trabajador o patrón tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de las facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines, y de acuerdo con el artículo 363 que consigna que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, pero en la exposición de motivos del proyecto de -- ley a este respecto establece que dichos empleados pueden formar sindicatos especiales. Cabe decir que el Maestro Euquerio Guerrero manifiesta que "este comentario nos parece peligroso pues los empleados de confianza, por su naturaleza, se encuentran estrechamente vinculados a la empresa y su organización en forma de sindicatos podría determinar una serie de conflictos perjudiciales -- para la buena marcha de las negociaciones, y también podría pre-- verse la posibilidad de pugnas entre los dos sindicatos existen--

tes en una negociación." (10)

Al ser acertado lo anterior, podemos concluir en - que los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos dada la naturaleza de sus funciones que se encuentran en íntima relación con la marcha de las empresas.

- - - -
10.- Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Edit. -- Porrúa, 9a. Edición, México 1977.

2.4 PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los derechos establecidos en favor de los trabajadores son imperativos, deben necesariamente cumplirse, aun en contra de la voluntad del propio trabajador.

De ahí que se consigne la irrenunciabilidad de los mismos y se establezca que no producirán efecto, aunque se convenga expresamente en ellas, aquellas condiciones que se aparten de los derechos otorgados por la ley, que son inderogables por la voluntad de las partes.

Este principio lo encontramos reflejado en el artículo 10 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al consignar que "son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga." Esto es, los derechos que consagra esta ley en favor de los trabajadores del Estado son garantías sociales mínimas, por lo que la voluntad de las partes es ineficaz para modificar o alterar las disposiciones de ese ordenamiento en perjuicio de los trabajadores, pero sí operará cuando sea en beneficio de los mismos.

Otro artículo que lleva implícito este principio es el artículo 14 de la misma ley, en el que se dice que serán nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieran expresamente, las que estipulen jornada mayor a la permitida por la ley, jornadas inhumanas, etc.

También encontramos reflejado este principio en lo

referente a que el trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, así como que no puede renunciar a cobrar los ya vencidos, en el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, --- siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cual--- quiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Estos principios están consagrados también en la - fracción XXVII, h), del artículo 123 constitucional.

2.5 JERARQUIA DE LAS NORMAS

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo con--
signa lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se re--
fiere el art. 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones -
que regulen casos semejantes, los principios generales que deri--
ven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho,
los principios generales de justicia social que derivan del art.--
123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equi--
dad."

Este artículo, aparentemente, señala un orden je--
rárquico en las normas de trabajo, pero no es así, ya que el prin--
cipio que regula la materia laboral es el de que serán aplicables,
en primer término, las normas más favorables al trabajador, inde--
pendientemente de su jerarquía. En realidad, el artículo 17 debe--
ser entendido precisamente en esos términos, es decir, que para -
la resolución de conflictos habrán de ser tomadas en considera---
ción las normas de derecho escrito, cualquiera que sea su rango:-
Constitución, ley reglamentaria, reglamentos de la ley y los tra--
tados internacionales, y en su defecto y ante la presencia de una
laguna de la ley, éstas deberán ser integradas mediante la analo--
gía, los principios generales que derivan de las normas escritas--
del derecho del trabajo, los principios generales de derecho a --
que se refiere el artículo 14 constitucional, los principios de -

justicia social inmersos en el artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, en tanto que norma interpretadora e integradora, y la costumbre, por regla general a nivel de empresa. Por otra parte, la equidad opera no como norma en sí misma, sino como un criterio de creación de las normas individualizadas.

2.5.1 NORMA CONSTITUCIONAL.

El artículo 133 de nuestra Carta Magna establece: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, - celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, - con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

La Constitución de 1917 es la ley suprema de México. La dictó un congreso constituyente, es decir, un órgano originario que representó la voluntad del pueblo mexicano. La Constitución es la base de nuestra vida institucional; señala los elementos fundamentales del Estado (pueblo, territorio y poder soberano) y los mantiene unidos; determina la forma de gobierno (democrática y republicana); enumera las más preciadas libertades del hombre; establece los tres poderes y sus respectivas atribuciones; distingue al Gobierno Nacional del local, en fin, contiene y estructura las esenciales decisiones políticas y económicas del pueblo y la manera en que habrá de gobernarse. Por resumir esos principios esenciales y establecer su estructura fundamental es, como lo indica este precepto, la "ley suprema de toda la Unión". Mantener tal supremacía, su superioridad sobre las demás leyes, es - sostener la vida misma del pueblo, su organización política y legal, y el que pueda perdurar la nacionalidad en el tiempo y el e

pacio.

El poder constituyente, órgano creador, una vez -- otorgada la Constitución, desapareció y surgieron los que esa ley suprema establece: órganos creados. Por eso, la Constitución es la base de nuestra organización política, jurídica y económica, y todas las leyes y actos que dicten las autoridades deben estar en consonancia con ella.

Dos principios de gran importancia contiene este -- artículo 133:

1) La Constitución federal es la ley primaria y -- fundamental.

2) Todas las demás disposiciones (leyes federales, tratados, constituciones y leyes locales, etc.), en su expedición y aplicación, deben ajustarse a esa norma fundamental, es decir, deben ser constitucionales. En otras palabras, para que nazca y viva cualquier ley (federal o local), para que cualquier disposición o acuerdo administrativo tenga plena validez, para que los -- actos y resoluciones judiciales sean legales, tienen, antes y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.5.2 NORMA SECUNDARIA

Para el tratadista Miguel Villoro Toranzo, la norma secundaria la conforman "todas las que en ejercicio de sus facultades legislativas aprueba el Congreso de la Unión, se subdividen en leyes secundarias simpliciter u ordinarias y en leyes secundarias dum quid. El criterio diferencial radica en la relación de la ley con la Constitución, pues mientras las primeras se dictan por el Congreso sobre materia distinta de la Constitución, -- las segundas se refieren o relacionan con la materia constitucional de las normas". (11) Un ejemplo de las primeras, es la ley que puede dictar el Congreso sobre juegos con apuestas, o bien la Ley de Sociedades Mercantiles, ya que son el ejercicio de una --- atribución destinada a la regulación de cierto tipo de relaciones entre los hombres; y de las segundas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. A su vez, las leyes secundarias secundum quid pueden ser orgánicas, reglamentarias o complementarias de la Constitución, orgánicas las que regulan la estructura o funcionamiento de algún órgano de autoridad, como la Ley de Secretarías de Estado; las leyes reglamentarias las que dividen una disposición general constitucional en otras varias menos generales para facilitar su aplicación, tal es el caso de la Ley de Educa--

- - -

11.- Villoro Toranzo Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho." Edit. Porrúa, S.A. México 1986

ción; finalmente, las leyes complementarias, las que adicionan o complementan un texto constitucional que menciona la materia sin estipular nada sobre la misma, según ocurre en los casos de algunos de los derechos del hombre.

Además, el mencionado tratadista explica que en -- los regímenes federales, las normas secundarias ordinarias expedidas por el poder legislativo central, son de dos especies, ya -- que unas rigen en toda la República y otras se aplican exclusivamente en el Distrito Federal.

2.6 ANALISIS DEL ARTICULO 50, EN RELACION CON EL ARTICULO 123, -
APARTADO "B", DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNI
DOS MEXICANOS

Antes de iniciar el análisis de ambos artículos, -
conviene transcribirlos literalmente.

"Art. 50.- A ninguna persona podrá impedirse que -
se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le -
acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo po--
drá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los de--
rechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los -
términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la-
sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si
no por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las-
profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condicio-
nes que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han -
de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos perso-
nales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, sal-
vo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el --
cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artí-
culo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser
obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respecti-
vas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de -
los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indi--

recta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter --- obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se -- realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de indole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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 religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea su denominación u objeto con que pretendan erigirse.

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

A su vez, el artículo 123, Apartado "B", en la parte que interesa, a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

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

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal

y en las entidades de la República.

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

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

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

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso de su familia;

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

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

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requi

sitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sig temática los derechos que este artículo les consagra;

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

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

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán - trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosa-- mente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximada-- mente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo -- percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos-- que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para - la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas - previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

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

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

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

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se

refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y,

XIII bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

El artículo 5o. constitucional, por su esencia establece la garantía individual de la libertad, sin duda, un elemento esencial de la naturaleza del ser humano, y es también por cierto, uno de los atributos más nobles del mismo, la afirmación de la libertad en su vida social, es el factor que ha determinado el curso mismo de la historia de la humanidad, ya se trate de libertad física, política o económica; así pues, el hombre tiene el concepto de libertad que más le acomode, sin que existan limitaciones de ninguna especie, la conciencia del hombre es irreducible a cualquier coacción, pero por el contrario, cuando la libertad tiene incidencia en las relaciones entre los hombres, ésta exige ser definida con gran precisión, porque en tal caso, la libertad general adquiere el carácter de libertades específicas, de las que debe disfrutar cada individuo, de donde se desprende por su naturaleza, los derechos del hombre, los derechos individuales

los públicos, y de acuerdo con el texto del artículo en comento, - las garantías individuales que sintetizan la expresión concreta - de la libertad de los hombres.

Las libertades individuales públicas, los derechos del hombre, las garantías individuales, son "derechos naturales - inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturale--za, y de la naturaleza de las cosas que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico - y social, que permite el libre desenvolvimiento de las personas, - de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y so-----cial". (12)

De lo anterior podemos observar que en este artícu- lo, expresamente se establece la libertad de que el gobernado se- dedique al trabajo, industria, profesión o actividad que desee, - siempre y cuando respete y cumpla con los hipotéticos que estable- ce el numeral citado, tanto más que la esencia de dicha libertad- es eminentemente social que tiene como fundamento la defensa de - la libertad misma de las personas y el derecho al trabajo, que el Estado tutela y por tanto, como rector, debe respetar la garantía consagrada en la Constitución, esta disposición, como hemos seña- lado, garantiza la completa libertad al trabajo y que consiste en la posibilidad de que todos los individuos realicen sus activida- des laborales con garantía plena del Estado, y siempre y cuando -

- - - -

12.- Noriega Alfonso. "Lecciones de Amparo". Edit. Porrúa, pág. 24, México 1985.

no se afecten a terceros y en su caso, se cuente con las autorizaciones respectivas, otorgadas por las entidades competentes en -- los términos que marque la ley, ya que las propias leyes sólo pueden limitar esa libertad cuando su ejercicio acarrea perjuicio a la sociedad, el artículo analizado, por su naturaleza jurídica, -- es de carácter amplio y variado, incide en la vida de todos los -- gobernados, ya que no se limita a un caso específico, sino que el contenido del mismo, da lugar a un sinfín de relaciones entre el gobernado y el gobernante, pero las mismas deben ser analizadas -- desde el punto de vista de respeto a las garantías de legalidad, -- exacta aplicación de la ley y a la libertad de que goza todo go--bernado, puesto que como es del conocimiento de los estudiosos -- del derecho, es pertinente recordar las palabras del insigne maes--tro Salvador Azuela que en su momento dijo que "sobre la Constitución nada, sobre la Constitución, nadie".

Las libertades que consagra nuestra Constitución -- se otorgan a todos los habitantes sin distinción de nacionalidad -- y no pudiendo restringirse ni aun a título de reglamentación so--bre nacionalidad y condición jurídica del extranjero, porque cual--quier discriminación pugnaría con la amplia libertad de trabajo, -- contemplada en el artículo invocado, y así mientras se cumpla por el gobernado con lo dispuesto en el artículo en comento, su garan--tía deberá ser respetada, traduciéndose esto en el cumplimiento -- del Estado a un mandamiento constitucional para que el gobernado -- tenga la libertad y seguridad de dedicarse a lo que más le acomode, siempre que su actividad sea lícita y no afecte derechos de --

la colectividad o de terceros.

Como podemos observar, la naturaleza esencial es - de carácter social y tiene relación inmediata con el artículo 123 desde el momento en que encontramos como antecedente la libertad de trabajo. En efecto, la historia del derecho de trabajo en Mé- xico, la encontramos reflejada en el artículo 123 constitucional, que recogió los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase - trabajadora y contiene las proposiciones presentadas al Constitu- yente, basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la pers^o na humana mediante el establecimiento de justas condiciones de -- trabajo como una necesidad de justicia que impone no solamente el aseguramiento de buenas condiciones de trabajo, sino el derecho - al mismo y los beneficios sociales por los que luchó el Constitu- yente y que fueron recogidos por el artículo citado, que tiene la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo y que por lo tan- to, se debería aplicar en forma general a todos los trabajadores, sin importar si prestan sus servicios para una empresa privada, - descentralizada, de participación estatal o de carácter público.

Lo anterior, porque en la lucha llevada a cabo por el Constituyente, no se hacía distinción de personas ni de clases - sociales, ya que los objetivos de una constitución se resumen en la necesidad de proteger a los individuos que integran una comuni- dad, como fue el deseo del Constituyente.

El artículo 123 constitucional da cabida a la de-- fensa de los derechos de la clase laboral y evita, aunque todavía no suprime totalmente, los abusos cometidos en contra de los tra-

bajadores.

Asimismo, es la fuente fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para mantener su existencia y además lucha por su liberación económica para transformar la sociedad capitalista; de este mismo artículo surge la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

La finalidad del Derecho del Trabajo es "por una parte, elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y, por la otra, transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo". (13)

Es por todo lo anterior, que mediante decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que se adicionó al artículo 123 constitucional el Apartado "B", estableciendo las bases conforme a las cuales el Congreso de la Unión debía expedir leyes sobre el trabajo que rigieran entre los Poderes de la Unión y el gobierno del D.F., por una parte y sus trabajadores por la otra; en dichas bases se consigna un régimen protector de los empleados en términos semejantes, no iguales, a los establecidos en el Apartado "A", para los-

- - - -

13.- Dávalos José. "Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, 1a. Ed.-
pág. 65

obreros en general, pues señala jornada máxima, días de descanso, vacaciones, protecciones al salario, derechos escalafonarios, seguridad social, etc., destacando la regla de que sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada.

Como podemos observar, el artículo 5o. constitucional es el antecedente del artículo 123, los dos tienen un contenido eminentemente social, de reivindicación de los derechos de los trabajadores, reglamentados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que le da la supremacía de dicha norma federal y que por lo tanto, la hace obligatoria a todos los gobernados, sin excepción de raza, credo, religión o nacionalidad, ya que las garantías individuales, de conformidad con el artículo 1º de la norma federal, es aplicable a todos los individuos en los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO TERCERO

3.1 RELACION LABORAL

Procederemos a efectuar un examen de la relación jurídica existente entre el Estado y sus servidores, y específicamente entre el Estado y los Agentes de la Policía, para ver si se identifica con la relación laboral que existe entre el patrón y sus trabajadores, siendo necesario, previamente, hacer referencia al concepto "órgano", como elemento propio del Estado, ya que tal antecedente es indispensable para comprender el funcionamiento de uno de los sujetos de la relación jurídica examinada, así como las peculiaridades de ésta.

Generalmente se acepta que el órgano, como instrumento técnico de la actividad jurídica estatal, es un centro o esfera delimitado por normas jurídicas que le reconocen la realización de ciertos cometidos o atribuciones que le serán otorgados o realizados por una persona física o un conjunto de ellas, utilizando para su actuación bienes y actos pertenecientes o adscritos al Estado.

De lo anterior importa destacar, en primer término, el elemento objetivo consistente en ese centro abstracto de imputación de atribuciones públicas que, como es lógico, está determinado por normas jurídicas; y en segundo lugar, el elemento -

subjetivo, que es la persona física o agente que con su voluntad y actuación pone en movimiento al órgano.

Mientras el agente actúa como titular del órgano, sólo puede tener la voluntad y el interés que las normas establecen para esa parte de la administración pública y, por ello, se acepta que entre el Estado y sus órganos no puede existir ninguna relación de carácter jurídico, puesto que no son sujetos distintos, pero en lo individual, el agente tiene la voluntad y los intereses propios de todo ser humano por lo que desde este aspecto existiendo dos sujetos, sí se puede hablar de una relación jurídica entre el Estado como empleador y el agente como empleado, con las necesidades que son propias de todo trabajador; esta es la relación que en términos generales habrá de examinarse comparándola con la existencia entre patrón y obrero, para verificar si se pueden identificar o si existen diferencias y, en ese caso, si esas diferencias las catalogan en naturaleza diferentes.

Pues bien, la primera distinción radica en la puerta de acceso a la relación jurídica; así, el obrero entra a ella mediante un contrato, que con todas las peculiaridades que el derecho del trabajo le señala como propias, es susceptible de permitir la individualización de los derechos y obligaciones de las partes; en cambio, el empleado público entra a la relación jurídica por un acto unión o acto condicion, que ha sido definido como una manifestación de voluntad, en ejercicio de un poder legal, --

que enviste a una persona de una situación general, impersonal y objetiva, de un status legal preexistente.

Intimamente relacionada con la anterior distinción se halla la siguiente: la sola prestación de un trabajo personal-subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, produce el efecto de un contrato laboral, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, agregando el artículo 21 del mismo ordenamiento que se presume el contrato y la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe: tal efecto y presunción no se admiten en la relación Estado-empleado, pues los artículos 3o y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalan que sólo puede ser trabajador de este tipo el que tenga nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, o por estar incluido en lista de raya, tratándose de trabajadores temporales.

Por otra parte, se observa que las convenciones entre patrón y obrero son válidas en la relación laboral, mientras-benefician a éste; en cambio, las convenciones que pueden existir entre el titular de la dependencia burocrática y el empleado, aunque benéficas para el prestador del servicio, son nulas si están al margen del status marcado por la ley.

Además, el patrón no puede cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo del obrero, sino sólo mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con los-

artículos 57 y 426 de la Ley Federal del Trabajo. El Estado, en contraste, sí puede hacerlo en ejercicio de su soberanía, en los términos del artículo 73, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La circunstancia de que los funcionarios públicos, como titulares de órganos, estén sujetos en su actuación a lo mandado por las normas jurídicas, establece otra característica distinta importante, pues el artículo 128 constitucional les impone la obligación de rendir la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen, antes de tomar posesión del cargo, obligación que no tienen los obreros.

También debe hacerse notar que en la relación patrón-obrero predomina el interés económico personal de las partes, pues el trabajador persigue una retribución salarial y el empresario la obtención de un lucro; en cambio, en la relación Estado-empleado, priva el interés del servicio, sin desconocer el que sobre las prestaciones económicas tenga el titular del órgano.

Otra distinción relevante entre ambas relaciones - estriba en que en la existente entre patrón y obrero, el derecho tiende a lograr el equilibrio entre capital y trabajo como factores de la producción; el derecho de trabajo ha sido calificado como un "derecho de clase", porque se ha considerado impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista; un derecho de y para los trabajadores, característica que no es posible encontrar en -

la relación jurídica existente entre el Estado y sus servidores, como ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en varias ejecutorias, entre las cuales pueden citarse las consultables en el Semanario Judicial de la Federación, quinta época, Tomo XXV, página 918 y tomo LXXVII, página 2196. La sinópsis de esta última, en lo que interesa, establece: "... aun cuando es cierto, que en términos generales, existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal y como está prevenido en nuestra Ley Laborista, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas, lo que no sucede tratándose del poder público y sus empleados, atenta la organización política y social, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, sino más bien, un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad..."

Ambas relaciones examinadas son de derecho público, pero mientras en la existente entre el patrón y obrero se pone énfasis en la finalidad protectora del trabajador, según se infiere del artículo 124 constitucional, Apartado ", fracción XXVII, en la relación Estado-empleado el régimen de imperatividad, sin ser ajeno al resguardo de los derechos de las personas que fungen como titulares de los órganos, hace hincapié en el objeto de la -

relación, que es el desempeño de las atribuciones del Estado.

Como corolario de la característica acabada de mencionar, los trabajadores al servicio del Estado se hayan sujetos a las responsabilidades específicas que establecen los artículos 180 y 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes, entre ellas, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; asimismo, sólo ellos, como empleados públicos, pueden ser responsables de ciertos delitos, como -- los de ejercicio indebido de funciones, abuso de autoridad, cohecho, peculado y concusión (artículos 214, 215, 222, 223 y 218 del Código Penal), responsabilidades y delitos inaplicables al obrero en el desempeño de su trabajo o con motivo de él.

Por último diremos que el examen de las discrepancias o diferencias acabadas de señalar, revela que todas ellas -- provienen, en esencia, de dos características básicas de la relación Estado-empleado: en primer lugar, la naturaleza soberana de aquél, uno de los sujetos de esa relación, cuya voluntad orgánica se integra con la de los empleados, en contraste con la relación existente entre patrón y el obrero, donde ambos sujetos son particulares; en segundo, la naturaleza del servicio prestado, que es el desenvolvimiento y ejecución de las atribuciones encomendadas al Estado por el régimen jurídico, lo que no existe en la relación laboral.

3.2 CONTRATO DE TRABAJO

En el Derecho de Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.

Ahora bien, recurriendo al texto de la Ley el artículo 20 dice:

"Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Uno de los elementos más importantes de la definición anterior lo es el de la subordinación, elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Esto es, un hombre puede prestar a -- otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc.

Criterios semejantes ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que "la característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de -- otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se

refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina "la actividad del trabajador al imperio de su patrono."¹⁴

Esto es, la esencia de la relación de trabajo es--triba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

14.- Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe de 1961, pág. 15

3.2.1 REQUISITOS QUE DEBE CONTENER

En materia laboral, el Legislador ha tratado de -- simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisi-- tos que si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, celebrado entre patrón y trabajador, deben satisfacerse por aquél, fundamentalmente a nuestro modo de ver, -- como elementos que constituyen una prueba preconstituída, o sea, -- como elementos que permitan tanto al trabajador como al patrón de mostrar, en cualquier momento, cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

Por ello es que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, reguladora de las relaciones existentes entre los patrones y trabajadores, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito; deberán formularse dos ejemplares por lo menos, -- para que cada parte conserve uno.

Se establece también que la falta de documento escrito 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 el documento escrito se debe cuidar que aparezcan todos los datos que la ley señala, los que además, en varias -- ocasiones tienen importancia posterior en la práctica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales. El nombre del --

trabajador es el primer elemento que debe figurar en el contrato; la nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa.

La edad es un requisito importante tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. El domicilio del patrón y del trabajador: lo primero para precisar el lugar -- donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, para cerciorarse que el trabajador justificadamente falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

Se deberán precisar los servicios que va a prestar el trabajador para evitar que se pretenda encomendar a éste una labor para la que no esté capacitado, ya sea de muy superior categoría, que no corresponda a su salario, o de humillante inferior-categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Se exige por la ley precisar la duración del contrato, la duración de la jornada, así como el salario; debe señalarse también el lugar donde se va a prestar el trabajo, "debiendo entenderse también esta expresión con la amplitud necesaria --

que pueda ser una ciudad, una región o todo el país." (15)

Por último, deben incluirse otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que con-
vengan el trabajador y el patrón.

Ahora bien, por lo que se refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la que regula las relaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores y de acuerdo con el artículo 15 de esa ley, los requisitos que deben contener los nombramientos son los siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y,

VI. El lugar en que prestará sus servicios.

Como se puede observar de lo anterior y haciendo -

- - -

15.- Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho de Trabajo", Editorial Porrúa 1979, 9a. Edición, México.

una comparación entre los requisitos que la Ley Federal del Trabajo establece para el contrato de trabajo y lo que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna para los nombramientos de los empleados, podemos decir que coinciden en lo esencial.

3.3 PATRON Y TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los -- servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la -- costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. Por una parte tenemos ahora -- que deducir, de la definición de trabajador, la característica de patrón ya que, como lo establece el artículo 50, se requiere la -- existencia de un trabajo personal subordinado; la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un tra -- bajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposi -- ción referida a que otros trabajadores que presten servicios por -- medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo pa -- trón puede parecer alarmante; pero si consideramos la convicción -- que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a -- lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que esto aca -- rrearía y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajado -- res que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

En un precepto especial la Ley nos dice que los -- directores, administradores, gerentes y en general, las personas -- que ejerzan funciones de dirección o administración en las empre -- sas o establecimientos, serán consideradas representantes del pa --

trón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el Legislador, como directores, gerentes, administradores, etc.

Ahora bien, encuadrando lo que es patrón y trabajador dentro del marco de las relaciones burocráticas, tenemos que según el artículo 2o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación jurídica de un trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1o. y los trabajadores de base a su servicio; y en su artículo 3o. establece que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual u de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Esto es, el órgano estatal se equipara al patrón en la relación que existe entre aquél y sus trabajadores.

3.3.1 TRABAJADOR DE BASE.

De acuerdo con el artículo 50. de la Ley Federal - de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores se - dividen en dos grupos: de confianza y de base.

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50. del citado ordenamiento legal, son trabajadores de base: "Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente", por lo que se hace necesaria la transcripción íntegra del artículo 50 a que se refiere el artículo 60, al consignar --- "... los no incluidos en la enumeración anterior."

"Artículo 50. Son trabajadores de confianza:

I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II. En el Poder Ejecutivo: Los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores - Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de Impuestos, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamen

tos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y -- Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios - de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presi- dentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especia- les, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particula- res en todas sus categorías; los que integran la planta de la Se- cretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particu- lares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes de Servi- cios Federales que no desempeñen labores que correspondan a pla- zas de base. Empleados de servicios auxiliares destinados presu- puestalmente a la atención directa y personal de altos funciona- rios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Marías; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigran- tes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Histó- ricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Infor- mación Política y Social; Jefes y Subjefes de Servicios Federales encargados de Agencias del Servicio de Población; Jefes de Oficina- nas Centrales de Hacienda; Administradores y Visitadores de Adua- nas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; In- vestigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales

y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados - Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos - que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también: Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público. Todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito, exceptuando a los que desempeñen funciones administrativas;

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

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes - de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios -- Particulares de los funcionarios mencionados.

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

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

V. En las Instituciones a que se refiere el artículo 10.:

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

En la Subdirección Administrativa y sus dependencias, además: Jefes de Inventarios, de Archivo General, de Almacén General y de Auxiliares de Compras; Administradores de Multifamiliares; Agentes Foráneos; personal destinado a los servicios de seguridad y vigilancia; en los Hoteles: Administradores, Econó

mos, Jefes de Comedor y Cajeros.

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

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

c) En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejeros; Director, Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamento; Contralor General; Asesores Técnicos, Supervisores de Obras; Administradores de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes e -

Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajas y Contador General.

d) En la Lotería Nacional: Miembros del Consejo de Administración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursales; Contralor y Subcontralor; Personal del Departamento de Caja General; de la Oficina Expendidora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus ayudantes; Jefes de Inspectores, de Mantenimiento, de Reparto, de Sección, de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y directa al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados, Inspectores, Auditores y Supervisores y sus pasantes, ayudantes o auxiliares; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, bodegueros y almacenistas y promotores; y en general, todos los que manejan fondos y valores;

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

f) En el Instituto Nacional Indigenista: Director y Subdirector General y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica; Directores; Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador

y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e Industrias Populares.

g) En la Comisión Nacional Bancaria: Directores y Subdirectores de Inspecciones; Jefes y Subjefes de Departamento; Visitadores, Jefes de Sección e Inspectores; Contador y Peritos - Valuadores.

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

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

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

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

For lo anterior, podemos concluir en que todos los trabajadores no incluidos en la lista anterior, deberán ser con siderados como trabajadores de base.

3.3.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El término de empleado de confianza fue usado por primera vez en 1919 en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), celebrada en Washington.

México, siguiendo ese término, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, adopta el concepto de empleado de confianza sin dar una definición del mismo; y en la nueva Ley Federal del Trabajo se cambia el término "empleado de confianza" por el de -- trabajador de confianza.

Para Roberto Muñoz Ramón, "los empleados de confianza son aquellas personas que desempeñan funciones de administración-planeación y organización cardinales, y de dirección, mandos y controles primordiales, de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (16)

A estos trabajadores el patrón los puede elegir libremente entre los trabajadores que le están prestando sus servi-

16.- Muñoz Ramón Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II, Editorial Porrúa 1983, México.

cios o entre personas ajenas a la empresa, atendiendo a la confianza que le merezcan los candidatos y debido a eso es que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Las condiciones de trabajo de estas personas son iguales a las de los trabajadores en general, salvo algunas modalidades que la ley establece en el capítulo de "trabajos especiales".

Con el nombre de "trabajos especiales" se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento; la especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, pues esta es idéntica a la relación de trabajo tipo, esto es, corresponde íntegramente a la definición de la relación del trabajo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores y únicamente se hace una adaptación.

Esto es, "los trabajadores de confianza son aqué-

llos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales." (1")

El artículo 123 constitucional, después de establecer en su primer párrafo que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, previene que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "A...-B.- Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...", precisando en las diversas fracciones de este último apartado los principios básicos que regulan el trabajo burocrático, entre ellos los comprendidos en la fracción XIV en el sentido de que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Estos principios son reglamentados, en lo que interesa al caso, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su artículo 5º señala,-- en lo conducente, que "Son trabajadores de confianza: ... II. En

- - -

17.- De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, Editorial Porrúa 1981, 4a. Edición. México.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de: 1) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas..."; y en su artículo 50. previene que esos trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen de la ley.

Conforme a lo anterior, es claro que la norma constitucional, además de distinguir a los trabajadores en general y a los trabajadores burocráticos, respecto a estos últimos en el apartado "B" también se distingue a los de base de los de confianza, como se desprende de la fracción XIV, distinción que después corrobora y precisa el citado artículo 50. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Partiendo de estas premisas, la disposición contenida en el artículo 80. de la ley burocrática en el sentido de excluir de la misma a los trabajadores de confianza, debe interpretarse en concordancia con el artículo 50. para encontrar su verdadero sentido, y siendo así, es evidente que los de confianza sí son considerados trabajadores en la ley; por lo tanto, la exclusión a que se refiere el artículo 80., debe entenderse en lo relativo a la estabilidad en el empleo, lo que resulta acorde con lo dispuesto en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 -- constitucional.

Conforme a esta interpretación debe concluirse que el artículo 80. no es inconstitucional, pues no hace sino repetir, con otras palabras, lo preceptuado en la norma suprema.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia al sostener criterios como el siguiente: "La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho Apartado "B" contiene las normas básicas --- aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los Militares, Marineros y Miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de -- las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del Apartado - Constitucional en cita estableció que la Ley Reglamentaria deter-

minará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al Régimen de Seguridad Social -- que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual del trabajo, ex

cepto los relativos a la estabilidad en el empleo." (18)

18.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. Penúltima compilación, Tesis 315, pág. 284.

3.3.3 TRABAJADOR EVENTUAL

Es el que no reúne las características del trabajo de planta, es decir, de tiempo indeterminado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, por ejemplo el trabajo de un mecánico especializado que ocupa la empresa para resolver un problema determinado y una vez que se cumple ese objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez. Los llamados trabajos eventuales pasan a la ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinados, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza. De este trabajo se ocupan tres preceptos de la Ley: el 49, fracción V, acción por separación injustificada del trabajo; el 127, fracción VII, el derecho a percibir el porcentaje de utilidades de los trabajadores de la empresa; y, el 156, el derecho a ser readmitido en la negociación a la que hubieren prestado su trabajo.

Al caso tienen aplicación las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcriben:

"TRABAJO EVENTUAL, CONCEPTO DE.- Por trabajo eventual debe entenderse aquel que escapa a las labores ordinarias de una empresa, y que surge por causas que no van a operar en forma permanente, sino que se extinguirán con el transcurso del tiempo; y en tal forma, los contratos de trabajo celebrados para solventar esas necesidades extraordinarias de una empresa debidas a cau

sas eventuales, tienen que limitarse formalmente al tiempo en que sigan operando esas causas." (19)

"TRABAJADORES EVENTUALES.- Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa, o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción; ya que el espíritu de la ley del trabajo es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se pueda establecer -- con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta." (20)

19.- Tomo LXXV, 6a. Epoca, pág. 31

20.- Tomo CXII, 6a. Epoca, pág. 66

3.4 CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICIA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

De acuerdo con el Manual de Operaciones a que hemos hecho referencia, las condiciones de trabajo a que se deben adecuar los Agentes de la Policía Judicial se encuentran contenidas en los artículos 26, 27, 28 y 29; este último de vital importancia por lo que se hace su transcripción literal:

"Art. 29. Los miembros de la Policía Judicial tendrán en alta estima el deber de subordinación y con ello, conocer dentro del marco jurídico el límite de sus derechos y obligaciones, para lo cual deberán:

I. Respetar los principios de legalidad y constitucionalidad de los individuos en el desarrollo de las actividades que realicen en el ejercicio de sus funciones.

II. Abstenerse de usar la fuerza, salvo cuando las circunstancias lo requieran para cumplir la misión encomendada; o bien, para realizar detenciones en caso de flagrante delito. En todo caso tendrán la obligación de denunciar a sus superiores jerárquicos la inobservancia de esta disposición;

III. No usar ni ostentar cargos, signos o distintivos reservados legalmente a las fuerzas armadas, ni durante el servicio, ni fuera de éste;

IV. Realizar sus funciones con honestidad, diligen-

cia, oportunidad, reserva y discreción, por lo que jamás condicionarán su debido ejercicio a beneficio, prebenda o remuneración alguna;

V. Tratar con respeto, atención, diligencia y sin coacción o presión alguna, a personas que sean denunciantes, querellantes, víctimas o testigos relacionados con los hechos que deban esclarecerse por orden del Agente del Ministerio Público;

VI. Abstenerse de recibir obsequios o gratificación alguna;

VII. Abstenerse de portar armas distintas a las de - cargo, sin tener permiso, autorización o licencias vigentes. En todo caso deberán exhibirlas cuando sean requeridos por las autoridades competentes;

VIII. Presentarse al servicio y realizar las comisiones que se les ordene, sin estar bajo los efectos de bebidas embriagantes o de sustancias psicotrópicas. De estar prescritas - médicamente estas últimas, lo harán saber al superior inmediato, para los efectos procedentes;

IX. Abstenerse de dar órdenes o incurrir en conductas que contravengan las leyes, reglamentos, acuerdos y circulares en vigor, así como ninguna que afecte la dignidad de sus subalternos u otras personas;

X. Abstenerse de incurrir en hechos ilícitos o i-

irregularidades que vayan en detrimento del prestigio y honorabilidad individual o de la corporación a la que pertenecen;

XI. Abstenerse sin excepción, de ejercer actividades que impliquen la prestación de trabajos policiales en forma particular;

XII. Efectuar únicamente las investigaciones ordenadas por sus superiores jerárquicos y por los Agentes del Ministerio Público, en los términos establecidos en los artículos 21 --- Constitucional; 21 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; 13 fracción II y 20 fracciones I y VII del Reglamento de la mencionada Ley;

XIII. Cumplir sin demora las órdenes giradas por las autoridades judiciales en ejercicio o con motivo de sus funciones, rindiendo informe diario de los resultados obtenidos a sus superiores jerárquicos;

XIV. Mantener permanentemente informados a sus superiores de la ubicación y actividades que realicen en el ejercicio y con motivo de sus funciones;

XV. Abstenerse de efectuar trato alguno con personas que denuncien el robo de automóviles; así como Agentes, empleados o representantes de empresas aseguradoras, salvo el caso de recibir instrucciones al respecto del Agente del Ministerio Público;

XVI. Abstenerse de alentar o intervenir en asuntos -

oficiales que se ventilen ante la Institución, en los que tengan impedimento legal por razones personales, familiares o de negocios; en su caso, informarán inmediatamente por escrito al superior jerárquico al recibir las instrucciones u órdenes de intervenir en los asuntos citados;

XVII. Abstenerse de recibir o exigir bienes, valores o servicios para sí o para sus familiares, sin el correspondiente pago del precio, con motivo del ejercicio de sus funciones o como condición para efectuarlas;

XVIII. Presentarse puntualmente a sus labores evitando faltar a las mismas sin causa justificada;

XIX. Abstenerse de tener comunicación con personas - que tengan que rendir algún testimonio, alterar o manipular las - declaraciones vertidas;

XX. Rendir el parte de los casos de investigación - que tengan encomendados, haciéndolo con objetividad, claridad, -- precisión e imparcialidad al referirse a los hechos asentados y a los resultados de sus observaciones de personas, objetos, lugares, así como de los interrogatorios que hubieren realizado;

XXI. Conducirse con respeto en el trato con sus superiores y con sus compañeros, además de actuar con comedimiento en relación con sus subalternos;

XXII. Tomar las providencias conducentes a la inmediata ubicación y localización de personas destinatarias de las órde

nes judiciales y cuya ejecución sea encomendada;

XXIII. Evitar fricciones y abstenerse de provocar de palabra o de hecho al personal de otras corporaciones policiales. Así como mantener la serenidad y control ante cualquier acto de provocación para no exponer la vida, honor y bienes propios o de terceros;

XXIV. Ser custodio y responsable de la vida e integridad física o moral de los probables responsables que aprehendan - en cumplimiento de las respectivas órdenes judiciales, observando el respeto irrestricto de sus garantías individuales;

XXV. Dar aviso por escrito inmediatamente al superior jerárquico de cualquier cambio de domicilio o estado civil; así - como de sus beneficiarios del seguro de vida y dependientes económicos;

XXVI. En caso de enfermedad o accidente, avisar inmediatamente a sus superiores, por sí o por terceras personas de su inasistencia al trabajo, debiendo presentar la incapacidad médica oficial en un plazo no mayor de setenta y dos horas a partir de - la fecha de aviso, en los términos indicados y de no hacerlo así, se levantará acta administrativa para los efectos legales procedentes;

XXVII. Cumplir oportunamente y con diligencia las órdenes que en investigación de los delitos, les piden los Agentes del Ministerio Público;

XXVIII. Las demás disposiciones que para tal efecto expida el Procurador.

Ahora bien, existen consignadas también algunas -- normas de ética que todo elemento de la Policía Judicial debe observar con la finalidad de enaltecer su profesión y para el cumplimiento de las leyes, reglamentos y otras disposiciones que regulen sus funciones, poniendo toda su voluntad, inteligencia y esu fuerzo en beneficio propio y de la sociedad capitalina.

Las normas a las que nos referimos en el párrafo -- que antecede se encuentran plasmadas en el artículo 32 del Manual en comento y dicen textualmente:

"Art. 32. Las normas a que se sujetarán los agen-- tes de la Policía Judicial son las siguientes:

I. Mantener y preservar el honor y la dignidad de la función a su cargo, mediante una conducta honesta dentro y fuera del servicio;

II. Salvaguardar los derechos fundamentales de las personas y el respeto de su condición humana;

III. Evitar exhibir el armamento a su resguardo cuando no sea necesario;

IV. Conducirse en todo momento con espíritu de colaboración y de servicio en el desempeño de sus atribuciones;

V. Realizar sus peticiones, propuestas, observaciones o quejas sin salvar conductos. De ser el caso, las efec--

tuarán ante el servidor público de mayor jerarquía o su superior-jerárquico, ante su negativa a recibirlos o si éste hubiere cometido la falta;

VI. Respetar el ámbito de actuación de otras corporaciones y brindarles, en su caso, el apoyo que legalmente proceda;

VII. Cumplir personalmente las órdenes que les hayan requerido, sin hacerse substituir en el ejercicio de sus funciones por otros elementos pertenecientes a esta Institución o acompañarse por personas ajenas a la misma, sin perjuicio de solicitar el auxilio de quienes conforme a la ley deben o puedan prestarlo;

VIII. Tener discreción y reservarse los datos e informes derivados del ejercicio de sus funciones, excepto con quienes tengan el deber legal de no hacerlo;

IX. Abstenerse de intervenir, recomendar o autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de personas inhabilitadas legalmente para desempeñar funciones públicas;

X. Orientar a denunciantes o querellantes que deban atender por disposición legal, y cuando las circunstancias así lo exijan, deberán recibir denuncias o querelas, preservando todo cuanto sea necesario para demostrar la existencia del cuerpo del delito y la probable responsabilidad;

XI. Cuidar, portar y exhibir la credencial que los acredite como servidores públicos durante y con motivo de sus funciones; y,

XII. Las demás disposiciones aplicables y las que -- para tal efecto emita el Procurador."

Como podemos observar, lamentablemente ninguna de las fracciones que se acaban de transcribir referidas a normas éticas ni las referidas a las condiciones de trabajo, son llevadas a cabo por los elementos de policía judicial, incluso podríamos afirmar válidamente que se llevan a contrario sensu, esto es, si estas condiciones y normas se llevaran a cabo como debe ser, tendríamos una policía eficiente, honorable y capaz de resguardar la seguridad y el orden, cuestiono éstas a las que están obligados los elementos. Pero, qué puede hacer la Procuraduría para que se lleven estrictamente estas condiciones y normas establecidas? Creemos que todo depende de la selección que se lleve a cabo de los aspirantes a ocupar los cargos ya que como lo dijimos anteriormente se debe de erradicar la improvisación y el empirismo para dar paso a un cuerpo policiaco sagaz e inteligente capaz de crear una fuerza de choque contra la criminalidad.

3.4.1 CONTRATO POR TIEMPO FIJO

Una causa razonable que la ley reconoce para disolver la relación laboral es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitoria. En este caso la ley protege al trabajador al establecer en su artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsistiesen las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Esto es, a diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo fijo es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Según el artículo 37 el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser el trabajo sujeto a un plazo, por ejemplo, el trabajo que se presta en una extensión de juguetería en la temporada de reyes, por una vez.

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III. En los demás casos previstos por la ley, como por ejemplo los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones. Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, como inicialmente lo mencionamos, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

Al caso tiene aplicación la tesis de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación que dice: "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por -- tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos -- por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de

trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar a la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo -- llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad -- con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término." (21)

21.- Apéndice de 1985, Tesis 54, pág. 53.

3.4.2 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.

Hay actividades que constituyen una necesidad permanente del patrón, esta situación da lugar al contrato por tiempo indeterminado, pero hay ocasiones en que, en adición o al margen de esas actividades se presentan otras perfectamente determinadas e identificables; en tales casos, serán por obra determinada los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades. Y se dice que en adición o al margen de las actividades normales, porque la obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades a las que el mismo se dedica.

Un ejemplo del primer caso sería el contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico.

Un ejemplo de contrato de trabajo para obra determinada relacionado con actividades al margen de las habituales, lo tendríamos en el caso de una ampliación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado.

En ambos casos, desaparecido el objeto o materia del contrato, éste termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Por último, diremos que de acuerdo con la fracción

II, Del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el documento en que se asienten las relaciones de trabajo, deberá especificar que es una relación por obra determinada y describir esa obra que la origina.

Al caso es aplicable la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice: "CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACION DEL.- Al concluir la obra objeto del contrato termina este y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada." (72)

CAPITULO CUARTO

4.1 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales como la incapacidad o muerte del trabajador, o simplemente económicos. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. Por regla general en el escrito se hace

constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, - si la renuncia es aceptada por el patrón.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento. La única limitación deriva del hecho de que en todo caso, estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año (art. 40 de la Ley Federal del Trabajo), y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad, si se retira antes sin causa justificada.

La terminación produce, siempre, una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la - prima correspondiente.

En ocasiones la terminación puede derivar de una - decisión unilateral del patrón. En realidad este es un derecho - excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con-
signa que:

"Son causas de terminación de las relaciones de --
trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador;

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

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad ma
nifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del tra
bajo;

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

Si comparamos las instituciones de terminación y -
rescisión, observamos que su diferencia, salvo el caso del mutuo-
consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el -
incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la termina--
ción es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los -
hombres, que se impone a la relación jurídica. Distinción impor-
tante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes,-
tanto en lo que concierne a las formas de operación, cuanto en las
consecuencias de la disolución.

4.2 SUSPENSION

La ley divide la suspensión de trabajo en individual y colectiva, pero para el efecto de nuestro trabajo, sólo nos referiremos a la primera.

Hemos dicho ya cuál es la duración del contrato de trabajo que, prácticamente con la excepción de los contratos a tiempo fijo, como los concertados para la explotación de minas, el contrato individual se configura en dos aspectos principales: por tiempo indefinido, que es la regla general, y el que se limita a la duración de una obra y que se conoce como contrato de obra determinada.

En todos los casos pueden presentarse circunstancias que antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de

pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 59 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; Y,

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Por lo que hace a la fracción I del artículo en comento, sólo tiene lugar cuando se trata de una enfermedad curable en la que hay recursos médicos para evitar el carácter de contagioso del mal; cuando el trabajador haya sanado, el patrón debe recibirlo nuevamente a su servicio.

En cuanto a la fracción II, que se refiere a la enfermedad o accidente no profesional; nos parece acertado que la ley la contenga, ya que sería injusto que el obrero perdiera su empleo en caso de un infortunio ajeno al trabajo.

Las fracciones III y IV, se refieren a la prisión-preventiva y arresto del trabajador y en cuanto a la primera, diremos que la justificación de la inasistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, se entiende por sí sola, ya que, no habiendo todavía resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador en el proceso que se le siga, no sería lógico autorizar una rescisión de contrato por incumplimiento del trabajo y la ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva. Si ésta es absolutoria, en el caso hubo una simple suspensión del contrato y el obrero reanudará su trabajo sin el pago de salarios durante su ausencia. Si la sentencia es condenatoria y se impone pena de prisión, se aplicará el artículo 47, fracción XIV, para rescindir el respectivo contrato de trabajo.

Tratándose de un mero arresto, la consecuencia será invariablemente la de suspender los efectos del contrato, pero si la falta que motivó el arresto, desde el punto de vista laboral, es causa de rescisión de la relación de trabajo, el patrón tendrá derecho para aplicar ésta.

Las fracciones V y VI, se refieren al cumplimiento de obligaciones constitucionales o de funciones oficiales, y para que estas obligaciones no causen un daño al trabajador, la ley establece la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, mientras se cumplen los deberes a que se refieren estas fracciones.

Por último, la fracción VII del artículo 42 referido, considera también como una causa de suspensión la falta de documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio.

También la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en su artículo 45, que a la letra dice:

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

Son causas de suspensión temporal:

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

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

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese."

Las fracciones I y II del artículo transcrito, son análogas al referido artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, --

por lo que tomamos los mismos comentarios que se hicieron al respecto para estas dos fracciones.

En cuanto a la parte final del artículo 45 de la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, diremos -- que el titular de la dependencia estará obligado a llevar a cabo - una investigación previa al cese del trabajador para poder determinar la probable responsabilidad que se le impute a éste.

4.3 RESCISION

La rescisión de las relaciones de trabajo está regida en nuestra ley, por los artículos 46 y 52, en ellos se determina en una forma bastante clara cuáles son las causas por las cuales se puede rescindir un contrato individual de trabajo, por alguna de las partes contratantes. Por principio, señalaremos que el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador y patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, por lo que se entiende que se establece un mutuo derecho para las partes.

Se establecen como causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón: el engañarlo el trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador aptitudes o facultades de que carece. Esta causa de rescisión dejaría de tener efectividad después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador. Consideramos a este respecto que es justa esta causal rescisoria, porque no resultaría ético ni provechoso a los fines protegidos por el Derecho del Trabajo, el que se engañase a una de las partes, en este caso el patrón, acreditándose el trabajador facultades que no tiene, o acreditándose con documentos sobre cualidades de calificación de que carece, por tanto, si creemos que resulta fundamental el establecimiento de esta causal.

Incurrir el trabajador durante sus labores en fal-

tas de honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo -- que medie provocación o que obre en defensa propia, lo anterior -- constituye otra causa por la cual el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad alguna.

La probidad y honradez, nos dice el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, "son elementos indispensables y fundamentales -- en la relación de trabajo, porque si una persona va a estar bajo -- la dirección de otro para la realización del trabajo, resulta de -- esperarse que lo haga con esmero e integridad, en forma tal que le garantice efectividad en su trabajo al patrón, así como satisfac-- ción en su cumplimiento al trabajador. Los actos de violencia y -- amagos, frecuentes en los centros de trabajo, se convierten en --- otra causal rescisiva, cuando éstos son cometidos en contra del patrón o sus familiares, y esto nos parece lógico porque en toda relación de trabajo debe de imperar el principio de mutuo respeto, -- el cual se vería alterado si se cometen estos actos entre los con-- tratantes".(23)

Igualmente estos mismos actos de violencia, ama--- gos o injurias, se convierten en causales de rescisión, cuando al-

- - - -

23.- Bermúdez Cisneros Miguel. "Derecho del Trabajo". Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1982.

teren la disciplina del lugar de trabajo, porque ante estos incidentes, muchas veces no es tan solo la pérdida de tiempo, para los efectos de la producción, sino muchas veces propician accidentes entre los mismos compañeros testigos de los acontecimientos violentos.

Esta causal de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, se extiende hasta en los casos en que se cometa no sólo en contra de él los actos de violencia o amagos, sino que sean en contra de alguno de sus familiares o alguien del personal directivo de la empresa, siempre y cuando se consideren de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, que consideramos que ante la anterior apreciación, un tanto vaga de la expresión "de tal manera graves", se hace necesario en la práctica, que sea la propia autoridad la que ya en una controversia planteada, decida cuáles acontecimientos desagradables, guardan esa calidad.

La salvaguarda de los bienes de la empresa, es la que ha hecho que se establezca como otra causal, el hecho de que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios u obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; pero para que exista esta causal rescisoria, se hace necesario que el daño sea intencional, por lo que se requiere, dado el caso de la punición a la acción --

del trabajador, que éste haya sido deliberadamente pensado por -- quien la cometió con la intención de causarle deterioro a los bienes patronales.

Nuestra ley también reconoce como una variante decausal de rescisión, los mismos perjuicios mencionados aunque no sean intencionales, pero que sean graves y producto de negligencia extrema, porque la redacción de la ley establece "pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio."

La seguridad en el trabajo ha pasado ser en nuestra actualidad laboral, como un elemento indispensable para el -- bienestar de los trabajadores, por ello se convierte en causal de rescisión el quebrantamiento de las conductas de seguridad a que se someterse el trabajador en el desempeño de su trabajo.

La moralidad en el trabajo también está garantizada al fijar como causal las faltas que al respecto cometa el trabajador en el centro de trabajo.

En la actualidad y en diferentes medios laborales, el trabajador se hace conocedor de secretos de fabricación, a los cuales tiene acceso por motivo de su trabajo, y el conocimiento -- de ellos le crea el deber de fidelidad para con la empresa, por lo cual se reconoce como causal de rescisión, el revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio a la empresa.

Uno de los más graves problemas que afrontan las -

empresas es el ausentismo, por ello no pudo pasar desapercibido al Legislador este hecho y por el mismo se faculta al patrón para rescindir la relación, cuando el trabajador acumule más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, siempre que estas faltas sean sin permiso del patrón o sin causa justificada. De la redacción a que a esta disposición da el Legislador y de las interpretaciones que a ella ha hecho la Corte, debemos concretar -- que al decir el texto "más de tres faltas", lógicamente se está -- refiriendo a cuatro faltas a fin de hacer efectiva la rescisión.

La subordinación sigue siendo un elemento fundamental en la contratación laboral, porque a través de ella se establece el poder directivo del patrón hacia el trabajador en la realización del trabajo, en la Ley Federal del Trabajo se reconoce -- como causal de rescisión el desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

La seguridad industrial es toda una serie de medidas y sistemas técnicos para la realización de labores, persiguiendo la seguridad física del trabajador en las maniobras que deba -- realizar como desempeño a su trabajo, muchas de estas actividades requieren no tan sólo la observancia de principios rectores sobre la forma de realizarlos, sino la protección a través de equipos que tienen que usar en ellas, y cuando el trabajador se niega a adoptar estas medidas preventivas, o a seguir los procedi--

mientos indicados para evitar accidentes o enfermedades profesionales, lógicamente le estará permitido al patrón rescindir el contrato.

El uso de bebidas alcohólicas, en ocasiones se convierte en frecuente en determinados centros de trabajo, deteriorando no sólo la persona física del trabajador, sino exponiéndolo en el desempeño de sus labores a accidentes o a defectos en el producto, o por qué no, en muchos de los casos exponiendo con sus actos inseguros a otros compañeros de trabajo, por lo que, se establece como causal rescisoria el que concurra el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Asimismo, se reconoce como causal, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Por último, se deja la puerta abierta por el Legislador, para algunas situaciones irregulares en el trabajo, que den motivo a que se le rescinda el contrato a los trabajadores, pero siempre y cuando estas faltas u omisiones tuvieran el calificativo de "graves", lo cual, nos hace pensar que aunque la ley no lo refiera, tendrá que ser la autoridad laboral la que en su caso determine el grado de gra-

vedad que acompañe a las acciones u omisiones del trabajador.

Obligación especial establece la ley al patrón de ajustar sus actos rescisivos en contra de algún trabajador, consistente en dar aviso de la rescisión al trabajador, en que se le comuniqué cuál es el motivo por el que se le rescinde su contrato y en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón - deberá entregar dicho aviso a la Junta de Conciliación para que - sea ésta la que le notifique al trabajador la decisión del patrón.

La falta de este aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también prevé las causas por las que se puede rescindir o cesar a los elementos de la Policía Judicial o a cualquier empleado en general y el gobierno federal no tenga responsabilidad.

Al efecto, el artículo 46 establece las causas por las que puede surtir efectos sin responsabilidad para el patrón, - el contrato de trabajo o nombramiento, el cual resulta análogo -- con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que sólo se hará su transcripción.

"Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin respon

sabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

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

III. Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras,

maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), - d), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios - caídos.

4.4 ANALISIS DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este artículo, que ya fue transcrito en la última parte del inciso que antecede, señala en forma clara que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa, lo que se traduce de alguna manera como protección de la estabilidad en el empleo en tal forma que debería esperarse a una resolución del Tribunal competente para cesar al trabajador; desgraciadamente, no resulta así en la práctica, ya que el criterio del Tribunal es -- que puede justificarse el despido o cese como excepción en el juicio.

Aquí es ilustrativo mencionar el criterio jurisprudencial al respecto, mismo que dice: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CESE DE LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimularlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal." (24)

24.- Tesis número 1969, pág. 3182, Segunda Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

En tal virtud, los titulares proceden a realizar - los ceses cuando consideran que existe causa legal para ello, dan do lugar a numerosos procesos por demandas de los trabajadores.

Son causales legales para el cese en forma unilateral por parte del Estado de los efectos del nombramiento, además de la renuncia o el abandono a que se refiere la fracción I del - artículo en comento, la repetida falta injustificada a labores -- técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a - la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o cau- se la suspensión o deficiencia del servicio.

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

Por supuesto que terminarán las relaciones por --- muerte del trabajador, pero aquí no existe voluntad de ninguna de las partes, sino es un hecho de la naturaleza.

Cuando se trata de personal designado para obra especial o por tiempo determinado, al concluirse aquélla o fenecer- el plazo, en forma automática debe terminar la relación laboral; - pero en el caso del contrato a tiempo fijo tendrá aplicación su-- pletoria la disposición del artículo 39 de la Ley Federal del Trag

bajo, y el contrato se prolongará mientras exista la materia del trabajo.

La incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida cumplir con su función será causa legal de cese.

El cese procederá por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se hubiere demostrado que el trabajador incurrió en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o sus familiares, sea dentro o fuera del servicio.

Igualmente será procedente si se causan daños o se destruyen los elementos que se le hubieran proporcionado para el trabajo o los edificios, obras o materias primas. Es claro que este tipo de acciones harán imposible la continuación de la relación, por su propia naturaleza, de allí que se justifique el cese.

Los descuidos o actos negligentes, las imprudencias que pongan en peligro la seguridad de los lugares de trabajo o las personas que en los mismos se encuentren, también serán causa de que se dicte el cese del responsable; la disposición es muy similar a la contenida en la Ley Federal del Trabajo, así como la que se refiere a la violación del secreto de los asuntos de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo y que debieran permanecer en reserva. Si bien en la ley citada se trata de cubrir-

el secreto industrial o semejante, en el caso de los servidores - del Estado es tal vez más grave, pues una indiscreción podría oca sionar problemas graves o perjuicios irreparables.

Por cuanto a la terminación justificada de la rela ción por cometer el trabajador actos inmorales, el criterio del - superior puede ser distinto al del trabajador respecto de lo que es inmoral y también puede diferir de uno u otro criterio del Tri bunal. La verdad es que existe un concepto general vigente en -- una época y lugar para calificar la inmoralidad, y este concepto- subjetivo es cambiante.

Es causa de cese justificado y no requiere mayor - aclaración, la habitualidad en la embriaguez o el uso de drogas - enervantes, la desobediencia reiterada a las órdenes de los supe- riores, sin causa justificada, aquí debemos señalar que el crite- rio relativo a la reiteración de la falta, queda a juicio del je- fe, ya que no se sabe cuántas veces habrá de repetirse el acto -- desobediente para que se considere reiterado.

La violación de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la dependencia, será causa de cese justificado, pe ro debe ser debidamente comprobada. Por último, mencionaremos co mo causa también justa del cese, la sentencia ejecutoriada que -- produzca la prisión del trabajador. Esto es natural, pues si es- tá privado de su libertad, lógicamente no podrá cumplir con las - funciones derivadas de su nombramiento.

Quando sea posible, el jefe deberá ordenar el cambio de oficina dentro de la misma dependencia, mientras se tramita la autorización para el cese de un trabajador ante el Tribunal; como ya vimos, no es frecuente que se demande tal autorización, sino que la dependencia o el titular se limitará a defenderse si el trabajador demanda, oponiendo las causales como excepción. Pero si el sindicato está conforme con la suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, el jefe podrá realizarla de inmediato, si, como es frecuente y natural, el sindicato no está de acuerdo, tratándose de algunas de las faltas más graves que hagan imposible la continuación de la relación, el Titular podrá solicitar, por la vía incidental, que el Tribunal Federal autorice tal suspensión hasta en tanto se resuelva el caso en cuando al fondo del asunto.

Cuando sea posible, el jefe deberá ordenar el cambio de oficina dentro de la misma dependencia, mientras se tramita la autorización para el cese de un trabajador ante el Tribunal; como ya vimos, no es frecuente que se demande tal autorización, - sino que la dependencia o el titular se limitará a defenderse si el trabajador demanda, oponiendo las causales como excepción. Pero si el sindicato está conforme con la suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, el jefe podrá realizarla de inmediato, si, como es frecuente y natural, el sindicato no está de acuerdo, tratándose de algunas de las fallas más graves que hagan imposible la continuación de la relación, el Titular podrá solicitar, por la vía incidental, que el Tribunal Federal autorice tal suspensión hasta en tanto se resuelva el caso en cuanto al fondo del asunto.

4.5 EFECTOS QUE PRODUCE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LOS ELEMENTOS DE LA POLICIA JUDICIAL DEL D.F.

En el lenguaje común, se usa indistintamente los - vocablos "rescisión", "terminación", "extinción", "destitución -- del puesto" o "cese", para denominar la ruptura de las relaciones de trabajo entre las partes que integran un vínculo laboral. No todas son correctas, pero comúnmente se denomina "despido" o "rescisión", para los trabajadores en general, esto es, entre un trabajador común y su patrón, y "cese", "destitución del puesto", o "baja", para los trabajadores al servicio del Estado, en cumplimiento al artículo 123 constitucional, Apartado "B".

Por despido se entiende "el acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios". (25)

Por rescisión entendemos el "procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o de sus acreedores". (26)

- - - -

25.- De Pina Rafael, De Pina Vara, Rafael. "Diccionario de Dere-- cho", Edit. Porrúa, S.A., pág. 233, México 1984. 12a. Edic.

26.- Idem. pág. 431

Como se puede observar, dentro de los efectos más importantes que produce la rescisión de la relación laboral, se encuentra la pérdida del empleo, y que por la característica que ostentan los trabajadores que pertenecen a la Policía Judicial, a quienes se les contrata y denomina desde el inicio de la relación como trabajadores de confianza, quienes por esto no están protegidos por el Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, en cuanto a la estabilidad en el empleo, al texto de lo que señala precisamente el artículo 5º, en relación con el 8º, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así, el primero de -- los numerales señala que son trabajadores de confianza, los Agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas, a su vez, el segundo, señala en forma expresa y terminante que quedan excluidos del régimen de esa ley, los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º.

De lo anterior, se puede establecer sin lugar a dudas, que estos trabajadores carecen de los derechos de los que gozan los que están protegidos por el Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto es, los trabajadores de la policía judicial del Distrito Federal, no cuentan con derechos tales como estabilidad en el empleo, como se ha venido sosteniendo en forma reiterada por nuestro más alto Tribunal, en diversas tesis jurisprudenciales, como la que a continuación se transcribe: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE-

CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO - 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías, si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios - rios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega - un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, - porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el - artículo 123 de la Constitución, Apartado "B" sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y a las prestaciones del régimen- de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente- a la estabilidad en el empleo." (27)

Como consecuencia de lo anterior, los efectos prin- cipales serían, como se mencionó anteriormente, la pérdida del em- pleo, que conlleva a efectos secundarios de tipo socio-económicos ya que el trabajador queda sin su fuente de ingresos y sin dere- cho a una indemnización constitucional, incluso con repercusiones de tipo penal en caso de que se le ponga a disposición del órgano investigador de delitos, efectos que son de carácter definitivo, - ya que en este supuesto, el superior jerárquico, al haberle perdi- do la confianza al trabajador, previo los trámites internos res--

- - - -

27.- Jurisprudencia número 316, pág. 286, del Apéndice 1985, Vol. V, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

cinde la relación laboral, no obsta para lo anterior, que en un momento dado, el trabajador demuestre que no incurrió en ninguna causa que originara la pérdida de la confianza, a manera de ejemplo, me permito establecer un caso práctico, en el que a elementos de la policía judicial se les rescindió su contrato de trabajo por haberseles perdido la confianza, teniendo como base una denuncia de hechos por un particular, quien ante el órgano investigador denunció hechos consistentes en abuso de autoridad, robo y allanamiento de morada, y el órgano persecutor durante la averiguación previa, se allegó elementos que consideró suficientes y mediante los cuales se cumplía con los requisitos constitucionales para --ejercitar acción penal en contra de los elementos policiacos, al considerarlos presuntos responsables de los ilícitos que inicialmente se les imputaron; remitiendo la averiguación previa al juzgador, quien una vez analizadas las constancias de autos, determinó que no existían elementos suficientes para girar orden de aprehensión en contra de los elementos de la policía judicial, por lo que al no haber ninguna responsabilidad por parte de aquéllos, el órgano jurisdiccional determinó el no ejercicio de la acción penal, pero esto no fue suficiente, ya que dichos trabajadores fueron cesados y además sin derecho a ninguna prestación.

Otro de los efectos colaterales de la rescisión la laboral de los elementos de la policía judicial, es precisamente el registro de antecedentes de la policía judicial y demás personas-

que presten o hubieren prestado sus servicios a otras corporaciones, tal y como se señala en el acuerdo A/058/89 del Procurador - General de Justicia del D.F., mismo en el que se ordenó la creación del Registro de Antecedentes de elementos activos y exelementos de la policía judicial del D.F., que tuvo por objeto el abatimiento de la impunidad, así como para prevenir y combatir las conductas ilícitas en que hubieren incurrido personas que pertenezcan o hubieren pertenecido a las diversas corporaciones del país, lo que trae como consecuencia, que esas personas no podrán ingresar de nueva cuenta a ninguna institución policiaca.

Otro efecto que trae consigo la rescisión o cese, es la obligación del policía judicial, de entregar la credencial que lo acreditaba como miembro de la corporación, su placa, el equipo móvil o de radiotransmisión que le fueron entregados para el desempeño de sus funciones y su arma o armas de cargo, debiendo entregarlos al Departamento de Inventarios y Archivo de la propia corporación, esto por virtud de que al ser separado de su puesto, carece por tanto de las facultades y derechos que le otorgaba su nombramiento, en forma precautoria y hasta en tanto no se resuelva su situación jurídica, deberá cumplir con lo anterior.

4.6 EFECTO JURIDICO DEL AVISO DE RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Cuando un elemento de la Policía Judicial incurre en alguna o algunas causas de rescisión previstas tanto por el reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del D.F., como por las señaladas en el artículo 29 del Manual Operativo de la Policía Judicial del D.F., o las mencionadas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su caso, de aplicación general a los casos específicos, el patrón, en este caso la Procuraduría, tiene derecho a rescindir sin responsabilidad alguna el contrato de trabajo que los une, y por tanto, derecho a separarlo del puesto que desempeña en forma justificada, debiendo seguir los lineamientos establecidos por la propia Procuraduría para el caso concreto, en que deberá dar aviso de la causa o causas de rescisión, lo que significará concretarle el motivo por el cual se le cesa, pues si la intención de la ley es que el trabajador pueda preparar su defensa, no se cumpliría con este propósito si el patrón le dijera vagamente las causas del cese, tanto más que los miembros de la policía judicial deben conocer, dentro del marco jurídico, el límite de sus derechos y obligaciones, para el efecto de preparar en todo caso, su defensa en la forma y términos establecidos por la propia Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en la inteligencia de que, como se ha visto con anterioridad, por disposición expresa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del ---

Estado, los trabajadores de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad de su empleo, sino únicamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y a las prestaciones derivadas -- del régimen de seguridad social.

4.6.1 AUTORIDAD COMPETENTE PARA EXPEDIRLO

Como lo señala el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del D.F., es esta la dependencia del Poder Ejecutivo Federal en la que se integra la institución del Ministerio Público en el D.F., y sus órganos auxiliares directos, para el despacho de los asuntos que a aquélla atribuyen los artículos 21 y 73, fracción VI, base 5a. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Entre estos órganos -- auxiliares, se encuentra la Policía Judicial del Distrito Fede--- ral.

De conformidad con el artículo 40 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría, la representación de ésta y el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, co--- rresponde originariamente al Procurador, quien para la mejor distribución y desarrollo de su trabajo y el despacho de los asun--- tos, podrá delegar facultades en los servidores públicos de las - unidades administrativas de la Procuraduría, sin perjuicio de la posibilidad de su ejercicio directo. Entre las facultades y atribuciones del Procurador y de acuerdo con la fracción XI del artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría, se establece que una de las atribuciones del Procurador será la de - acordar las bases para los nombramientos, movimientos de perso--- nal y terminación de los efectos de los nombramientos de los servidores públicos de la Procuraduría y ordenar al Oficial Mayor su instrumentación; por su parte, el Oficial Mayor cuenta, entre las

atribuciones que le corresponden, la estipulada en la fracción -- VIII del artículo 9º del Reglamento citado, en la que se señala -- expresamente la atribución de dicho funcionario para acordar en -- términos de las bases generales fijadas por el Procurador, los -- nombramientos, movimientos de personal y terminación de los efec-- tos del nombramiento de los servidores públicos de la Institución.

Como puede observarse, en el Procurador radica la atribución de acordar las bases para los nombramientos de los elementos de la Policía Judicial, quien a su vez, se encarga de dic-- tar las órdenes pertinentes para la instrumentación física de los nombramientos, a fin de que se surta en forma legal la relación -- de trabajo, ya que de acuerdo con el artículo 3º de la Ley Fede-- ral de los Trabajadores al Servicio del Estado, trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos-- géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las-- listas de raya de los trabajadores temporales, por su parte, el -- artículo 4º de la propia ley, señala que los trabajadores se dividen en dos grupos, de confianza y de base, por tanto, al Oficial-- Mayor corresponde la instrumentación de los nombramientos, en es-- te caso de confianza, por tratarse de elementos de la policía ju-- dicial.

En razón de dicho orden jerárquico y de acuerdo al artículo 2º de la Ley Orgánica de la Procuraduría, conforme a lo-

dispuesto por el artículo 11 del propio reglamento, a la Contraloría Interna corresponden las atribuciones que se señalan en dicho numeral, entre otras, las que se fijan en las fracciones VI, VII y VIII, relativas, la primera de ellas a recibir, investigar y resolver, conforme a las normas y procedimientos establecidos por la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y los ordenamientos legales aplicables, las quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos; a su vez, la fracción VII, señala que se aplica a los servidores públicos de la Institución las sanciones que correspondan en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades para los Servidores Públicos, y en la fracción VIII, se establece la atribución para formular el pliego de responsabilidades que procedan en relación a las irregularidades descubiertas en el ejercicio de sus atribuciones, de lo anterior, podemos concluir que la autoridad competente para expedir el aviso de cese o destitución del puesto de los Agentes de la Policía Judicial del D.F., será siempre el Procurador General de Justicia del D.F., ya que como se desprende del acuerdo número 24/88, el Procurador asume el ejercicio directo de la autoridad y mando sobre las Direcciones de Policía Judicial, quien con dichas facultades y atribuciones que le otorga la Ley Orgánica de la Procuraduría, de su Reglamento y del ordenamiento federal que señala la conducta que deben observar los servidores públicos en ejercicio y con motivo de sus funciones, res-

petando para los elementos de la corporación sus garantías de audiencia, de defensa y de legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna, dado que nos encontramos y vivimos en un estado de derecho consagrado en la norma federal y leyes secundarias, que exigen respetar los derechos individuales de todo ciudadano, por tanto, el Procurador puede delegar sus atribuciones y funciones, para el mejor desempeño de su cargo, y en este caso, para hacer del conocimiento del elemento de la Policía Judicial que haya violado las normas de disciplina o las leyes -- que debe respetar como elemento policiaco, que en todo caso se -- traduce en el cese o baja definitiva de su empleo, será comunicado a través de la Comisión Disciplinaria, creada por acuerdo del Procurador General de Justicia del D.F., quien al texto del punto cuarto, inciso f), establece: "...la Comisión Disciplinaria podrá imponer las sanciones siguientes: apercibimiento privado o público; amonestación privada o pública; suspensión; destitución del puesto; sanción económica e inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargos o comisiones en el servicio público; y las al u d i d a s en el artículo 30 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del D.F., contra su resolución no se admite recurso alguno."

4.7 MEDIOS DE IMPUGNACION

Siendo los derechos del hombre una de las características esenciales de la naturaleza humana, puede afirmarse válidamente que siempre que se trate de un individuo, basta esta circunstancia, para que se le reconozcan todos los derechos inherentes a su propia naturaleza y como éstos le son indispensables para su conservación y desarrollo, deben ser su condición jurídica normal, esto es, la de estar en el pleno goce de todos los derechos que le son propios y cuando éstos son restringidos o violados, surge una situación jurídica de excepción en la que, al reclamar el individuo el menoscabo de sus garantías, toca a la autoridad demandada, la justificación de que la restricción de derechos se produjo en consecuencia con el sistema legal que nos rige y de conformidad con sus instituciones, es por esto, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias, ha establecido que las autoridades deben fundar y motivar sus actos, - de tal manera que no basta que exista alguna prevención legal para que la autoridad, sin citarla y sin apoyarse en ella, pueda - dictar o llevar a cabo sus determinaciones, lo cual se traduce en las garantías de legalidad y audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al consignar, el primero de ellos, que nadie podrá ser - privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales - previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades -

esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, y en el artículo mencionado en segundo término, que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del -- procedimiento.

Lo anterior, porque deben respetarse los derechos o garantías individuales que como ciudadanos y servidores públicos son inherentes a su persona y que pueden hacer valer ante las determinaciones que asuman los superiores jerárquicos que afecten su esfera de derechos laborales.

4.7.1 INTERNOS

La vigencia del estado de derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y leyes secundarias, exige respetar los derechos individuales de todo ciudadano, por tanto, para preservar la legalidad, la honestidad y la eficiencia durante el ejercicio y con motivo de las funciones del personal de la Policía Judicial, se crea la Unidad de Inspección-Interna de la Policía Judicial y la Comisión Disciplinaria de la propia corporación, mediante acuerdo del Procurador General de -- Justicia del D.F., publicado en el Diario Oficial de la Federa---ción el 22 de mayo de 1989, entrando en vigor a partir de la misma fecha.

Esta comisión disciplinaria, está formada por un - Presidente que será el Procurador o el funcionario a quien se delegue esa facultad; un Secretario Técnico que será un representante de la Contraloría Interna y dos vocales que serán designados - por el Oficial Mayor y por la Dirección General de Coordinación - de Delegaciones en el área de Visitaduría con sus respectivos suplentes.

Las facultades de esta comisión son, entre otras,- las de conocer, resolver y sancionar las faltas o irregularidades cometidas por sus elementos en el ejercicio o con motivo de sus - funciones.

El procedimiento administrativo a seguir es el siguiente:

Se hará del conocimiento del elemento de la corporación denunciado, la causa y la naturaleza del asunto, a fin de que tenga pleno conocimiento de los hechos y se encuentre en aptitud de defenderse, se le tomará su declaración y se le concederán cinco días hábiles para que ofrezca pruebas en los términos de la legislación aplicable; en este procedimiento son admisibles toda clase de pruebas, con excepción de las que fueren contrarias al derecho y a la moral, siempre y cuando se encuentren relacionadas con los hechos a investigar. Una vez transcurrido el término probatorio y desahogadas las pruebas, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de alegatos con efecto de citación -- para resolución, la que se verificará dentro de los tres días siguientes; la Comisión disciplinaria valorará todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas así como los alegatos y dictará resolución definitiva en un término no mayor de 5 días hábiles siguientes a la audiencia, misma que se notificará personalmente al interesado.

Emitida la resolución por la Comisión mencionada, y si el denunciado resulta responsable, procederá a aplicar la sanción que se determine, además, si de las actuaciones se desprende que los hechos investigados constituyen la probable comisión de ilícitos penales, lo hará del conocimiento de la Dirección General de Averiguaciones Previas para que determine lo que en derecho proceda.

La Comisión disciplinaria podrá imponer como sanciones el apercibimiento privado y público; amonestación privada o pública; suspensión, destitución del puesto; sanción económica e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y las aludidas en el artículo 30 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del D.F.

Contra la resolución que emita esta Comisión, no se admite recurso alguno.

Cabe aclarar que anteriormente a la expedición de este acuerdo del Procurador, en el que se crea la Comisión Disciplinaria, los denunciados sí tenían posibilidad de atacar la resolución emitida en su contra por medio del recurso de revocación o bien el juicio de nulidad interpuestos, el primero de ellos, ante la propia autoridad emisora del acto y dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de la resolución recurrida; y el segundo, ante el Tribunal Fiscal de la Federación, haciéndose notar que también ante este último se podía impugnar la resolución dictada en el recurso de revocación.

4.7.2 EXTERNOS

Antes de la expedición del acuerdo por el que se creó la Unidad de Inspección Interna de la Policía Judicial y la Comisión Disciplinaria de la propia corporación, los servidores públicos podían impugnar los acuerdos por los que se decretaba su cese o destitución del cargo o cualquier sanción administrativa que se llevara a cabo en su contra, por medio de los recursos que las leyes prevén. Así por ejemplo, como se precisó anteriormente, contra las resoluciones que dictara el superior jerárquico en las que se impusieran sanciones administrativas, podían ser impugnadas por el servidor público ante la propia autoridad, mediante el recurso de revocación, mismo que se interponía dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que surtiera efectos la notificación de la resolución recurrida. También podían intentar el juicio de nulidad previsto en los artículos 71 y 73 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos ante el Tribunal Fiscal de la Federación a fin de impugnar directamente la sanción administrativa impuesta, medios de impugnación que si bien podían hacer valer los Agentes de la Policía Judicial en contra del acto de autoridad, la eficacia de los mismos era cuestionada con frecuencia en virtud de que en gran número de los recursos de revocación y juicios de nulidad hechos valer por los justiciables, eran desechados y declarados improcedentes, respectivamente. Lo anterior, con independencia del juicio de amparo que también podían interponer ante los Juzgados de Distrito correspondientes, a los-

que en atención al principio de definitividad de las sentencias - recurrían una vez agotados los medios de impugnación antes referidos.

Por otra parte, si bien la posibilidad de interponer el juicio de garantías siempre ha estado abierta para los miembros de los cuerpos de seguridad como para cualquier habitante de la República, al poder ocurrir ante los tribunales federales por estimar que sus garantías individuales resultan afectadas por algún acto de autoridad, como puede serlo la destitución del servicio; en virtud de lo dispuesto en el considerando cuarto del acuerdo que creó la Unidad de Inspección Interna de la Policía Judicial y con ella de la Comisión Disciplinaria de la propia institución, al que se ha hecho referencia, al quedar establecido que en contra de las resoluciones emitidas por dicha Unidad no procede ningún recurso, se puede afirmar que ello representa un avance en cuanto a que una vez dictaminado el procedimiento administrativo que se hubiera llevado ante dicha Comisión, el Agente de la Policía Judicial puede de manera directa, interponer el juicio de amparo ante el Juez de Distrito correspondiente, conforme lo dispone el artículo 114 de la Ley de Amparo, abriéndose con ello, el término para conocer la resolución definitiva que pudiera recaer a la sanción que hubieran estimado violatoria de garantías, en particular por lo que hace a sus derechos laborales.

4.8 JUICIO DE AMPARO O JUICIO CONTENCIOSO

Como hemos dejado aclarado en líneas anteriores, - el único juicio que ahora procede, como consecuencia de la aplicación del Manual Operativo y la creación de la Unidad de Inspección Interna de la Policía Judicial y la Comisión Disciplinaria - de la Procuraduría General de Justicia del D.F., lo es el juicio de amparo y no la interposición de recursos o algún juicio contencioso, ya que como se ha precisado, en la parte final del considerando cuarto del acuerdo por el que se crea la multireferida Comisión, se dice que contra su resolución no se admite recurso alguno.

Anteriormente a esto, nuestro más alto Tribunal -- sostuvo en algunas tesis jurisprudenciales que antes de promover el juicio de amparo, el trabajador estaba obligado a agotar previamente el recurso de revocación o el juicio de nulidad en su caso, para así cumplir con el requisito de definitividad del acto reclamado, y también se llegó a sostener por algunos Juzgados de Distrito que el servidor público podría optar entre agotar primero el recurso o bien interponer directamente el juicio de amparo.

Otra cuestión resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue la de la competencia, ya que sucedía frecuentemente que cuando se radicaba una demanda de amparo ante un Juez de Distrito en Materia Laboral, éste se declaraba incompetente para conocer del asunto por considerar que la naturaleza del acto reclamado era eminentemente de carácter administrativo al --

tratarse de un acto de autoridad, remitiendo los autos al Juez de Distrito en Materia Administrativa en turno para que resolviera, y de manera contraria, cuando se radicaba una demanda en un Juzgado en Materia Administrativa, éste declinaba su competencia por considerar que el acto reclamado era de naturaleza eminentemente-laboral, al derivarse de una relación de trabajo, y por tanto, -- era un Juez de esta materia quien debía resolver; una vez devueltos nuevamente los autos al Juzgado de origen, se remitían a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resolviera el problema competencial ante ella expuesto, lo que evidentemente representaba varios meses en los que no se analizaba el expediente en cuanto al fondo.

Nuestro más alto Tribunal, considerando que el acto de cese o destitución del servicio de los elementos de la Policía Judicial no es un acto de particular sino de autoridad, es susceptible de ser impugnado en amparo ante el Juez de Distrito en Materia Administrativa en turno, en términos del artículo 52, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que salvadas estas cuestiones, cabe esperar que cada vez más los conflictos derivados de la relación de trabajo existente entre la Procuraduría General de Justicia del D.F., y el personal a su cargo, particularmente los miembros de la policía judicial, tengan un encuadramiento más preciso dentro de las distintas leyes que en uno u otro aspecto regulan su situación (Ley-

Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), ya que en la medida en que su actuación se apegue a lo dispuesto en el marco legal, los propios miembros de los cuerpos de seguridad pública, podrán llevar a cabo sus funciones bajo el conocimiento de que su situación personal no se encuentra sujeta a improvisaciones jurídicas ni en la interpretación, ni en la aplicación de tales normas, lo que evidentemente sería perjudicial para poder lograr la sujeción de su conducta al ordenamiento legal, así como para tener una mayor certeza de su situación laboral respecto del organismo para el que presten sus servicios.

4.9 CRITICA A LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICIA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores y al estar íntimamente ligados con el patrón, se encuentran desprotegidos en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo ya que el patrón arguyendo falta de confianza, puede rescindir válidamente el contrato de trabajo de estos elementos, colocándolos en estado de indefensión. De esta manera los miembros de la Policía Judicial, en tanto que trabajadores de confianza en términos de lo dispuesto en el inciso 1), de la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, carecen también de dicha estabilidad.

Creemos que se debe legislar sobre este tópico a fin de separar la materia laboral de la materia penal, en su caso, para que en el ámbito laboral tengan oportunidad de defender su empleo, hasta en tanto no se acreditara la responsabilidad que les pudiera derivar de su actuación, y esto es así, porque bastaría con que se les impute a tales miembros la comisión de un ilícito penal real o supuesto, para que se pueda argumentar por parte del superior jerárquico la pérdida de la confianza, redundando en uncese inmediato. Si bien debe decirse que en la mayoría de los casos las imputaciones resultan apegadas a la realidad, también debe destacarse que la consuetudinaria corrupción que priva en el ámbito de la impartición de justicia, induce a que los propios agentes de la policía judicial se vean compelidos a cubrir ciertas "cuotas" a los jefes y comandantes, como derecho a permanecer

o no en ciertas zonas o casos, circunstancias que resultan difíciles de acreditar en atención a la marginación y/o represión que - el propio elemento pudiera sufrir en su trabajo. De ahí que mientras el concepto "pérdida de la confianza" no sea despojado de lo subjetivo y sutil que el superior en turno le atribuya, seguirá - contribuyendo a que la ya de por sí cuestionada inexistencia de - la estabilidad en el empleo para los trabajadores al servicio del Estado de confianza, sea aún más imprecisa para los elementos de los cuerpos de seguridad.

Por lo anterior, consideramos que legislando de manera precisa este aspecto, para que hasta en tanto no se decida - de forma definitiva la situación jurídica de un miembro de la policía judicial, sus derechos laborales permanezcan sub júdices, - evitándose finalmente con ello denegación de justicia para el --- afectado, lo que sería más lamentable en el supuesto de que una - vez seguido el procedimiento administrativo o judicial correspondiente en el que un miembro de la policía judicial estuviera involucrado, la resolución que recayera al mismo fuera absolutoria, - con lo que se daría cumplimiento además al principio de que se es inocente hasta en tanto no se demuestre la culpabilidad.

La certeza que los miembros de los cuerpos de seguridad puedan tener en cuanto a la permanencia en su trabajo, evitaría en mucho las componendas en que incurrían a fin de "evitar - complicaciones" en las investigaciones que llevan a cabo, así co-

mo un coto respecto de actitudes de prepotencia, favoritismo o venganzas personales de parte de los superiores jerárquicos, constituyendo todo ello un freno en la cadena de corrupción.

4.10 PROPOSICION PERSONAL.

En virtud de las características especiales en --- las que el trabajo de los miembros de los cuerpos de seguridad de be desarrollarse, los principios básicos de las relaciones de tra bajo, tales como estabilidad en el empleo, libertad sindical e -- irrenunciabilidad de derechos, no pueden ser observados de manera similar a la contenida en las leyes laborales para el resto de -- los trabajadores al servicio del Estado, sin embargo, se debe bug car la elaboración de ordenamientos que salvaguarden sus derechos fundamentales como trabajadores, para que sin perder de vista su función, los miembros de la policía judicial puedan tener el bene ficio de prestaciones sociales que pudieran propiciar un mayor -- profesionalismo en el desarrollo de sus funciones y apego a su ca rrera dentro de los aparatos de justicia, tales como pensiones y jubilaciones acordes con las condiciones económicas en el momento de su retiro.

Asimismo, la creación de una legislación especial para los elementos de la policía judicial que delimitara tanto -- sus condiciones laborales de manera precisa, así como sus dere--- chos, obligaciones y prestaciones de que fueran objeto, propiciaría certidumbre en el actuar de dichos elementos, tanto respecto de la propia institución como de la ciudadanía. La meta con este tipo de disposiciones es ir consolidando su función como cuerpo de seguridad dentro de marcos legales bien definidos y terminar de manera paulatina con los abusos de poder en el desarrollo de --

su trabajo, propios o inducidos vía la presión de superiores para obtener bienes o prebendas de quienes en un momento dado son sujetos de investigación por la comisión de un delito. Lo anterior es así porque precisamente, el ambiente de corrupción que priva en torno a la administración de justicia provoca que las disposiciones legales que la rigen vía los códigos sustantivos y adjetivos correspondientes sean distorsionadas con frecuencia por quienes tienen la obligación de aplicarlas correctamente, convirtiéndose así en un círculo vicioso y una venta al mejor postor de los bienes que las propias leyes penales deben tutelar, tales como la libertad o patrimonio de las personas sujetas a la investigación por la comisión de un delito.

Creemos que los bajos niveles de preparación y de ingresos en los miembros de la policía judicial propicia en mucho el abuso de sus funciones, así como también el hecho de que puedan ser objeto de "utilización" por parte de funcionarios inescrupulosos, lo que finalmente redundará en un cumplimiento inadecuado y deficiente en su trabajo. Las medidas que creemos deben considerarse a fin de gradualmente ir mejorando las condiciones de trabajo de tales elementos y en consecuencia, depurando a la propia institución, deben ser encuadradas dentro de un programa integral y por lo menos a mediano plazo a fin de obtener resultados satisfactorios.

De esta manera, sería necesario abarcar tanto los-

aspectos personales, como profesionales y desde luego los laborales en que los miembros de la policía judicial prestan sus servicios. Así tenemos que es indispensable en el primero de los mencionados aspectos la selección de los miembros, y teniendo en cuenta que el trabajo que llevan a cabo requiere de un cierto grado de especialización, su ingreso debe ser controlado a través de un análisis riguroso en cuanto a sus antecedentes personales, así como por estudios técnicos y científicos que permitan fincar bases sólidas de profesionalización de sus miembros, y no como sucede en una gran mayoría de casos en que al darse de alta sin una noción clara de su función en tanto que servidores públicos, buscando impunidad en su actuar y como un medio de subsistencia en donde el salario resulta sólo un complemento de los ingresos obtenidos por chantaje, robo o extorsión, la pertenencia a tales cuerpos de seguridad se convierte en un trabajo cuya labor no resulta muy estimada socialmente con las implicaciones que conlleva en su propio desempeño.

Otro aspecto importante en este renglón lo constituye la observancia cabal de las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras del ingreso, evitando influyentismos o compadrazgos perniciosos en la admisión de los aspirantes. Los beneficios que con ello se alcanzarían consistirían en evitar el ingreso o reingreso de verdaderos delincuentes para la "prevención y persecución de los delitos", circunscribiendo siempre su actuar -

dentro del marco legal e institucional regulador de su actuación.

Fundamental también es el establecimiento de un sistema o programa institucional definido respecto de sus condiciones de trabajo, que incluyera un margen más amplio en cuanto a la seguridad que en el trabajo pudieran tener los elementos de dicho cuerpo de seguridad, el que permitiría a su vez tener claridad por lo que hace a la protección de sus derechos laborales como son, certeza de permanecer en el cuerpo de policía hasta en tanto no se comprobara su infracción a las disposiciones constitucionales y legales correspondientes, sea a través de la comisión de algún ilícito o por cualquier otra impugnación. Lo anterior redundaría en saberse a salvo de caprichos o veleidades de los superiores jerárquicos en turno, así como en evitar la apatía y desinterés por avanzar en su carrera policiaca, para lo cual los ascensos y salarios deben ser revisados periódicamente de manera apegada a la realidad, así como cualquier tipo de prestación o estímulo sociocultural que pudiera proporcionárseles.

Creemos sinceramente que la implantación de tales medidas coadyuvaría a que este campo del derecho del trabajo, es decir, el personal integrante de los cuerpos de seguridad, tuviera un lugar cada vez más preciso dentro de las relaciones laborales de este tipo de "trabajadores-servidores públicos" con su estado patrón, para cuyo efecto la eficacia de las consideraciones que se han hecho, servirían como verdaderos filtros de depuración

cuya meta sería que tanto este tipo sui géneris de trabajadores, así como la "institución" para la que presten sus servicios y la sociedad misma, tuvieran el convencimiento de desenvolverse en un real estado de derecho.

CONCLUSIONES

Dado que los Agentes de la Policía Judicial son considerados trabajadores de confianza, no pueden formar parte del Sindicato de los demás trabajadores pero sí podrían formar sus propios sindicatos, aun cuando esto sería poco factible derivado de las funciones encomendadas que se encuentran en íntima relación con la marcha de la Institución y se crearían conflictos innecesarios.

Al no tener los Agentes estabilidad en el empleo debido a su calidad de confianza, se encuentran en total estado de indefensión que hace que el superior jerárquico fácilmente pueda rescindir la relación laboral argumentando pérdida de la confianza, es por esto que pensamos que se debería legislar sobre lo anterior, a fin de que la subjetividad del término "pérdida de la confianza" sea materializado en causales bien concretas y definidas, y se le de oportunidad al elemento de aportar las pruebas necesarias con el objeto de desvirtuar las causas específicas -- que se le imputen.

Es importante que los derechos de los agentes de la Policía Judicial permanezcan sub-júdicados hasta en tanto no se les compruebe fehacientemente su participación en los hechos o ilícitos que se les atribuyen, ya que al tener los referidos Agentes la certeza de su permanencia en el empleo, en tanto no se compruebe su participación, podrían con toda libertad aportar pruebas al procedimiento judicial o administrativo que se les instruyera, sin necesidad de contar con influencias ajenas a su -

caso, que pudieran provocar resoluciones contrarias a sus intereses, aplicándoseles por supuesto, las normas que le sean más favorables, independientemente de la jerarquía que éstas guarden.

Por lo que respecta a las prestaciones o beneficios de carácter social a que tiene derecho todo trabajador, deberían extenderse a este tipo de empleados a fin de que ellos también gozaran de pensiones o jubilaciones con las que se aseguraría el futuro de los buenos elementos de la Policía Judicial -- que han dedicado su vida en el desempeño de una labor también buena dentro de la Policía Judicial del Distrito Federal.

Por lo que hace a los ingresos a la corporación, creemos que para que se realicen profesionalmente las labores de los elementos de la Policía Judicial, es menester que se haga una selección rigurosa de los aspirantes, a fin de que reúnan los perfiles necesarios a fin de lograr la no improvisación -- de los Agentes que deteriora en gran medida la imagen que debiera guardar la Policía Judicial.

Si en principio resultaron cuestionables en cuanto a su regulación los derechos de los trabajadores frente al estado-patrón, aún son más imprecisos en cuanto a la relación de trabajo se refiere, los derechos de este tipo de trabajadores que

lo hacen dentro de los denominados cuerpos de seguridad, por lo que de suyo hacen necesarias disposiciones legales específicas que regulen de manera precisa e integral, es decir, el aspecto institucional y propiamente laboral, las relaciones de trabajo existentes entre ambas partes.

Sin ánimo de encontrar aspectos negativos -- donde no existen, creemos que si bien en la Ley Orgánica de la -- Procuraduría General de Justicia del D.F. a que se ha hecho mención en el capítulo cuarto, se establecen principios importantes -- tendientes a regular la relación derivada de la función que los -- miembros de la Policía Judicial llevan a cabo como servidores públicos y como trabajadores, también se observa que la determinación final que pudiera recaer a algún aspecto derivado de la prestación del servicio corresponde al propio Procurador y al Oficial Mayor de la dependencia o a quien el primero delegue facultades, -- lo que hace que de alguna manera tales funcionarios puedan ser -- juez y parte en tales conflictos, lo que confirma la necesidad de que los policías judiciales cuenten con un ordenamiento legal en el que sus derechos laborales se encuentren establecidos de manera precisa y definitiva.

Si bien el juicio de amparo constituye un -- medio de impugnación trascendental contra las resoluciones que -- puedan afectar las garantías individuales de los elementos de la

Policía Judicial, derivadas de su relación de trabajo para con el Estado, no menos importante es que se legisle en este aspecto a fin de dar fuerza de ley a los derechos constitucionales que como trabajadores corresponden a éstos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Manual de Derecho Administrativo del Trabajo". Editorial Porrúa.- México 1985, 1 Vol.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho del Trabajo". Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982.
- 3.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. "Las Garantías Individuales". Editorial Porrúa. México 1986.
- 4.- CASTORENA, Jesús J. "Manual de Derecho Obrero" Editorial Porrúa. México 1984.
- 5.- DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1985.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1986. 2 Tomos
- 7.- DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo". Ediciones Depalma, Buenos Aires. 1984.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1985. 2 Tomos.
- 9.- FIX ZAMUDIO, Héctor. "Los Tribunales Constitucionales y los Derechos Humanos." Editorial Porrúa, México 1985.
- 10.- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1986.
- 11.- MOZART RUSSOMANO, Víctor. "Derecho del Trabajo" (El Empleador y el Empleado). Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982.
- 12.- MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México 1976.
- 13.- NORIEGA, Alfonso. "Lecciones de Amparo". Editorial Porrúa, México 1985.
- 14.- OSORIO Y NIETO, César Augusto. "La Averiguación Previa". Editorial Porrúa 1985.

- 15.- ROMERO GARCIA, Fernando. "Diario de los debates del Constituyente de 1917" Tomo II, Editorial Pax 1956.
- 16.- ROSS GAMES, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Cárdenas, Editor y Distribuidor. México -- 1985.
- 17.- ROCHA BANDALA, Juan Francisco. "La Competencia en Materia Laboral". Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1985.
- 18.- SOTELO REGIL, Luis F. "La Investigación del crimen." Editorial Limusa 1978.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Social Mexicano". Editor al Porrúa. México 1978.
- 20.- VILLORO TORANZ , Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa. México 1986.

LEYES CONSULTADAS:

- 1.- Ley de Amparo
- 2.- Ley Federal del Trabajo
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 4.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- 5.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- 6.- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- 7.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION:

- 1.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985
- 2.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988
- 3.- Informe de Labores de 1951.
- 4.- Tomo LXXV de la Sexta Epoca.
- 5.- Tomo CXII de la Sexta Epoca.

OTROS:

Diario Oficial de la Federación del lunes 22 de mayo de 1989 y --
del martes 17 de octubre del mismo año.