

879309

42

2-ef



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

Escuela de Derecho



Con Estudios Incorporados a la
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

Clave : 879309

"PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEY DEL TRABAJO DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS
MUNICIPIOS DE GUANAJUATO, PARA OTORGAR UNA
PRIMA DE ANTIGUEDAD"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS

Que para obtener el titulo de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ANA MA. RAZO RODRIGUEZ

CELAYA, GTO. NOVIEMBRE 1992



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.

I N D I C E

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- ARGENTINA.....	2
2.- BRASIL.....	2
3.- COLOMBIA.....	2
4.- CHILE.....	2
5.- FRANCIA.....	3
6.- ITALIA.....	3
7.- MEXICO.....	3
8.- PERU.....	6
9.- VENEZUELA.....	6

CAPITULO II

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CONTENIDA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

1.- CONTRATO COLECTIVO DE PETROLEOS MEXICANOS.....	8
2.- CONTRATO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO..	10
3.- CONTRATO COLECTIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	12
4.- CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA LANA.....	14

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD	18
---	----

CAPITULO IV

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- ARTICULO 162 PRIMER PARRAFO.....	28
2.- FRACCION I.....	29
3.- FRACCION II.....	31
4.- FRACCION III.....	34
5.- FRACCION IV.....	35
6.- FRACCIONES V Y VI.....	36
ARTICULO 53.....	39
ARTICULO 395.....	43
ARTICULO 436.....	45
ARTICULO 439.....	45

CAPITULO V

ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO BUROCRATICO 48

1.- DECLARACION CONSTITUCIONAL DE 1917.....	49
2.- ESTUDIO DE ALGUNAS LEGISLACIONES ESTATALES QUE REGLAMENTAN LOS EMPLEOS BUROCRATICOS EN NUESTRO PAIS:	50
A) CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA DE 1921.....	50
B) LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA DE 1922.....	51
C) LEY DEL TRABAJO DEL EDO. DE AGUASCALIENTES DE 1928.....	52

CAPITULO VI

PROCESO EVOLUTIVO DEL DERECHO BUROCRATICO 55

1.- DURANTE EL GOBIERNO DE EMILIO PORTES GIL EN 1929.....	55
2.- DURANTE EL GOBIERNO DEL GENERAL ABELARDO L. RODRIGUEZ EN 1934.....	56
3.- DURANTE EL GOBIERNO DEL GENERAL LAZARO CARDENAS EN 1938.....	58

4.- DURANTE EL GOBIERNO DEL GENERAL MANUEL AVILA CAMACHO EN 1941.....	62
5.- DURANTE EL GOBIERNO DEL LIC. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO.....	65

CAPITULO VII

ESTUDIO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU APARTADO "B".

1.- REFORMA DE 1960, PROPUESTA POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS.....	68
2.- TEXTO DEL ART. 123 APARTADO "B" CONSTITUCIONAL DE 1960....	70
3.- REFORMAS Y ADICIONES AL ART. 123 CONSTITUCIONAL EN SU APARTADO "B".....	72
4.- ESTUDIO DEL TEXTO ACTUAL DEL ART. 123 APARTADO "B".....	77

CAPITULO VIII

1.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

2.- LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS	103
--	-----

CAPITULO IX

PROYECTO DE REFORMA A LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS

CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFIA.....	142

INTRODUCCION

A lo largo del tiempo la clase trabajadora y en especial la burocrática ha ido alcanzando pequeños logros en cuanto al reconocimiento de sus derechos más primordiales, algunos de ellos han sido tomados de diversos contratos colectivos de grandes empresas o Instituciones.

Y es precisamente hasta el año de 1960 cuando se eleva a rango constitucional, la configuración de los mismos, pero se deja a un lado algunas otras prestaciones que como trabajadores que son deben concederseles.

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y del Municipio, del Estado de Guanajuato, ha sido duramente debatida y criticada por varios estudiosos de la materia, llegando inclusive a considerarla como imperfecta e ineficaz, por ser solo una copia fiel de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin que por ello la supere o la perfeccione.

Olvidando así el legislador local de 1984 el Derecho grandioso e incompensable como es el de la Prima de Antigüedad, pretendiendo subsanarlo con una pensión por jubilación la cual ni siquiera se equiparaba con los beneficios de la primera.

Es por ello que con la realización de la presente obra, pretendo demostrar con razonamientos lógicos y ejemplificación de circunstancias que desencadenan en necesidades reales, la urgencia para reformar la Ley TSPSEM, para contemplar una prima de antigüedad para los trabajadores al servicio del Estado.

Considerando a esto con los mismos Derechos y Obligaciones que el trabajador generico y que por lo tanto debe de recibir tal prestacion, por el simple hecho de trabajar por determinado tiempo al servicio de su estado o municipio.

Es asi que este obra, esta dirigida a los estudiosos del Derecho Laboral Burocratico, investigadores incansables de la norma juridica, reconociendo de esta su caracter dinamico, digno de reformas y adecuaciones a nuestra realidad contemporanea.

No pretendo obtener de los lectores, la entera comulgacion con mis ideas, pero si la aceptacion de la postura que defiendo, dentro de los limites de Justicia y equidad social entre el Estado y sus trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El trabajador ha pugnado porque el concepto de antigüedad le sea reconocido como un derecho de carácter económico, nacido de su permanencia en el trabajo con un mismo patrón.

En la práctica, el patrón siempre es más tolerante con un trabajador que tiene más tiempo a su servicio, que con uno de nuevo ingreso: en el primer caso, esa vinculación que generalmente produce normas de convivencia, siempre ha deseado que las mismas tengan consecuencias jurídicas.

Algunas leyes han recogido esta tradición y le han dado efectos jurídicos en algunas esferas de la relación laboral, sin embargo, un reconocimiento traducido en un resarcimiento económico atento al tiempo de los servicios prestados como representa la prima de antigüedad no ha sido tomado en cuenta por otras legislaciones como norma legal.

En algunos países y entre ellos el nuestro (hasta antes de 1970) se llegó a identificar esa prestación con la que tenían los trabajadores al ser despedidos, la cual aparentemente podría considerarse como una indemnización por antigüedad, sin embargo, debidamente analizada la figura, no representa esa concepción.

Conforme a lo delineado en la obra, "Derecho del Trabajo", del maestro Rafael Caldera, considero de gran interés mencionar las referencias a que dicho autor refiere en su obra en lo relativo a la Prima de Antigüedad.

1.- ARGENTINA

Inicialmente concedió la legislación de ese país, una media retribución mensual por año de servicios prestados, a los empleados de comercio, y fué extendiéndola a los obreros de la industria pero de manera formal quedó generalizada por el artículo 67 del Decreto Ley 33-302.

2.- BRASIL

En su legislación ordena el pago de un mes "del mayor sueldo que haya recibido en la empresa", al trabajador por un año de servicios prestados para su patrón.

3.- COLOMBIA

Adoptó el nombre de auxilio de cesantía, pero acordó una *verdadera indemnización por antigüedad*, de un mes de salario por cada año de servicios, otorgando al principio sólo a empleados y extendido después a todos los trabajadores.

4.- CHILE

La Ley Chilena concedió a los empleados un sueldo mensual por año completo de servicios pero, por ley a partir del primero de enero de 1937 se convirtió en un fondo de reserva de carácter previdencial.

En cuanto a los obreros el beneficio se ha extendido sólo a los petroleros, ferrocarrileros y de otros servicios municipales.

5.- FRANCIA

En este país la indemnización de antigüedad no está fijada por la Ley, salvo casos especiales (como el de los periodistas) y por los usos y convenciones colectivas de trabajo.

6.- ITALIA

La "Carta de Lavoro" establecía la regla de una indemnización en proporción a los años de servicios, para todo trabajador en caso de cesación de las relaciones de trabajo por desdipo sin culpa.

En la declaración XVII del 13 de noviembre de 1924, fijó para los empleados un monto menor a la mitad de tantas mensualidades como años de servicios pero posteriormente se hizo extensivo para todos los trabajadores por contratos colectivos.¹

7.-MÉXICO

Hasta antes de 1970 la prima de antigüedad sólo había tenido aplicación mediante algunas conquistas sindicales, a través de Contratos Colectivos o Contratos Ley. Se trataba de una prestación nueva en la legislación del trabajo, los antecedentes de la misma se reducen a la mención que de ella se hace en algunos Contratos Colectivos y por supuesto la interpretación que de ella se hacía, era objetivamente particular a los efectos que le daban los contratantes.

Es así que en la Exposición de Motivos de la Ley Federal de

¹ BORSI-Pergolesi, II, Littala II Contrato di Lav, Roma, Italia, 1933. pág. 257 y 258.

Trabajo de 1970 se idea la prima de antigüedad, expresando que:

" El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de desertión de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicio, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos."

" La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del

trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social. "

En el artículo So. Transitorio de la misma Ley en cuestión, se reglamentaban otras cuestiones en lo referente en cuanto al pago de la prima de antigüedad, mismo que a la letra insertamos;

" ARTICULO So.- Para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III.- Los que tengan una antigüedad , mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponde por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley. "

8.- PERU

La Ley Peruana 10,211 del 23 de julio de 1947 concede la indemnización al obrero voluntariamente retirado, siempre que dé un "preaviso", cuando haya prestado servicios más de un año y cuando haya quedado inhabilitado para continuar el trabajo por enfermedad o incapacidad.

" El retiro voluntario no excederá del 10% de los trabajadores de la empresa en un año".²

9.- VENEZUELA

El retiro voluntario no es causa que haga procedente el pago de una indemnización por la antigüedad del trabajador al servicio de una empresa.

² VIGIL Ignacio, Legislación del Trabajo, Lima Perú, 1948, pág. 345.

La renuncia del trabajador no da derecho a la antigüedad, pero la doctrina y numerosos convenios colectivos, han considerado a la Prima de Antigüedad como un derecho adquirido por la clase trabajadora.

Ya para concluir el presente capítulo solo falta agregar, que la Prima de Antigüedad ha evolucionado a través de las conquistas que el trabajador ha logrado en las contrataciones colectivas, conquistas individuales que al generalizarse han dado como resultado la inquietud legislativa por plasmar en la Ley su regulación como una obligación en favor de los trabajadores.

Desgraciadamente tan sólo en algunas de las Legislaciones que hemos citado, este derecho se ha reglamentado en una forma justa y equitativa para el trabajador y por el contrario en otras, deja en tela de duda su legítima existencia.

CAPITULO II

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONTENIDA EN LOS CONTRATOS COLECTIVO

1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS

Precisamente en este Contrato Colectivo encontramos un claro antecedente de la Prima de Antigüedad, el cual fué celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, del año de 1969-1971, en el cual consagra una prima de antigüedad, en la cláusula 25 de dicho contrato, misma que textualmente citamos:

"(...) Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos, el patrón efectuará la liquidación a sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades absolutas que le correspondan), dentro de un plazo de diez días contados a partir de la fecha en que el trabajador compute los 15 años de antigüedad en los términos de la cláusula 23.

Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación se efectúe (...)"

Se puede hacer la aclaración de que el término renuncia, se tiene que entender la razón por la cual este contrato forma parte de los antecedentes de esa Prima de Antigüedad.

La cláusula 23 del contrato colectivo en cuestión dice a la letra:

"(...) En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe

el convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustando tres meses de salario ordinario y el importe de veinte días por cada año de servicios en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses pagará diez días (...)"

De lo anterior podemos concluir que:

A) Puede pedir su retiro voluntario, aquel trabajador que tenga 15 quince años como mínimo, de servicio prestados a esa empresa en forma ininterrumpida.

B) Que la indemnización que habrá de pagarse se hará con sujeción a lo dispuesto por la cláusula 23 del contrato colectivo

Como parte final del estudio del Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos, haremos referencia de la cláusula número 15:

"(...) Los trabajadores solo perderan su antigüedad cuando a cambio de ella hayan recibido la indemnización correspondiente. "

Lo cual se traduce en una especie de garantía para esos trabajadores sindicalizados, en el derecho irrenunciable de recibirla.

2.- CONTRATO COLECTIVO DE LOS FERROCARRILES
NACIONALES DE MÉXICO.

Remontándonos a lo establecido por la cláusula 82, misma que establece que:

"(...) Cuando el trabajador se ve obligado a separarse del servicio por incurrir los representantes de la empresa en faltas de probidad y honradéz, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, dentro del servicio, la empresa lo indemnizará con el importe de 3 tres meses de salario a que se refiere el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo y además con el equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios calculados a la base del salario que corresponda en el momento de su separación. "³

Es de suma importancia analizar de igual forma la cláusula 89 del mencionado contrato, misma que señala :

"(...)En los casos en que se encontrare el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I,II,III y IV, así como aquéllos en que el trabajador, opere con sujeción a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, por la indemnización, esta se integrará de conformidad con lo previsto en el artículo 123 Constitucional, por la indemnización, esta se integrará de conformidad con lo previsto en el artículo respectivo de la propia Ley, debiendose considerar 30 días de salario por cada año de servicios prestados.

Este beneficio sólo surtirá efectos, para el reclamante en tanto sea patrocinado por el Sindicato y

³ FERRONALES. - Contrato Colectivo de Trabajo 1960-1970

hasta la total liquidación y satisfacción de la obligación,"

De dichas cláusulas contractuales se desprende que, para que un trabajador pueda gozar de los beneficios del presente contrato es necesario que :

A) La prestación indicada la reciba el trabajador si éste se encuentra dentro de los casos planteados en la Ley Federal del Trabajo.

B) Que el trabajador prefiera la indemnización según lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A" fracción XXII de la Constitución.

C) Independientemente de la prestación por la Ley otorgada, tiene el trabajador derecho a 30 días de salario por cada año de servicios prestados.

D) El supuesto C) solamente lo puede hacer valer el trabajador, por medio del Sindicato aludido.

A consecuencia de lo anterior, la Ley laboral no hizo más que recoger la institución contemplada en los contratos que la contenían.

Esto se infiere de una parte del texto de la Iniciativa Presidencial :

"(...) Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en

Federaciones y Confederaciones, los contratos colectivos han consignado en su cláusula beneficios y prestaciones para los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. "

Al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista Contratos Colectivos más importantes del país, que ya estudiamos, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización, responden a las necesidades más apremiantes de los trabajadores, entre ellas el aguinaldo y la prima.

3.- CONTRATO COLECTIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En el contrato colectivo del Seguro Social del año de 1967 a 1971, se encuentra incluida una prima especial en la cláusula número 56 del capítulo VIII, indica:

"Si un trabajador es separado injustificadamente y optare por la indemnización y no por la reinstalación, el Instituto se obliga a pagar de inmediato, como indemnización económica que establece la Constitución la cantidad correspondiente a cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad. "⁴

⁴ IMSS; Instituto Mexicano del Seguro Social, Contrato Colectivo de Trabajo 1967-1971.

Conforme a esta cláusula, el citado Instituto corrobora otra nueva conquista del obrero mexicano y señala aún en la misma cláusula que :

"Mientras la indemnización y la antigüedad no sean pagadas, el trabajador seguirá percibiendo el sueldo que le corresponda".

En base a lo anterior podemos concluir que:

Para el Seguro Social existe lo que en la actualidad se conoce como Prima de Antigüedad y que todo trabajador que sea despedido tendrá derecho al pago de dicha prima, la cual consiste en el importe de cincuenta días por cada año de servicios prestados para el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Pero de igual forma tal prestación será pagada, a aquellos trabajadores que se nieguen a ser reinstalados.

Dentro del mismo contrato se estipula otra forma de tener derecho a la Prima de Antigüedad, la cual se encuentra consagrada en la cláusula 5ª del mismo capítulo, la cual insertamos a la letra:

"(...) El trabajador de base que renuncia a su puesto, recibirá del Intituto doce días por cada año efectivo de labores en puesto base, y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la prima pueda exceder en ningún caso, del importe de dos meses de salario(...)"

Así que también en el caso de renuncia o terminación voluntaria de la relación de trabajo del trabajador, este

tendra derecho a que se le pague la Prima de Antigüedad, la cual consistirá en el importe de doce días por cada año de servicios prestados al Instituto.

4.- CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA LANA

En el periodo de 1969 a 1971 se constituyo el contrato colectivo de trabajo obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana, mismo que constituye un claro antecedente de la Prima de Antigüedad, y es precisamente en su artículo 118 donde se consagran las formas de aplicación de dicha prima :

"(...) Los trabajadores que hayan prestado servicios en algún turno eventual (primero, segundo o tercero), no considerado dentro de lo previsto, por los artículos 39 y 40 de este contrato eventual respectivo, una compensación equivalente a un día de salario por cada mes que haya durado en vigor el contrato y la prestación de servicios correspondientes, cuya compensación se hará de acuerdo con las dos últimas semanas completamente trabajadas (...) "

Hemos notado la total diferencia que existe en este tipo de contrato, con el de Petroleos Mexicanos, o con el de Ferrocarriles Nacionales, solo por citar algunos de ellos; pero es precisamente en este donde se consagra un tipo de compensación distinta para la clase trabajadora.

De acuerdo al anterior artículo se tiene derecho a una prima de antigüedad, por parte de aquel trabajador eventual, pero dicho pago es igual al monto actual del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por considerar un día de salario por cada mes, es decir doce días por año.

Damos cita ahora al artículo 120 del mismo Contrato Colectivo el cual dice:

"(...) El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años o mayor, desea retirarse del servicio podrá hacerlo con sujeción a las siguientes reglas:

A) Toda solicitud de retiro deberá de ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

B) Las empresas estarán obligadas a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la forma respectiva hasta el máximo que durará en la siguiente escala que se computará sobre el número de trabajadores de la planta, en servicio en cada fábrica.

1.- De 2 a 25 trabajadores	1 cada dos años
2.- De 26 a 125 trabajadores	1 cada año
3.- De 126 a 350 trabajadores	2 cada año
4.- De 351 a 500 trabajadores	3 cada año
5.- De 502 a 650 trabajadores	4 cada año
6.- De 651 a 1000 trabajadores	5 cada año
7.- De 100 en adelante	6 cada año

C) En la inteligencia de que el cómputo concedido a los

trabajadores será ejercitable dentro de cada uno de los años que este contrato esté en vigor, computados a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos de la Ley, ese derecho no es acumulable para los años posteriores.

D) El trabajador que de acuerdo con esta cláusula se retire tendrá derecho a una gratificación de nueve días de salario por cada año de servicios prestados completos, ininterrumpidamente a la empresa respectiva.

E) Para los efectos de este artículo queda entendido, la antigüedad de los trabajadores, no se interrumpirá por las ausencias causadas por enfermedad, fuerza mayor, permisos de la empresa o cuando haya sustitución del patrón

F) No quedan comprendidos en los beneficios de este artículo, los trabajadores cuyo retiro no sea voluntario u obedezca a incapacidad profesional para el trabajo.

Tampoco quedan comprendidos los trabajadores cuyo retiro obedezca a incapacidad no profesional si en la región en que está ubicada la fabrica respectiva, ha sido implantado el regimen del Seguro Social. "6

Del estudio del anterior ordenamiento, podemos resumir las siguientes consideraciones:

1.- El trabajador deberá ser de planta para que tenga derecho a la prima.

2.- Deberá tener una antigüedad de diez años como mínimo.

⁶ Contrato Colectivo de la Industria de la Lana, 1960-1971

3.- Esta prestación se proporcionara solamente en aquellos casos en que el trabajador solicite su retiro.

4.- Dicha solicitud de retiro deberá hacerse por conducto del sindicato.

5.- El pago de la Prima de Antigüedad será de nueve días por cada uno de los años de servicios prestados a la empresa, en una forma ininterrumpida.

No podemos dejar de admitir el gran logro que significó esta nueva figura contenida por este, contrato colectivo, pero también debemos apreciar la gran injusticia cometida en contra de aquel trabajador que se veía en la necesidad de retirarse de su trabajo a causa de una enfermedad profesional, y por lo mismo no tiene derecho a gozar de la prima de antigüedad.

Y es por ello, que este contrato no cumple con la finalidad de la prima de antigüedad, ya que se tiene derecho a recibirla por la simple continuidad y por el tiempo laborado para un patrón, independientemente de las causas de separación.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Para hablar de la naturaleza Jurídica de la Prima de Antigüedad, tendremos que encontrar en primer lugar su origen, el lugar de donde nace a la vida jurídica, y dicha fuente la tenemos en los contratos colectivos, como los de Ferrocarriles Nacionales y Petroleos Mexicanos S.A. así como el de la Industria de la Lana y el del Instituto del Seguro Social.

Son precisamente estos contratos colectivos un pilar importante en el Derecho del Trabajo, ya que han contribuido al mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora, así como las prestaciones a que tienen derecho, por sus servicios prestados.

En ellos se contemplaron prestaciones y beneficios superiores a los que regalementaba la Ley Federal del Trabajo, entre ellas estan: el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, un período más largo de vacaciones, facilidades para adquirir una vivienda y por supuesto la prima de antigüedad.

Y es precisamente esta última que es considerada dentro de los propios contratos colectivos, como una ayuda de carácter económico en reconocimiento al tiempo de servicios prestados por el trabajador, aunque en algunos contratos de trabajo, consignarán a la prima de antigüedad con distinta denominación y diferente modalidad.

Esto es en cuanto al surgimiento de la prima de antigüedad en los contratos colectivos, pero ahora pasaremos a la Ley

Federal del Trabajo de 1970.

Es en la exposición de motivos de la Ley de 1970, en donde el legislador justifica la existencia de la prima de antigüedad, como producto recogido de la práctica adoptada en varios contratos colectivos, ya que argumenta que la permanencia del trabajador en una empresa, debe de ser fuente de un ingreso anual.

Y al ser promulgada dicha Ley, se asienta la prima en el Capítulo Cuarto el Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, haciendo extensivo este beneficio a los trabajadores de la mediana y pequeña industria, los cuales representaban un porcentaje mayoritario en la República Mexicana y que ilógicamente se encontraban colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de las grandes industrias.

Es así como el derecho a la prima de antigüedad es fusionado en la Ley del Trabajo y tiene su origen a partir del primer servicio que hace el trabajador, el cual se va sumando con el transcurso del tiempo, generando por consiguiente otros derechos que vienen a determinar una nueva prestación.

Al prolongarse el tiempo que el trabajador ha estado prestando sus servicios, va adquiriendo antigüedad en el mismo y por ello se hace acreedor a ciertos derechos que la propia Ley Laboral le confiere.

Esta situación que fue tomada en cuenta por el legislador, para elevar a la calidad de un derecho inalienable del trabajador la antigüedad que tuviera en el mismo, reconocimiento

legislativo del valor ético y social a los hombres que entregarán su fuerza, energía y parte de su vida al trabajo de una empresa, sirviéndole por medio de ella, a la economía nacional y por consiguiente al bienestar del pueblo.

Con el fin de completar los razonamientos anteriores, daremos cita a la Exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente de la República, al Congreso de la Unión del cual insertamos la parte medular del mismo:

" Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador pues sería injusto que quién la ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ellos implica (...) "

" El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios (...)"

Lo anterior establece un claro reconocimiento al pago de la prima y el monto correspondiente a la misma, encuadrándola en el margen de justicia y equidad social, pero ahora pasaremos al

punto que nos ocupa, su naturaleza jurídica. y el mismo texto nos refiere que:

" La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea de riesgo: o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independientemente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social."

Tal exposición fué duramente criticada por algunos tratadistas, y entre ellos encontramos al maestro Francisco Ramirez Fonseca, el cual afirma que :

" la iniciativa incurre en un error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del género seguridad social. "⁷

Dicho autor manifiesta solamente su conformidad en el sentido de que la prima deriva del solo hecho del trabajo y del transcurso del tiempo en el mismo, pero marca severamente la distinción entre esta y la prestación de las vacaciones, por

⁷ RAMIREZ Fonseca Francisco, La prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, México, 1982. PAC. pág. 36.

considerar a esta última, fundamentada en la necesidad de permitirle al trabajador un descanso medianamente prolongado para recuperar las fuerzas perdidas en el trabajo, y tal fundamentación dista mucho de la que se aplica en la prima de antigüedad.

Conforme a su criterio da el citado la siguiente definición de Prima de Antigüedad:

" Es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad"^o

A su vez el tratadista Mario de la Cueva del Río, la define como:

" El resultado del desgaste de las fuerzas del trabajador que contempladas como un ahorro se van acumulando año con año, de forma que al menos podrá disponer de una cantidad que le permita adquirir algún satisfactor especial." ^o

Por su parte el Dr. Nestor de Buen Lozano argumenta :

^R RAMIREZ Fonseca Francisco. Op. Cit., pág 37

^o DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1990, PORRUA, S. A., Decimasegunda Edic. pág. 28.

" Partiendo del supuesto de que la prima no se cubre con motivo del trabajo, por lo que no se le puede reconocer el carácter de salario, así sea diferido y que en rigor, tampoco constituye un fondo de ahorro, ya que éste supondría una reserva con cargo al salario del trabajador y, un derecho incondicional a recuperarlo, creemos que debe concluirse que se trata de una prestación sui-generis, legal y condicionada, de importe limitado.¹⁰

Por último daremos cita al Dr. Baltazar Cavazos Flores, que define a la Prima de Antigüedad de la siguiente manera:

" La Prima de Antigüedad no es un Derecho indemnizatorio, sino que se trata de una especie de salario diferido "¹¹

Como hemos podido observar, a través de los criterios de los tratadistas citados, se percibe cierta contradicción entre los mismos al definir la prima de antigüedad, pero coinciden al afirmar que ésta se genera por el transcurso del tiempo, excepto el argumento presentado por el maestro De la Cueva, ya que por su parte tan sólo esta incluyendo al trabajador que aún vive y olvida que también tienen derecho a gozar de tal prestación los deudos del trabajador fallecido.

¹⁰ DE BUEN Lozano Neolot, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, PORRUA, S. A. Octava Edicc. pág. 340

¹¹ CAVAZOS Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, México, 1989. TRILLAS, Vigésimacuarta Edicc. pág 517.

De igual forma no coincide con lo manifestado por el tratadista Nestor de Buen Lozano, ya que el afirma que la prima no se cubre con motivo del trabajo, y si en realidad así fuera, no tendría caso alguno que se contemplara dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que se otorgaría independientemente de la relación laboral.

De igual forma son olvidadas las fracciones V y VI de la Ley Federal del trabajo, por parte del tratadista, Francisco Ramírez Fonseca, ya que en las ideas que entrelaza en su definición, no se preveee en ningún momento, qué sucedería con la prima en caso de fallecer el trabajador, y considero que sería prudente mencionarlo, porque esta prestación también se encuentra al alcance de sus familiares o en caso de no serlo, cualquier otra persona que se encuentre bajo el supuesto del artículo 501 del cuerpo de leyes invocado.

Haciendo una breve recopilación de lo expuesto dentro de este capítulo, enumeraremos en primer término, lo que no es la prima de antigüedad, conforme a los Contratos Colectivos, a la Exposición de Motivos de la la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, y al criterio de los tratadistas citados :

- 1.- No es una prestación de seguridad social
- 2.- No es una ayuda asistencial
- 3.- No es una prestación de caracter vitalicio
- 4.- No es un pago de pensión por concepto de jubilación
- 5.- No es un derecho indemnizatorio
- 6.- No es una desinteresada gratificación
- 7.- No es una recompensa particular
- 8.- No trae aparejada ninguna otra prestación adicional.

Y podemos afirmar en consecuencia, lo que verdaderamente implica dicha prima:

a) Es una prestación de carácter general que le corresponde a todos los trabajadores de planta.

b) Es un derecho adquiriendo por el trabajador por el número de años laborados para la empresa.

c) Es una institución protectora cuya finalidad se traduce en una ayuda económica para el trabajador o para su familia, como reconocimiento al tiempo que prestó sus servicios para su patrón.

d) Es la suma de dinero a la que tiene derecho el trabajador de planta, cuando renuncia de su trabajo por alguna causa justificada o le es rescindido el contrato por causa justificada o injustificada, o por alguna causa de terminación de la relación laboral.

Tomando como base las anteriores consideraciones, me atrevo a exponer lo que conforme a mi muy personal criterio, significa la Prima de Antigüedad :

Es un derecho que adquiere el trabajador de planta, por el número de años laborados para su patrón y que se traduce en un monto económico, que le deberá ser entregado a él ó en casos excepcionales a su familia; independientemente de las causas que originaron la separación de su trabajo.

CAPITULO IV

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este capítulo se procedera al estudio de cada uno de los preceptos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, mismos que regulan la Prima de Antigüedad, desde que se integra como tal, hasta el Derecho de recibirla por parte del trabajador.

En este orden de ideas iniciaremos entonces con el artículo 162 de la Ley invocada, el cual a la letra dice:

ARTICULO 162 :

" Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores, que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de se empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro

del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores de cualquier otra prestación que les corresponda "

Nótese que por lo que respecta a la separación voluntaria no se especifica desde cuando debe considerarse para los efectos del cómputo y pago de la prima, ya que por lo que se refiere a los últimos casos solamente para su pago, se especifica en el artículo 50. transitorio en su fracción V, mismo que ya inscribimos con antelación.

Por lo tanto puede decirse que solo en este caso la Ley está determinando expresamente una restricción al pago a partir de 1970 lo cual no hace en la separación voluntaria.

1.- ARTICULO 162 PRIMER PARRAFO

Iniciaremos con el primer parrafo, en donde se contempla el derecho a la prima de antigüedad, para los trabajadores de planta y sobre este argumento partiremos al estudio de lo que se entiende como tal.

La ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, del 3 de septiembre de 1936, afirma:

" Due se considera trabajo de planta, cuando el trabajador que realice sus servicios constituya así una necesidad permanente para la empresa o sea que no se trate de un trabajo meramente accidental o eventual y la existencia de un trabajo de planta no depende de que el trabajador realice sus actividades todos los días, sino que el servicio se efectue de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo "

La doctrina al respecto determina: que son "considerados como trabajadores de planta aquellos que realizan la actividad normal y necesaria de la empresa, cuya falta haría imposible su adecuado funcionamiento, y su trabajo constituye la vida de la misma"

Remontandonos a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, esta nos habla del trabajo de planta, temporal y eventual, pero estos dos últimos están contemplados bajo la denominación de trabajo por tiempo u obra determinada.

Y en este orden de ideas, encontramos razon suficiente para

comprender la inclinación que se tiene con un trabajador que ha laborado en forma continua para su patrón y por tal razón goza del derecho a la prima de antigüedad, en recompensa a sus servicios prestados por determinado tiempo.

2.- FRACCION I

Continuaremos de igual forma con la fracción I, donde se delimita el importe correspondiente a la prima de antigüedad, consistiendo esta en doce días de salario por cada año de servicios.

No se esta especificando concretamente, que tipo de salario es el que ha de pagarse al trabajador, si es el salario mínimo general correspondiente a esa zona económica, o el salario profesional, en su caso.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido Jurisprudencia firme, en los siguientes términos:

"FRIMA DE ANTIGUEDAD, APLICACION DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL EN CASO DE, INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO. El artículo 486 de la Ley Federal de Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, ni circumscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación es

aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional. "

Amparo directo 513/75- Ferrocarriles Nacionales de México del 2 de septiembre de 1975, 4 sala, séptima Época, volumen 68, Quinta Parte, pag. 22

Esto es en cuanto a la base que se tomará en cuenta para establecer el salario que se cuantificara para determinar el monto de la prima pero es importante señalar también lo establecido por la Jurisprudencia de la Corte, en el sentido de que el pago de la prima debe ser proporcional al tiempo laborado por el trabajador.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.- Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en cuenta el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse. "

Amparo directo 514/74.- Ferrocarriles Nacionales de México., 2 de agosto de 1974, 4a. sala, séptima época, volumen 68.

En un último criterio señalado por la Corte, de la cual no insertaremos íntegramente el contenido, y es tomada de la

Jurisprudencia Laboral de 1917-1981, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Amparos Directos dictados en esa época, refiere que :

" Es justo que si el trabajador deja de laborar antes de que se complete el año de servicios, le sea cubierta la prima de antigüedad, con el importe proporcional correspondiente a ese tiempo laborado. "

Este argumento ha sido duramente debatido por varios tratadistas ya que en su muy particular juicio, consideran que se le esta dando un efecto retroactivo a la Ley.

La XLIX Legislatura de Diputados aprobó una iniciativa de Ley en donde se previene:

" Hacer extensiva la prima a todos los trabajadores aún cuando no sean de planta y entregar una cantidad correspondiente al tiempo laborado, cuando no hayan cumplido un año de trabajo."

3.- FRACCION II

Encontramos en la fracción II el siguiente argumento :

" Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 "

Primeramente haremos una conceptualización de la palabra salario; entendiéndolo a esta como la compensación justa y necesaria que viene a gratificar el esfuerzo del trabajador, esto es en mi lógico entender, y sobre el mismo retomaremos lo que manifiesta el maestro Mario de la Cueva, el cual dice:

"Que el salario es la suma de la retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de patrimonio humano(...)"

Remitiéndonos al artículo 5 Constitucional, este nos dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribucción y sin su pleno consentimiento"

Por su parte la Ley Federal del Trabajo regula el salario en varios de sus artículos y es en el artículo 82 donde se encuentra su definición:

" Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. "

En el artículo 123 apartado "A" fracción VI párrafo segundo, de nuestra Constitución Política menciona:

"Que los salarios minimos genrales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en le orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (...)"

Del mismo articulo damos cita a la fracción VII que expresa que:

" para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo, ni nacionalidad "

Es así como nuestra Carta Magna, envuelve protectoramente al

salario que debe percibir todo trabajador, como justa retribución a sus servicios prestados para su patrón o para una empresa.

Ahora bien para determinar el monto del salario que deberá pagarse en caso de Prima de la antigüedad concretamente veremos como lo remite el artículo 162 fracción II, el cual refiere al artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo:

"La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. "

El caso omiso a esta disposición legal, no sólo implicaría una violación a la Ley del Trabajo, sino propiamente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 486 también es tomado en cuenta para fijar el monto de cualquier tipo de prestación o indemnización, por lo cual le damos de igual forma cita:

" Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo. "

Ciertamente el legislador pretendía con la adicción de este apartado, lograr que se pagara una buena indemnización al trabajador, tomando como base el salario mínimo que se pagara en la región, pero en la práctica resulta inoperante, y requiere de adecuación a nuestros días.

Dentro de esa modificación quedaría fuera por supuesto, el parrafo segundo, del citado precepto legal.

4.- FRACCION III

Se visualiza que dicha prima es pagada a los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo, a los que se separan por causa justificada, a los que son separados de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido; esto es, por rescisión, renuncia o por alguna causa de terminación de la relación de trabajo.

Por rescisión debemos entender la ruptura de la relación de trabajo, y por retiro voluntario el hecho de que el trabajador no regrese a laborar conforme a los supuestos que marca la ley y según ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, se establece el derecho de pagar la prima de antigüedad de acuerdo con las reglas de la renuncia o retiro del trabajador.

"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- En casos de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley, y si no reanuda oportunamente sus

labores incurra en abandono de trabajo, lo equivale a un retiro para efectos de la prima de antigüedad."

Amparo directo 4647177.- Antonio Cabral Villegas 26 de junio de 1978, 5 votos, Ponente: Alfonso López Aparicio, Secretario: Carlos Villascán Roldán, Cuarta Sala núm. 15 pág. 17.

Partiendo de lo anterior afirmaremos que la prima de antigüedad no debe pagarse cuando deje de existir la relación laboral por causas distintas a la rescisión, renuncia y a la muerte, a no ser que la ley estipule lo contrario en algún caso específico, de la terminación de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, iniciaremos con los trabajadores que se separen en forma voluntaria de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de labores; y es esta una causa de terminación de la relación de trabajo, donde la Ley exige un mínimo de antigüedad para su procedencia.

En los demás casos, como veremos a continuación, no se pide tal requisito, ya que son precisamente otras causas las que dan origen a la terminación de la relación laboral y por consiguiente el derecho a otorgarse la Prima de Antigüedad.

Continuamos ahora con los trabajadores que se separen por causa justificada de su trabajo; tendrán derecho también a la prima aquí se ve la intención del legislador para proteger a la clase trabajadora, ya que si el patrón cae en alguno de los supuestos del artículo 51 de la Ley Laboral es necesariamente justo que le sea cubierta tal prestación.

Esta es pues una causa de retiro del trabajador de sus labores, y no es estrictamente necesario que haya cumplido 15 años de servicios para poder gozar de la prima.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince años para obtener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo con causa justificada"

Por último pasaremos, a estudiar el tercer supuesto marcado por la fracción III del artículo en cuestión, el cual se refiere a los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

La disposición anterior resulta suficientemente clara respecto a la procedencia del pago de dicha prima, dado que puede darse bajo dos supuestos :

- a) el despido justificado
- b) el despido injustificado

En el despido justificado tenemos que si el patrón despide a su trabajador por una causa que este plenamente demostrada y justificada, por alguna de las causales que contempla el artículo

47 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá independientemente la obligación de hacer el pago de la prima de antigüedad.

En el despido injustificado, encontramos mayor razón jurídica para que sea pagada dicha prima, ya que al no existir razón alguna de la ruptura debe pagarse la prima de antigüedad.

En ambos casos, vemos también que no es requisito tener quince años laborando para el mismo patrón, ya que es aplicable en este sentido la Jurisprudencia de la Suprema Corte, mencionada con anterioridad.

5.- FRACCION IV

Dicha fracción establece:

" Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la

a la prima de antigüedad que le correspondía, desde la fecha en que empezó a laborar en la empresa, lo anterior según interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de Jurisprudencia firme.

Ambas fracciones han sido el resultado de la modificación efectuada a partir de las reformas de 1970, y a través de ellas se está determinando a los futuros beneficiarios de tal prestación, en caso de muerte del trabajador.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, adoptó los criterios consignados en la Ley del Seguro Social, para proteger de igual forma a la familia del trabajador o en su caso a las personas que hubiesen vivido con él.

Como apoyo a estas fracciones la Ley Federal del Trabajo, marca la importancia y trascendencia del artículo 501, para señalar a los posibles sujetos, que tienen derecho a recibir las prima de antigüedad, así como cualquier otra prestación que por Ley le corresponda al trabajador fallecido

Es de vital trascendencia continuar con las causas de terminación de las relaciones de trabajo, para lograr una mayor comprensión del artículo 162, es así que pasaremos ahora a otros dispositivos legales contemplados por la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestros días.

ARTICULO 53

" Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

que corresponde a los restantes trabajadores. "

Se instituyo este dispositivo legal, por parte del legislador precisamente para evitar que las empresas se enfrentarán a un problema financiero, ocasionado por el pago conjunto de primas de antigüedad, por retiro intempestivo y voluntario de varios de sus trabajadores.

Previendo lo que podría ocurrir cuando un gran número de trabajadores solicitara su retiro en un mismo tiempo, lo que obligaría a las empresas a una erogación, que no siempre podría llevarse a cabo sin poner en peligro su equilibrio económico.

Para la epoca en que se legisló este precepto, pudo haber resultado de gran utilidad, para las empresas, pero ahora en la actualidad, es muy difícil que pueda presentarse tal situación.

Ya para concluir con el estudio del artículo 162, daremos paso a las siguientes fracciones:

6.- FRACCION V y VI

"V.- En caso de muerte el trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda."

Por fallecimiento del trabajador, sus deudos tienen derecho

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 manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

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

Segun el tratadista Francisco Ramirez Fonseca, dando cita a su obra la "Pima de Antigüedad" afirma que : "No debe pagarse en el caso de la fracción I que contempla el mutuo consentimiento; ya que no hay que confundir el mutuo consentimiento con la renuncia. La renuncia es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón."¹²

Aunque el patrón no acepte el derecho de pagar la prima de antigüedad aún en caso de muerte del trabajador, ya que en este caso se pagara a las personas que menciona el artículo 501 en sus cinco fracciones.

Continuando con la fracción III, se percibe que no es procedente al pago de la prima de antigüedad, debido a que ni la terminación de la obra o el vencimiento del término, o inversión del capital. son supuestos que hayan sido tomados en consideración por el artículo 162 de la Ley Laboral para concederse al trabajador la prima de antigüedad, ya que en ninguno de los tres casos mencionados en dicha fracción estaríamos hablando de un trabajador de planta, que laborase por el tiempo requerido para hacerse acreedor a tal prestación.

¹² RAMIREZ Fonseca Francisco, Ob. Cit. pág. 39.

La fracción IV enuncia tanto a la incapacidad física o mental como a la anhabilidad manifiesta del trabajador, como causales de terminación de las relaciones de trabajo; analizaremos en primer lugar a la incapacidad física o mental: al respecto el maestro Ramírez Fonseca, sintetiza:

"Que si dicha incapacidad proviene de un riesgo de trabajo ni debe de pagarse la prima, pues según el artículo 495, si el riesgo produce al trabajador una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, sin que para nada se mencione la prima de antigüedad."¹³

Así que el trabajador tiene derecho a la indemnización que marca el artículo 495 de la Ley Laboral, la cual puede ser cubierta por el Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre y cuando el trabajador este afiliado a dicho organismo, pero aún así, nos inclinamos a lo expuesto por la Suprema Corte de Justicia en Ejecutoria del amparo directo 5018/76 de Anselmo Amador Aguilar del 18 de febrero de 1977, cuarta sala pág. 37, misma que viene a subsanar las lagunas del artículo 162, de la aludida Ley Laboral, al no encontrar disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo.

Para tal efecto, damos cita al amparo referido en el párrafo anterior, en el cual se le otorga al trabajador el derecho de gozar de la indemnización correspondiente por incapacidad permanente (parcial o total) proveniente de un riesgo de trabajo, el cual es causa de terminación de la relación laboral, e independientemente del pago de dicha indemnización se le reconoce

¹³ RAMÍREZ Fonseca Francisco, Op. Cit. pág. 41

imputable al patrón, incapacidad física o mental o su muerte, la incosteabilidad notoria de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; el concurso de quiebra legalmente declarado y los casos señalados por el citado artículo 38.

Pero estas causas de terminación de las relaciones de trabajo son de Contratos Colectivos, cuando implica el cierre de algunas empresas o establecimientos y por consiguiente el despido de la parte obrera; y lo que nos atañe en el presente sector es la terminación individual de la relación de trabajo, razón por la cual no adentramos en el estudio de la fracción V.

ARTICULO 395

El cual es también importante para el estudio que ahora nos ocupa y el cual se refiere:

" Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"

En la cláusula de exclusión, la cual está considerada como causa de terminación y no de rescisión de la relación de trabajo, la Ley no contempla el pago, dejando así desprotegidos a los trabajadores que sean expulsados de su sindicato, debido a que el artículo 162 no lo prevé como una posibilidad.

Razón por la cual nos remitimos al criterio establecido por el Segundo Tribunal Colegiado , en el Amparo directo número 413/78 del 13 de noviembre de 1977, de la Industria Automotriz de Cuernavac, S.A de C.V.; en el cual " se considera como una

obligación autónoma del patrón, el pagar las prestaciones que se generan con motivo de la relación de trabajo, como son el salario que dejó de percibir el trabajador, el aguinaldo, las vacaciones y la prima de antigüedad, ya que ciertamente la cláusula de exclusión libera al patrón de la acción principal que fue ejercitada por el trabajador, esto es el derecho a indemnizarlo o reinstalarlo en su trabajo."

Un segundo razonamiento jurídico que utiliza el Segundo Tribunal Colegiado a este respecto estima, que el despido de cualquier trabajador realizado por el patrón en cumplimiento a la cláusula de exclusión contemplada en un Contrato Colectivo, se tiene como un despido justificado y por lo tanto procede el pago de dicha prima, misma que debe ser cubierta por el propio patrón y no por el sindicato, debido a que la relación de trabajo se originó para con este y no con el sindicato.

En contraposición a este criterio, encontramos el argumento del tratadista Francisco Ramírez Fonseca, el cual afirma que dicha ejecutoria del Tribunal está plegada de grandes contradicciones, y para su comprensión insertamos parte de sus razonamientos:

" (...) considera el Tribunal en la primera parte de su ejecutoria que estamos en presencia de una terminación de contrato, y en la parte final de la misma ejecutoria hace mención a una rescisión de la relación de trabajo; en tales condiciones, la contradicción es evidente, y nosotros insistimos en que no debe pagarse la prestación porque no se trata de un despido que pudiera generar derecho, y como causa de terminación, no está

previsto su pago en la Ley."¹⁴

ARTICULO 436

" En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162"

Nos encontramos en presencia de otro caso más en el que se otorga la prima, independientemente de los tres meses de salario como indemnización, esto es en caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estipuladas en las fracciones I, II, III y V del artículo 434 que ya comentamos anteriormente.

ARTICULO 439

"Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como, consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. "

Si este ordenamiento en la práctica se llegare a cumplir, sería en favor de la clase trabajadora, pero en realidad a cualquier patrón le sale mucho más barato despedir a su

¹⁴ RAMIREZ Fonseca Francisco. Ob. Cit. pág. 45

trabajador injustificadamente, que el reajustarlo, en caso de la reducción de personal.

Ya para concluir el estudio de la Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo, haremos una breve recopilación de todo lo expresado con anterioridad; iniciando así con los casos en que es procedente el pago de la prima:

I.- Por DESPIDO, esto es cuando se disuelve la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, y estas pueden ser:

- A) Por causa justificada
- B) Por causa injustificada

II.- Por RETIRO, o sea cuando se disuelve la relación de trabajo por causa imputable al patrón, siempre que el trabajador pruebe la causa de rescisión que invoque.

III.- Por TERMINACION de la relación de trabajo, por causas distintas a las del despido o del retiro, y a continuación enumeramos las siguientes:

- 1.- Separación voluntaria, siempre y cuando tengan una antigüedad de quince años de servicios, por lo menos.
- 2.- Cuando no se reinstala al trabajador,
- 3.- En caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios tienen derecho a ella.
- 4.- Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta proveniente de un riesgo no profesional y no se le proporcione otro empleo de acuerdo a sus aptitudes, esto independientemente de otras prestaciones que le confiere la Ley.
- 5.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón y que produzca la terminación de la relación laboral.

6.- La muerte o incapacidad física o mental del patrón.

7.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

8.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

9.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven al cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

10.- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal.

11.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o bien cuando se niegue a aceptar el laudo pronunciado, se le condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejó de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad (art. 947 fracc.IV)

12.- Si la negativa de aceptar el laudo es por parte de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo.

CAPITULO V

ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO BUROCRATICO

En la evolución jurídica que ha tenido nuestra legislación laboral burocrática mediante las reformas y adiciones a que han tenido lugar, nos ha permitido dilucidar al Estado Mexicano como un hipotético "patrón" frente al servidor público que desempeña actividades económicas de carácter empresarial o con otros fines; en este último caso, su relación está regida por la Ley Burocrática, mientras que en la primera situación, está contemplada por la Ley del Trabajo, por delimitación de nuestra Carta Magna.

Durante la vigencia de la Constitución de 1857 hasta que estalló la Revolución Mexicana de 1910, los poderes públicos del Estado Mexicano en sus relaciones con los particulares y con sus propios empleados, en nada se apartaron de las funciones públicas del "Estado Burgués".

Y por lo que se refiere en especial a las relaciones entre el Estado y sus servidores, ni siquiera se imitaron las funciones de otros Estados en las que se regulaban por medio de leyes del Servicio Civil; como consecuencia de las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores dejaron de ser administrativas para convertirse en sociales, reguladas por el Derecho del Trabajo.

En la relación pública, cuando el Estado como patrón desobedece la Ley a través de sus representantes o no acata los laudos de los Tribunales burocráticos, la propia Ley que ha sido violada resulta ineficaz e impotente para obligarlo a cumplir.

Partiendo de este orden de ideas, nos remontaremos a la

primera declaración Constitucional en donde se contempla la problemática "Estado-trabajador", así como la presunta protección hacia este último, iniciando entonces con:

1.- DECLARACION CONSTITUCIONAL DE 1917

En el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 se consignaba la declaración de los Derechos Sociales de los empleados públicos por primera vez en el mundo, bajo la denominación genérica de empleados, mismos que comprende dos categorías: la pública y la privada.

El texto del artículo 123 aprobado por el Constituyente, en su primer párrafo enunciaba:

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

El párrafo anterior es muy importante, pues contiene dos elementos para la conformación de este trabajo, el primero de ellos es que otorga facultades a los Estados para legislar en materia laboral y el segundo, es que señala que conforme a las bases contenidas en el propio artículo, se regirá para todo tipo de contrato de trabajo.

Y sobre esta misma interpretación basaron algunos tratadistas de la época su criterio, al afirmar que este artículo protegía a los trabajadores burocráticos por tener estos la

naturaleza de empleados, postura con la que no siempre estuvo de acuerdo la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El maestro Alberto Trueba Urbina afirmaba que el Constituyente de 1917 distinguió en el artículo 123, al mencionar que regira: entre obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, siendo entonces el espíritu de la Constitución amparar a todos los trabajadores y que no hay diferencia en ningún momento en los Debates Constitucionales, de donde se desprende la división entre los trabajadores en general y los burócratas.

Por tal motivo él ponía en tela de duda la reforma al artículo 123 Constitucional, par introducir el apartado "B" y sostiene la tesis de que los burócratas deben regirse por el apartado "A" y suprimirse esa reforma Constitucional.

Es este el carácter social que se desprende de la contemplación Constitucional, de la relación Estado-trabajador y las controversias que de ella surjan serán sometidas a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- ESTUDIO DE LAS ALGUNAS LEGISLACIONES ESTATALES QUE REGLAMENTAN LOS EMPLEOS BUROCRATICOS EN NUESTRO PAIS

A) CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA DE 1921

El Ordenamiento de Leyes fué expedido por el Congreso Local, el día 14 de noviembre de 1921, es donde ya se establece una "gratificación" que recibirán los trabajadores burocráticos, misma que les será otorgada por concepto de competencia; sin especificar claramente a que se refiere dicho concepto.

De esta legislación tan sólo nos concretamos a profundizar en los artículos de mayor importancia para el estudio que ahora nos ocupa y que son:

CAPITULO VI
De los Empleados Públicos

" ART. 76.- Son empleados públicos los trabajadores de uno y otro sexo que presten su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias de Gobierno.

" ART. 78.- Los empleados públicos recibirán como gratificación, por concepto de competencia, una suma igual a diez días de salario cada año (...) con independencia de todas las demás obligaciones a que está obligado el Estado. Esta gratificación se incluirá en una partida especial del presupuesto. "¹

En dicha Legislación no se contempla a la prima de antigüedad como derecho de los empleados públicos, sólo se menciona una gratificación consistente en el importe de 10 días de salario cada año, lo que podríamos equiparar ahora con una especie de aguinaldo; en este Código se define además la figura de empleado público.

B) LA LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA DE 1922

Esta ley data del 5 de julio de 1922, la cual fué dictada por el Congreso Local y dista mucho de la establecida en el Estado de Aguascalientes, que veremos con posterioridad, ya que

¹ TRUEDA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. México, PORRUA, S. A., 2da. edic. 1970, pp. 516.

contempla tanto los derechos como las obligaciones del Servidor Público, pero no incluye dentro de los primeros, el de recibir ningún tipo de compensación en reconocimiento a los servicios desempeñados.

CAFITULO IV
De los Empleados

" ART 42.- Son derechos del empleado público (....)

IV.- No ser destituido ni cesado sin mediante constancia oficial que funde y motive el procedimiento. Las destituciones a título de conveniencia política o por mejoría de servicio, darán derecho al empleado público a una indemnización correspondiente a tres meses de sueldo, que pagará de su peculio particular el jefe que en dicha forma lo ordenare. "2

En este caso el jefe o titular de la dependencia, pensarían seriamente en llegar a despedir a alguno de sus subordinados, por el riesgo de desembolsar cierta cantidad por ello.

C) LA LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES DE 1928

En la Ley del Trabajo expedido por la Legislatura del Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928, ya se establecía el trabajo burocrático, como una forma especial de trabajo en donde se requería de una solemne protesta de Ley para aceptar el cargo y a la vez implicaba la sumisión total del servidor al reglamento interno de la oficina o lugar donde desempeñaría sus funciones.

² TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, PORRUA, S. A. 6a. edic. 1982, pp. 516

Desprendiéndose de lo anterior un notorio estado de indefensión del trabajador burocrático frente al "Estado-patrono" ya que no se les permite demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de destitución o multa, así como se les veta del derecho a Huelga, con previa advertencia de perder sus derechos en caso de hacerlo.

Para ser más explícitos sobre tal referencia, se retomará el articulado que así lo contemplo:

CAPITULO V

Empleados Públicos

ART. 133.- Para los fines políticos y administrativos los jefes de las oficinas públicas podrán remover libremente a sus empleados, sin derecho por parte de estos a ninguna reclamación ni indemnización, la sólo gratificación al ser separado de su empleo.

ART. 135.- No será motivo de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la destitución, multa u otra pena administrativa.

ART. 139.- Todos los funcionarios y empleados públicos tienen derecho a que se les expida, cuando lo soliciten, una constancia de su conducta y aptitudes. "

En otros Estados de la República se expidieron Leyes para regular las relaciones de los trabajadores al servicios de los Estados y sólo se hará mención de algunas de ellas, ya que no profundizaremos en el tema; la del Estado de Querétaro de 1954, la de Nuevo León en 1948, la de Zacatecas en 1950, todas ellas bajo la denominación de Leyes del Servicio Civil.

NO HAY PAG

YES.

CAPITULO VI

PROCESO EVOLUTIVO DEL DERECHO BUROCRATICO

1.- DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE EMILIO FORTES GIL EN 1929

Durante este periodo ya se consideraba la necesidad de crear una Ley del Servicio Civil, en la que se establecieran los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, ya que las legislaciones, tratados, tesis y acuerdos que existían entonces, sustentaban sólo al problema de los trabajadores particulares, dejando a un lado al trabajador burocrata, lo cual sería objeto de una ley aparte que comprendiera su problemática.

En un discurso con motivo del análisis a la Ley del Trabajo, el entonces Presidente de la República Emilio Fortes Gil manifestó:

" El Ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad y tan urgente como la expedición de este Código de Trabajo, la de una Ley del Servicio Civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador al Servicio del Estado y que deberá comprender el derecho del trabajo, la calificación de su eficiencia, los ascensos por ésta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.; aunque para expedirla sea necesario reformar la Constitución."

La Ley del Servicio Civil contemplaba en forma general no sólo el trabajo burocrático de la Federación, sino que trataba de hacerlo extensivo a los Estados y Municipios comprendidos en el Territorio Nacional.

Tal y como lo menciona en el artículo 3o. del citado proyecto, el cual textualizamos sólo una parte de su contenido, en la forma siguiente:

"...estarán sujetos a las disposiciones del mismo, los trabajadores e inclusive el Estado (Nación, Estados y Municipios) cuando tengan el carácter de patrono."

Pero es a partir de 1930, cuando se levanta el clamor público, exigiendo la existencia de normas legales que garanticen la estabilidad de los servidores públicos, quienes sólo habían obtenido una precaria protección sin que se tomara en cuenta, su conducta ni su antigüedad en la administración pública.

Unicamente se invocaba como protección a sus derechos, la garantía individual contenida en el artículo 5 Constitucional en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. Lo anterior en el entendido de que ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios al Estado, sin que exista una acuerdo consensual de voluntades y una justa retribución; pero en ese no se amparaban los derechos del personal burocrático.

2.- DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE ABELARDO L. RODRIGUEZ EN 1934

En el gobierno del Presidente Interino, General Abelardo L. Rodríguez, se dictó el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, mismo que se publicó en el Diario Oficial del jueves 12 de abril de 1934, el cual sólo estuvo vigente durante el tiempo que duró el mandato de este Presidente por disposición del artículo 2do. transitorio que señalaba su vigencia hasta el 30 de noviembre del mismo año.

Prácticamente el objetivo que se perseguía con el acuerdo mencionado, era de que los empleados del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino sólo por causa justa, y lograr con ello el aseguramiento de su fuente de trabajo.

A continuación incluimos en forma muy concreta, el contenido del Acuerdo sobre la Organización y funcionamiento del Servicio Civil, comprendido por ocho capítulos:

1.- Este ordenamiento se aplicaría a todas las personas que desempeñen cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión y señalaba los sujetos que quedaban excluidos de tal acuerdo, como lo son los altos empleados, los de confianza, los supernumerarios y los de contrato.

2.- Creaba las Comisiones del Servicio Civil, mismas que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado y demás dependencias.

3.- Señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil, así como sus categorías y casos de preferencias.

4.- Se refería a las vacaciones, licencias y permisos.

5.- Mencionaba el Derecho a las recompensas y ascensos.

6.- Referido a los Derechos y Obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil.

7.- Indicaba las sanciones aplicables así como la forma de imponerlas.

8.- Señalaba las formas de separación del Servicio Civil, y los casos en que se otorgaban indemnizaciones.

Contenían también varias disposiciones complementarias y sus correspondientes artículos transitorios.

Sin embargo, este Acuerdo no alcanzó los más altos anhelos

exigibles por los trabajadores públicos, así que durante los siguientes 4 años se prosiguió en la búsqueda de la reglamentación adecuada para el trabajo Burocrático, e inclusive se llegó a considerar que el grado que tenía el burócrata, debería ser regulada nada más que por un Estatuto.

Corría el año de 1935, cuando el Partido Nacional Revolucionario formuló un Proyecto de Ley de Servicio Civil, sintiéndose en cierta forma obligado, hacia los empleados públicos que integraban gran parte de sus filas, mejorando para ellos su situación y en un futuro ganar más simpatizantes.

Pero tan sólo constituyó una débil quimera, ya que no mereció la aprobación Legislativa, pero sirvió de antecedente para la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de septiembre de 1938, durante el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cárdenas del Río.

3.- DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE LAZARO CARDENAS DEL RIO EN 1938

Con sentido más revolucionario, tal como lo expresamos, fué promulgado por el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.

Hasta la expedición de este Estatuto, las relaciones entre el Estado y sus Servidores, no llegó a definirse legalmente, salvo algunos casos especialmente reglamentados.

En la expedición de motivos del citado Estatuto, se expresaba:

" El Servidor Público hasta la fecha, ha carecido por completo del mínimo de derechos del trabajador industrial, ha logrado conquistar a través de intensas luchas que le permiten conservar dicha capacidad de trabajo.

Esta desigualdad no se justifica con los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que también el empleado público puede ser víctima de injusticias por parte de sus jefes con maltratos y ceses arbitrarios.

Ahora bien, la protección del empleado público debe ser restringiendo la ilimitada libertad del Estado, hasta un punto en que las necesidades primordiales de los servidores y sus familiares, disfruten de las más elementales garantías contra el abuso."

Considero de gran importancia revisar el contenido de dicho Estatuto, el cual estaba compuesto de 115 artículos y 12 transitorios, quedando integrado de la siguiente forma:

TITULO PRIMERO- Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica del trabajo y se clasifica a los trabajadores en dos grupos. De Base y de Confianza.

TITULO SEGUNDO- Derechos y Obligaciones Individuales de los Trabajadores, consta de 7 capítulos.

Capítulo I.- Se refiere a la admisión del trabajador, condiciones nulas, requisitos del nombramiento, traslado del trabajador y la clasificación de los mismos.

Capítulo II.- De las horas de trabajo y de los descansos legales, regula tipos de jornada, horas

extraordinarias, descanso semanal, licencias por maternidad, días de descanso obligatorio y vacaciones.

Capítulo III.- De los Salarios, da su definición, clases de partidas presupuestales, protección del salario en contra de: retenciones, descuentos, deducciones, embargo, sesión, etc.

Capítulo IV.- De las Obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, refiriéndose a la igualdad de condiciones para los no sindicalizados, ascensos, derecho a ocupar vacantes, habitación, servicio médico y farmacéutico, derecho a capacitación, licencias.

Capítulo V.- De la suspensión de los efectos del nombramiento de los Trabajadores, comprendiendo los casos por los cuales el trabajador podrá ser cesado: renuncia o abandono, conclusión del contrato, muerte, incapacidad física y por resolución del Tribunal de Arbitraje.

TITULO TERCERO- De la Organización colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Conteniendo cuatro capítulos:

Capítulo I.- De los Sindicatos, clases de ellos, derecho de asociación, registro, Expulsión del Sindicato, cancelación del registro, no Reelección y Cláusula de Exclusion, Federación de Sindicatos y remuneraciones.

Capítulo II.- De las Condiciones Generales de Trabajo, intensidad y calidad del mismo, horas de entrada y salida, medidas que deben tomarse para evitar accidentes en el trabajo, fechas y condiciones en que el trabajador debe someterse a exámenes médicos y otras medidas de seguridad e higiene.

Capítulo III.- De las Huelgas, y tipos de ellas.

Capítulo IV.- Del Procedimiento en materia de Huelga y de la Intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, así como los requisitos de la declaración de Huelga y los términos que tiene el Tribunal para resolver sobre la legalidad e ilegalidad de la misma, efectos, consecuencias y causas de terminación.

TITULO CUARTO- De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, comprende sólo un capítulo; el cual se refiere a los riesgos profesionales y no profesionales sufridos por los trabajadores públicos, así como las prestaciones a que tienen derecho.

TITULO QUINTO- De las prescripciones, establece el tiempo que tienen tanto el trabajador como el Estado para hacer valer sus derechos.

TITULO SEXTO- Del Tribunal de Arbitraje y Juna Arbitraria para los Trabajadores al Servicio del Estado y del procedimiento que ha de seguirse ante ellos, y se integra por tres capítulos:

Capítulo I.- De la integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje, así como los requisitos para ser miembro del Tribunal, emolumentos y causas de remoción.

Capítulo II.- De la competencia del Tribunal y Juntas, delimitando su interferencia en determinados conflictos.

Capítulo III.- Del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, su inicio con la demanda, requisitos de la misma, plazos para contestarlas, etapas del procedimiento: audiencia de pruebas, alegados y resolución.

TITULO SEPTIMO- De las Sanciones por infracciones a esta Ley y por desobediencia a la resoluciones del Tribunal de Arbitraje."

Esta iniciativa presentada por el General Lázaro Cárdenas, provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados, en la que aún no existían Diputados de partidos de oposición, pero sí los había con criterio propio, mismo que defendían con gran afrenta y dignidad, ocasionando así oposiciones por parte de varios miembros, que no estuvieron de acuerdo con el derecho de sindicación, ni con el de huelga en contra del propio Estado.

Ciertamente el Estatuto fue una especie de Legislación, la cual consignaba nuevos derechos a los empleados públicos, y creaba también tribunales laborales para conocer de los conflictos entre los trabajadores y el Estado.

Lo cual significó un progreso social que mejoró la situación del empleado público que antes se encontraba a merced de los cambios políticos y que gracias a este estatuto, se les reconoció su estabilidad y otros derechos que en justicia les correspondían.

4.- DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE MANUEL AVILA CAMACHO EN 1941

El Estatuto referido fué calificado en aquel entonces, por los doctrinistas, como el más avanzado y progresista del mundo, porque hasta entonces se contemplaban a través de reglamentos Especiales de Servicio Civil, al empleado público, pero también contenía grandes "lagunas", razón por la cual tuvo que ser reformado en el año de 1941, ampliándose algunos de sus conceptos.

Ante los problemas que originaba la aplicación del anterior Estatuto y ante el reclamo del interés general, el Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, expide el 4 de abril

de 1941, un nuevo Estatuto que fué publicado en el Diario Oficial el 17 de abril del mismo año.

Dicho Estatuto abrogó el Decreto que establecía el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 27 de septiembre de 1938 y reformó el Estatuto del 5 de diciembre de 1938.

La expedición de este nuevo ordenamiento obedeció fundamentalmente a dos razones:

1.- La necesidad de contar con una legislación burocrática ordenada y coherente que fuera capaz de proporcionar seguridad social a los trabajadores del Estado.

2.- La urgencia de establecer en la Ley nuevos cargos con categoría de empleados de confianza.

Ambos atributos no estaban contenidos en el Estatuto de 1938, al cual ya se le habían hecho once reformas en los primeros años de su vigencia.

Suprimía también las Juntas Arbitrales, conservando sólo al Tribunal de Arbitraje precisando los conflictos que debería conocer y definiendo su jurisdicción.

Insertamos sólo la parte inicial del Estatuto de 1941, con la cual ejemplificamos la falta de orientación jurídica, que se tuvo al elaborarse:

"La presente Ley es de observancia general para todas las Autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al Servicio de unos y otros. "

de 1941, un nuevo Estatuto que fué publicado en el Diario Oficial el 17 de abril del mismo año.

Dicho Estatuto abrogó el Decreto que establecía el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 27 de septiembre de 1938 y reformó el Estatuto del 5 de diciembre de 1938.

La expedición de este nuevo ordenamiento obedeció fundamentalmente a dos razones:

1.- La necesidad de contar con una legislación burocrática ordenada y coherente que fuera capaz de proporcionar seguridad social a los trabajadores del Estado.

2.- La urgencia de establecer en la Ley nuevos cargos con categoría de empleados de confianza.

Ambos atributos no estaban contenidos en el Estatuto de 1938, al cual ya se le habían hecho once reformas en los primeros años de su vigencia.

Suprimía también las Juntas Arbitrales, conservando sólo al Tribunal de Arbitraje precisando los conflictos que debería conocer y definiendo su jurisdicción.

Insertamos sólo la parte inicial del Estatuto de 1941, con la cual ejemplificamos la falta de orientación jurídica, que se tuvo al elaborarse:

"La presente Ley es de observancia general para todas las Autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al Servicio de unos y otros. "

Del anterior dispositivo, vemos cómo se desprende la titularidad del "Estado-Patrón" en la relación de trabajo, y no incluye a otro tipo de trabajador que no este laborando al Servicio de los Poderes de la Unión, Distrito y Territorios Federales, dejando a un lado a los trabajadores de Organismos descentralizados, mismos que son incluidos en la actual Ley.

Este Estatuto como el de 1938, fueron impugnados por la Doctrina Administrativa que insitía en la expedición de una Ley del Servicio Civil, que antepusiera el interés público, sin desconocer los derechos de los trabajadores del Estado.

Objetándolo de igual forma de inconstitucionales, ya que eran expedidos por el Congreso como Leyes reglamentarias de preceptos que no estaban precisados en la Constitución, además de que se pasaba por alto lo establecido por el artículo 89 Constitucional en sus fracciones de la II a la V, en donde se establecía la facultad del Presidente de la República, para nombrar y remover libremente a los empleados públicos, y esta disposición Constitucional chocaba con lo preceptuado por el Estatuto mencionado.

Mientras lo anterior acontecía, a nivel Federal, en nuestro Estado, se expide una Ley denominada "LEY DE ESCLAFON E INAMOVILIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO" y es publicada en el Periódico Oficial del Estado del 10. de septiembre de 1955.

Esta Ley trata de reglamentar las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, contiene algunas irregularidades, tales como el señalar en su artículo 6, que las disposiciones en ella contenidas no son aplicables a los trabajadores interinos, ocasionales o supernumerarios: o de lo contenido en su artículo

16. que señalaba la obligación de prestar sus servicios y comisiones que les sean encomendados fuera de las horas y los días de trabajo, cuando estos tengan el carácter de urgentes.

5.- DURANTE EL GOBIERNO DEL LIC. MIGUEL DE LA MADRID
HURTADO EN 1986

Se proponía derogar las fracciones VII, IX y X del artículo 115 Constitucional, para reubicarlas en el artículo 116 y consagrar únicamente, en el artículo 115 las normas que rigen a los municipios mexicanos.

En esta misma iniciativa se proponía reformar a los artículos 17, 46, y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y al respecto de la reforma del 25 de febrero de 1987 del artículo 115 Constitucional, se argumentaba:

"Los Estados de la Federación, en virtud de su autonomía, y sin contravenir al Pacto Federal, mediante sus Constituciones particulares estructuran sus órganos de poder, mismos que por nuestra forma de gobierno republicano son los mismos que actúan para la federación; aunque con diferente nombre para sus titulares. De esta manera, conforme al vigente artículo 115, la potestad legislativa de las entidades federativas corresponde a las legislaturas locales; la responsabilidad de las funciones administrativas y de representación política son ejercitadas por el Gobernador de cada Estado y la suprema instancia jurisdiccional pertenece al Tribunal Superior de Justicia de cada Estado de la Unión "⁴

⁴ MARCO Legislativo Para el Cambio, Tomo 27, Sep-Dic. de 1986

La reforma al citado artículo quedaba en los siguientes terminos:

D E C R E T O

"La Comisión Permanente del Honorable Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las honorables legislaturas de los Estados, declara reformados los artículos 17, 46, 115 y 116 y derogadas las fracciones IX y X del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO 115.- (...)

I a VII.- (...)

VIII.- (...)

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base a lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

ARTICULO SEGUNDO.- Se derogan las fracciones IX y X del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Las legislaturas de los Estados, en el

plazo de un año computado a partir de la vigencia de este Decreto, procederán a reformar y adicionar las constituciones y leyes locales, para proveer el debido cumplimiento de las disposiciones de este Decreto"

CAPITULO VIII

ESTUDIO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

EN SU APARTADO "B"

1.- REFORMA DE 1960 PROPUESTA POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS

El artículo 123 elaborado por el Congreso Constituyente de 1916 a 1917 inicialmente solo para los trabajadores que eran contratados por particulares o por grandes empresas dedicadas a actividades productivas más no así a los trabajadores al servicio del Estado, razón por la cual a instancia de los empleados públicos, el Presidente Constitucional Adolfo López Mateos, presentó al Congreso de la Unión el proyecto de reforma Constitucional.

Antes de que esto sucediera, los constantes debates sostenidos sobre la inconstitucionalidad de los anteriores Estatutos, eran incontenibles y la lucha por el legítimo reconocimiento a los derechos del Trabajador al Servicio del Estado seguía latente, ya que aún era mínimo el progreso alcanzado por la Legislación Burocrática.

Y poco a poco el movimiento social cobraba mayor fuerza, desarrollando insistentes campañas para elevarlo a la categoría de norma Constitucional, encuadrándola en los mismos términos de la primera parte del artículo 123.

Este movimiento político social alcanzó su mas alto logro, con la adición del Apartado "B" al artículo 123 Constitucional, propuesta a iniciativa del Titular del Ejecutivo, Lic. Adolfo López Mateos, el 21 de octubre de 1960 y publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año.

En la iniciativa presidencial del 7 de diciembre de 1959, del Lic. Adolfo López Mateos, respecto a la incorporación del apartado "B" en el artículo 123 Constitucional, se expreso: "(...) De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123 con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas..." "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos del Estado puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública..."

Artículo que quedó integrado por dos apartados: el "A" que se refiere al trabajo de los obreros, jornaleros, domésticos y de manera general todo contrato de trabajo; y el "B" que regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito Federal y los territorios Federales y sus trabajadores.

La reforma de 1960 elevó a nivel constitucional las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 27 de septiembre de 1938, la cual fué expedida, como ya se menciona, por el General Lázaro Cárdenas.

En la sesión en que se dió lectura a la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, intervinieron los C. senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres, y es precisamente del segundo de estos, de quién tomamos la siguiente exposición:

"(...) la figura jurídica del Estatuto si bien protege al trabajador del estado, pero solamente les da eso, protección legal, pero qué mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel, como es la Constitucional, y esta los pondría a mayor nivel de los demás trabajadores mexicanos."¹

Por su parte el legislador oaxaqueño Brena Torres remarcó la importancia de la iniciativa, equiparable según su criterio a la inclusión del propio artículo 123 en la Constitución.

2.- TEXTO DEL ARTICULO 123 APARTADO "B" CONSTITUCIONAL
DE 1960

Solamente las fracciones e incisos transcritos a continuación, son los que han sido modificados hasta la actualidad, ya que los demás se conservan igual al texto de 1960 y que posteriormente incluiremos en su totalidad.

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- (...)

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- (...)

II.- (...)

III.- (...)

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos

¹ CANTON Moller Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, México, 1968, PAC S. A., 2da. edic. pag. 78

respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos;

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

V.- (...)

VI.- (...)

VII.- (...)

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos y aptitudes de los aspirantes y antigüedad.

IX.- (...)

X.- (...)

XI.- La seguridad social se organizara sobre las siguientes bases mínimas:

a) (...)

b) (...)

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

d) (...)

e) (...)

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

XII.- (...)

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio

exterior, se regirán por sus propias leyes:

XIV.- (...)

Además del contenido esencial que ya mencionamos, el proyecto aprobado contaba con sus correspondientes artículos transitorios los que ahora insertamos a la letra:

" ARTICULO PRIMERO.- Esta reforma entrará en vigor al día siguiente de la publicación de esta Ley en el "Diario Oficial de la Federación"

ARTICULO SEGUNDO.- Entretanto se expide la respectiva Ley Reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Union, en cuanto no se oponga al la presente. "

Razón por la cual el aludido Estatuto de 1938 estuvo vigente hasta 1963 que fué hasta que se promulgó la Ley Reglamentaria.

3.- REFORMAS Y ADICIONES AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
EN SU APARTADO "B"

El artículo 123 Constitucional ha sufrido varias reformas, hasta la fecha, algunas de ellas muy importantes que le han permitido actualizarse de tal modo que pueda seguir siendo útil a la vida jurídica, pero en este caso tan sólo retomaremos aquellas reformas realizadas únicamente al apartado "B", por ser este una base para la realización de la presente obra.

No podemos decir que se trata de una reforma formal, ya que fué modificada antes de ordenarse la promulgación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, pero sin embargo la incluimos para conocimiento general.

Esta se trata de la fracción IX del mencionado precepto legal, ya que se discutía, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y así es que en la parte inicial se suprimió la palabra "y empleados" por considerar que bastaba decir trabajadores; y esta fué por Dictamen Camaral de Fecha del 21 de diciembre de 1959.

PRIMERA REFORMA

El 16 de diciembre de 1960, la Cámara de Senadores encabezado por el Lic. Manuel Moreno Sánchez, presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado "B", misma que consistía en agregar a dicha fracción las siguientes palabras: "y en las entidades de la República"

Lo anterior ya que de otra manera los trabajadores del Estado que laboracen en alguna de las Entidades Federativas, tendrían percepciones mayores a las del salario de ese lugar, debido en gran parte, porque los salarios mínimos generales de los Estados eran inferiores al que se pagaba en el Distrito Federal.

SEGUNDA REFORMA

Esta fué enviada por el titular del Ejecutivo, Lic. Luis Echeverría alvarez, en fecha del 29 de septiembre de 1972 y estaba referida a la fracción XI en su apartado f), a la cual se le agregó el siguiente parrafo:

"(...) 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 enterados 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. "

Fracción XIII .- (...)

"El estado porporcinará 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 los términos similares y a través de organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones. "

Ambas iniciativas fueron sometidas a la primera lectura el 3 de octubre, debatiéndose el día 5 del mismo mes, siendo aprobada por unanimidad de 178 votos y se remitió a la Cámara de Senadores, donde es aprobada y por último pasó al Poder Ejecutivo para que ordene su publicación y esto fué con fecha del 8 de octubre de 1974, en el Diario Oficial.

Estas reformas dieron paso a la creación del fondo para la Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado (FOVISSTE), y se hace extensivo los beneficios de este organismo, para los integrantes de las fuerzas armadas (fracción XIII).

TERCERA REFORMA

El 14 de noviembre de 1974 fué enviado de nueva cuenta por el titular del Ejecutivo, la iniciativa de reforma a la fracción XI inciso C) del apartado "B", mismo que quedó aprobado de la siguiente manera:

" C) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos despues del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutrán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles; "

La Cámara de Senadores aprobó la iniciativa sin mayor dificultad pasando a las Legislaturas de los Estados quienes por unanimidad también la aprobaron, publicándose en el Diario Oficial el día 27 de diciembre de 1974.

CUARTA REFORMA

Esta reforma inicia el 27 de septiembre de 1978, la cual fué enviada por el Presidente Lic. José López Portillo, en la que se pretendía modificar el párrafo inicial del artículo 123 mismo que quedo de la siguiente manera :

"ARTICULO 123.- 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"

Iniciativa que fué aprobada por la Cámara de Senadores por unanimidad, al igual que por la Legislaturas Locales, y con fecha del 19 de diciembre de 1978, se publicó en el Diario Oficial.

QUINTA REFORMA

Con la expropiación de la banca privada, decretada en septiembre de 1982, trajo consigo la necesidad de modificar la regulación de las relaciones laborales de quienes prestaban sus servicios, en esas instituciones, relaciones que debieron ser adecuadas a las nuevas condiciones de trabajo, imperante en esa época.

Así que en el mes de noviembre de 1982 a iniciativa del Presidente de la República Lic. José López Portillo, se adicionó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional con la fracción XIII Bis, a efecto de incluir dentro de esas garantías mínimas, al trabajador al servicio de las sociedades nacionales de crédito.

En cuanto a las distintas reformas que ha tenido el artículo 123 Constitucional en su apartado "B", el maestro Miguel Cantón Moller opina que : " en su mayoría han sido procedentes y atinada para cubrir algún aspecto de las relaciones de trabajo que requerían en ese momento de la protección Constitucional."²

² CANTON Moller Miguel, Ob. Cit. pág. 55

4.- ESTUDIO DEL TEXTO ACTUAL DEL ARTICULO 123
EN SU APARTADO "B"

A través de la lucha que ha venido librando la burocracia, mediante sus organizaciones sindicales y de su diálogo con el Gobierno de la República, finalmente culminó con la reforma Constitucional del artículo 123 que se dividió en dos apartados: "A" donde se incluía a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y otros; y el inciso "B" que incluía a los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El progreso que ha alcanzado la Legislación Burocrática en nuestro país es el resultado del movimiento social de los trabajadores al Servicio del Estado, quienes a través de una presión constante, lograron alcanzar su más alto ideal incorporar detalladamente los derechos de los trabajadores públicos, al Órgano Jurisdiccional competente para conocer de los conflictos derivados de las relaciones laborales y el derecho de seguridad social, en nuestra Carta Magna.

El artículo 123 Constitucional ser creó como norma proteccionista, tanto del trabajador genérico, como del trabajador burocrático, aunque para este último aún falten consideraciones que deberían tomarse en cuenta.

Afirma el maestro Alberto Trueba Urbina que el artículo 123 Constitucional, da origen al Derecho del trabajo de los Servidores públicos, tiene razón de ser, en cuanto a la fundamentación distinta que lo separa de los trabajadores genéricos.

Otros por el contrario sostienen como pauta de comparación

"la función pública", como dualidad de servicio social y entrega al Estado por parte del burocrata.

El patrón particular a través de la actividad económica que realiza, pretende la obtención de un lucro y en cambio el Estado realiza gestión de asuntos de interés público, procurando el desarrollo social, político y económico del país.

Pero esta diferencia no es óbice para otorgar mayores garantías sólo a unos de ellos, ya que tanto es ser humano uno como el otro, con las mismas necesidades y carencias.

Nuestra Legislación Mexicana otorga a la relación Jurídica existente entre el Estado y sus servidores, un contenido eminentemente laboral considerando a éste como un "Derecho social" y que mejor prueba de ello que nuestra propia Constitución Política.

Afirma el maestro Rafael I. Martínez Morales que: "una vez establecido el vínculo jurídico entre el servidor público y el Estado, por medio de los titulares de sus dependencias y entidades, ambos se ven sometidos al régimen legal que enmarca a la función pública; a la que en virtud de las particularidades que la caracterizan, no le puede ser aplicada la misma normatividad dirigida a los trabajadores en general."³

Los anteriores razonamientos que hemos citado, son tan sólo un claro ejemplo del desacuerdo que impera entre los tratadistas, al comparar al trabajador burocrata con los mencionados en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

³ MARTINEZ Morales Rafael I. Derecho Administrativo, 2do. curso. Mexico, D. F. 1961, HARLA, 2da. edic. pág. 355

Pero si bien es cierto que la naturaleza jurídica del trabajador burocrático es distinta a la del trabajador común, pero ambos están sujetos tanto a un patrón, como a un horario, a ciertos límites que no puede sobrepasar, ambos le dedican gran parte de su vida a la empresa para la que sirven procurando su grandeza a través de su profesionalismo. ¿por qué entonces se le niega al burocrata prestaciones que se ha sabido ganar ?

A continuación insertamos el texto actual del apartado "B" del artículo 123 Constitucional :

" Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación del 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 las Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A.- (...)

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

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

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

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

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

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

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. En Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozaran 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 en su familia;

IX.- Los trabajadores solo podran ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los terminos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendran derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de supresión de la 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 requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

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

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

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajado por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el periodo 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 de sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante la 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 estos 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 entregadas 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 de 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 los terminos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII Bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo del artículo 28, regirán 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 "

Este es el dispositivo Constitucional protector de los trabajadores públicos, que crea en su favor prestaciones, que nunca antes se habían contemplado como una posibilidad.

Ejemplo de ello lo encontramos en la fracción IX, en donde se crea en favor de los trabajadores burocratas, las acciones laborales de reinstalación en su trabajo o indemnización en caso de separación injustificada.

En la fracción XI se establece la creación de las normas mínimas de Seguridad Social, para los empleados burocráticos, así como la constitución de varios organismos que tutelan su bienestar, como es el caso del ISSSTE, FOVISSSTE o el INFONAVIT.

La fracción XII se establece dos jurisdicciones especiales con el objeto de resolver las controversias que se suscitan entre el Estado y sus servidores:

a) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual conoce de los conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores.

b) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia, es competente para conocer de los conflictos que surjan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Tribunal autónomo e independiente del Poder Judicial y se encarga de dirimir los conflictos que ya mencionamos, quedando así sometidos a su jurisdicción el Presidente de la República, las Camaras de Senadores y Diputados.

Este tribunal se integra por un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los Poderes de la Unión, un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer arbitro que nombran entre sí los dos representantes citados.

En la práctica este Tribunal carece de independencia y autonomía, y sigue directamente las ordenes del Ejecutivo Federal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se compone de 21 ministros y funcionará en Tribunal Pleno o en Salas y su funcionamiento, número de sesiones y la categoría de los acuerdos que esta emita, así como otras disposiciones que no vienen al caso de ser mencionadas en esta obra, las encontramos contenidas en el artículo 94 de la Constitución Política de nuestro país.

CAPITULO VIII

I. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El estado para dar servicio a los ciudadanos, requiere de la presencia de varias personas con capacidad y preparación diferentes, ya que son diversos los trabajos a realizar, y se necesita tanto la colaboración de abogados, médicos, economistas, contadores, profesores, ingenieros, y de todos aquellos que refuerzan la preparación técnica de una dependencia, al igual que personal encargado de las labores manuales como son; secretarias, recepcionistas, archivistas, técnicos en sistemas de computo, labores de intendencia, etc., todo este conjunto y más es lo que engrosa a las filas de la burocracia.

Y es precisamente esta última palabra, de la que profundizaremos en su origen para alcanzar una mayor comprensión de lo aquí expuesto.

El término "Burocrata" del que se han derivado burocracia y burocrático, tal parece que deriva de la raíz latina y ésta a su vez del griego "burrus" que significa color oscuro. Durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrían con un tela oscura, "Bure" de donde vino el llamar a la más importantes Bureau,

Más sin embargo existe otra corriente que sostiene que la palabra Burocracia deviene del francés "bureau", proveniente del latín "buere", el cual significaba pieza de lana o paño, con el que se cubría la mesa donde se atendían asuntos públicos y posteriormente se da ese nombre a la mesa misma, para luego extenderse a la habitación donde se encuentra, modificándose

luego de "bure" a "bureau" hasta llegar a "buraliste"

Se le atribuye al tratadista Frances Bernard de Gournay la declinación del término "burocratie" con el que señalaba al gobierno de los oficinistas.

Es así que la palabra burocracia tiene varias interpretaciones; ya que algunos autores le atribuyen el significado para la designación de una organización compleja como una gran empresa, mientras que otras la entienden como el trabajo desarrollado en oficinas de gobierno y otros más la interpretan como el sistema de trabajo racionalizado en gran proporción, que si bien puede llegar a la deshumanización, a la despersonalización de quienes lo realizan lo cual se traduce en la eficiencia y eficacia en los resultados.

Victor A. Thompson autor citado por el maestro Miguel Cantón Moller en su obra del "Derecho del Trabajo Burocrático", define a la burocracia como : "Una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada que se superpone a una también compleja división de trabajo"¹⁵

Sin embargo la doctrina coincide al ligar a la palabra burocracia con la función pública, ya que identificamos a la primera, sencillamente con nombrar a la segunda, y es precisamente este tema el que ahora procedemos a abordar.

La función pública que realizan los trabajadores al servicio del Estado, se encuentra íntimamente vinculada con la actividad pública de éste, pero no se debe confundir con ella, porque la primera se refiere a la capacidad de acción que guarda todo

¹⁵ CANTON Moller Miguel, Ob. Cit. pág. 70

trabajador del Estado y la segunda se refiere a todas las acciones que tiene a su cargo el Estado.

La función pública la constituyen las tareas burocráticas, mismas que implican una relación laboral.

Sin embargo ha sido muy discutido por varios tratadistas la calidad de función pública, y a continuación damos cita a lo considerado por el maestro Rafael I. Martínez, el cual dice:

"La función pública está definida en términos generales por ciertos caracteres que pueden ser compendidos en los conceptos siguientes:

a) La *profesionalidad* (...) es el hecho (...) de que los servidores públicos, hacen de la función pública, su actividad económica cotidiana.

b) La *continuidad*, es la no interrupción requerida necesariamente para generar los Derechos que le son propios a todo servidor público, por ejemplo; la inamovilidad después de seis meses de trabajo ininterrumpido.

c) La *carrera administrativa*, radica en la voluntad natural de mejorar por parte del servidor público su situación dentro de la administración pública, escalando cargos de mayor responsabilidad, así como la de alcanzar mejores satisfactores (entre ellos el salario).

d) La *existencia de un contrato* en cuya virtud, una vez aceptado el nombramiento, tanto el Estado como el servidor público asumen una serie de Derechos y Obligaciones que son correlativos " ¹⁶

¹⁶ MARTINEZ I. Rafael. Ob. Cit. pág. 956

Existen otros autores que no comulgan con esta exposición, de los cuales tomaremos sus teorías con posterioridad.

Nuestra Legislación Mexicana contempla disposiciones que regulan de manera específica las relaciones laborales que se presentan dentro de los tres Poderes de la Unión, como es el caso de los trabajadores de base y los de confianza mismos que quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero sólo se les reconocen las medidas de protección al salario y los beneficios de la Seguridad Social.

Y es precisamente la naturaleza de esas relaciones laborales, el tema conflictivo que han debatido varios tratadistas, y entre ellos damos citas en primer lugar al maestro Mazzoni, el cual sustenta que; existen tres tipos de relación de trabajo: una individual entre empleador y trabajador, una pública entre el Estado y el empleado dependiente del mismo, una colectiva cuando uno de los sujetos es de asociación sindical.

En la doctrina extranjera predomina la opinión, del carácter público de la función que desempeñan los Servicios del Estado, cuyas relaciones son consideradas de Derecho Administrativo.

Ludovicio Barassi estima que la relación de trabajo es sólo individual, entre el empleador y el trabajador que son los sujetos de esa relación.

Sin embargo en nuestro país, las relaciones entre el Estado y sus servidores, dejaron de ser administrativas a partir del 1 de mayo de 1917, cuando entró en vigor nuestra Constitución Política, por que con ella se declararon los derechos sociales

mínimos de los trabajadores, como son; jornada máxima de 8 horas, descanso semanal, vacaciones, salario, ascensos, inamovilidad en sus empleos, derecho a la sindicalización, huelga, seguridad social y jurisdicción especial para sus conflictos.

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina opina lo siguiente:

" Es de la más justificada ética gubernativa proteger a los servidores del Estado, porque independientemente de la función que ejercen, constituyen además un grupo humano muy importante para fines de política electoral; es verdad que la libertad sindical y política del burocrata es relativa, puesto que no puede apartarse de la norma que señala su jefe (...) pero sus sueldos son muy bajos, sobre todo los de los profesionales"¹⁷

De las corrientes anteriores, concluiremos diciendo; que la relación entre el Estado y sus servidores no puede considerarse como un contrato, ya que la voluntad del Servidor Público no interviene al fijar las condiciones mínimas de trabajo, y proviene entonces directamente, del otorgamiento del nombramiento, siendo éste el documento emitido por el funcionario debidamente autorizado para ello, conforme a lo previsto por la Ley Orgánica respectiva y cuya existencia es necesaria para que pueda establecerse la relación entre el Estado a través de sus dependencia y sus empleados.

El otorgar el nombramiento tiene que traer aparejada la aceptación del cargo, pero con las condiciones señaladas por el Estado, la voluntad del servidor público sólo está referida a la

¹⁷ TRUEBA Urbina Alberto, ob. cit. pág. 526 y 527

aceptación del empleo, pero no es así en cuanto a las condiciones de trabajo.

El maestro Gabino Fraga lo define como; "un acto-unión que condiciona la aplicación a un caso individual el particular que ingresa al servicio) de una situación jurídica general preexistente "

Por su parte el tratadista Miguel Cantón Moller lo define como: " un acto del Estado "suigeneris", que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular, a quién se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral, que no tiene aún un nombre dentro de la teoría".¹⁸

Estas definiciones tienen un cierto toque de corte administrativo, ya que a la luz de la teoría del Derecho del Trabajo, dejan mucho que desear, puesto que si bien es cierto que esa asignación que se hace al burocrata para el ejercicio de una función pública, debe provenir de un acto de Autoridad competente para ello.

También es cierto que dicho acto de Autoridad no debería ser uniliteral, dado que en la aplicación del artículo 5o. Constitucional, nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento, ni los particulares, ni el Estado mismo están en la posibilidad de exigir otros trabajos que no sean los consentidos por quién trabaja y mediante justa retribución.

Y como ya expusimos anteriormente, la manifestación de voluntad del servidor público, sólo radica en aceptar el puesto

¹⁸ CANTON Moller Miguel, Ob. Cit. pág. 96

que se le confiara por parte del Estado, con las restricciones y limitantes que este le deca imponer.

Es asó como el 17 de diciembre de 1963 se promulda la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, misma que se publicó en el Diario Oficial del 28 de diciembre del mismo año, siendo entonces Presidente de la República, el Lic. Adolfo López Mateos.

Dicha Ley reafirma los principios consagrados en los estatutos que le precedieron, respecto de la relación jurídica de trabajo entre le Estado y sus servidores.

Con la expedición de ésta, se causo gran expectación sobre todo de los trabajadores que esperaban les aportara mayores beneficios que el Estatuto de 1941, sin embargo no concedió ninguna ventaja y además adoleció de graves vacios y lagunas que aún persisten.

Como el Derecho Social establecía la inamovilidad de los empleados de base, consignaba las garantías sociales mínimas en favor de los burocratas, reconocía también el Derecho de Asociación, el de huelga pero limitándola a ciertos requisitos legales.

El nuevo derecho procesal de la burocracia sigue el mismo sistema de los procedimientos de los Estatutos anteriores, pero divide la jurisdicción burocrática para los conflictos entre los poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores así como para los del Poder Judicial y sus servidores, estableciendo para tal efectos dos órganos jurisdiccionales: El Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

Sobre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el maestro Alberto Trueba Urbina opina que: " Es una de las peores Leyes en la materia, ya que requiere una revisión total y ponerla a tono con el artículo 123 Constitucional, ejemplo de ello son las formas de ejecución que son de una inficacia absoluta. "

Como ya se expresó con antelación, esta Ley sigue los lineamientos del primer Estatuto mejorándolo sólo en su técnica legislativa, pero no protege debidamente los derechos de los Servidores Públicos, dejando éstos a merced de lo que el Estado disponga.

Pero no sólo es el Estado el que debe de reconsiderar su aptitud frente a sus trabajadores, sino que también es el Servidor Público quién debe de procurar mejorar la prestación de sus servicios, para elevar así el desarrollo de la Nación, dejando atrás la indolencia, los trámites engorrosos y el excesivo papeleo, la displicencia y en algunos casos el soborno ó las conductas improbas.

Es sumamente importante que el Trabajador sienta y se responsabilize del alto honor que para él significa poder servir a su país recompensándolo de su eficiencia laboral, con alicientes morales y económicos, reconociendo integralmente sus Derechos.

Ya que a pesar del ánimo del legislador, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se constituye como

una reglamentación propia, diferente y exclusiva para los el servidor público, toda vez que las lagunas que contiene, pretenden ser subsanadas con la supletoriedad.

Es momento ahora de adentrarnos al contenido de la Ley en cuestión misma que ésta comprendida en 165 artículos y 7 artículos transitorios, estructurada de la siguiente forma :

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

TITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO. A) Se refiere a la observancia de la Ley para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones; ISSSTE, Juntas Federales de Mejoras materiales, Instituto Nacional de Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Maximino AvilaCamacho " y Hospital Infantil; así como de los Organismos Descentralizados.

Podemos dar cita a algunos de los Organismos Descentralizados como son: Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Federal de Electricidad, Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, etc., estos Organismos gozan de buenas prestaciones económicas y sus representantes sindicales poseen una enorme fuerza laboral en nuestro país y su influencia trasciende hasta el ámbito de la política, lo cual les permite asistir a la revisión de sus contratos colectivos con una actitud

más decidida para exigir mejores prestaciones para sus sindicalizados.

Algunos tratadistas cuestionan la función pública desempeñada por tales organismos descentralizados, ya que afirman que la autonomía jurídica que tienen con respecto al Estado y relación laboral regulada por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, además de que el vínculo organismo-trabajador no se establece en virtud de un nombramiento, sino por un contrato de trabajo, y por estas razones no se les puede considerar como burocratas.

Y de igual forma señalan que este primer artículo de la LFTSE, es notoriamente inconstitucional, debido a que el artículo 123 en su apartado "B" señala exclusivamente a las relaciones laborales que se efectúen entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores y que en ningún momento menciona a estas instituciones..

B) Se refiere también a la relación jurídica de trabajo la cual se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio y en el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Si esta disposición se interpreta literalmente, en el entendido de que la relación es con el titular de cada dependencia y que por consiguiente al cambio de este de la dependencia, daría a término la relación laboral, lo cual es absurdo. Ya que el titular que extiende el nombramiento o lo firma o lo autoriza solamente esta actuando como representantes

del Ejecutivo, con quién esta establecida la relación, como institución no como persona física y esta aclaración sería pertinente que la Ley la contemplara.

C) Da la definición de trabajador, su división en dos grupos de base y de confianza, así como su clasificación.

Se entiende como trabajador de base; a toda aquella persona que presta sus servicios físicos o intelectuales, o de ambos en virtud del nombramiento expedido o por figurar en la nomina o lista de raya y que hayan trabajado más de seis meses después de su primer ingreso.

Trabajador de Confianza; es aquel que conforme a la Ley, esta referido atodos los funcionarios que tengan atributos de decisión, inspección, vigilancia, fiscalización o manejo de fondos o valores y los cuales están señalados por la misma.

Sería prudente establecer la calidad o características del empleado de confianza y señalarlos a partir de su nivel presupuestal.

D) Excluye a los trabajadores de confianza de los beneficios de esta Ley, así como a los miembros del Ejército y Armada Nacional a excepción del personal civil del departamento de la Industria Militar y otros.

Disposición totalmente inconstitucional, ya que atenta en contra de los derechos consignados en la fracción XIII del artículo 123 en su apartado "E" y es injusto que se excluya a quienes prestan sus servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios o cárceles, porque este personal es en realidad operativo, sujeto a las órdenes de sus superiores.

E) Establece como requisito la nacionalidad Mexicana, para trabajadores de base;

F) Marca la supletoriedad de la presente Ley, al Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso los principios generales del Derecho y la equidad, y señala la irrenunciabilidad de los Derechos que otorga la misma.

TITULO SEGUNDO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Y DE SUS TITULARES

CAPITULO I: A) Se refiere al surgimiento de la relación de trabajo en virtud del nombramiento del trabajador.

B) Concede a los menores de edad capacidad legal de ejercicio de sus derechos, y establece la condiciones nulas de trabajo.

C) Del contenido de los nombramientos y del traslado de un trabajador de un poblado a otro.

En la práctica generalmente la dependencia no da aviso oportuno, ni previo al trabajador del traslado del que sera objeto, ya que cuando un cambio de poblado sucede, únicamente se le comunica al trabajador del traslado que ya fué decidido por sus superiores y su voluntad no tiene importancia alguna, como para ser tomada en cuenta, es así que cuando recibe la noticia no tiene otra alternativa más que acatar la orden o buscar otro empleo.

D) De los efectos del nombramiento;

E) De que no serán afectados los derechos de los trabajadores cuando haya cambios de funcionarios de las dependencias.

CAPITULO II: A) Se refiere a la duración y clase de la jornada de trabajo y de los días de descanso obligatorios,

B) De los periodos de vacaciones, así como las consideraciones para con la mujer trabajadora en estado de embarazo.

CAPITULO III: A) Del sueldo que debe recibir el trabajador y la competencia de la Secretaría de Programación y Presupuesto para fijar los lineamientos en la remuneraciones;

B) Se menciona el Derecho del trabajador a recibir por cada cinco años de servicios efectivos hasta llegar a 25 una prima como complemento del salario, fijando su monto en los presupuestos de Egresos;

C) Se establecen los tabuladores regionales, de los casos en que se efectúan retenciones, descuentos o deducciones al salario;

D) Del pago de las horas extraordinarias al cien por ciento más, así como los días de descanso obligatorio y vacaciones cuando se labore en esos días:

E) Nula la cesión de salarios y el embargo del mismo, a excepción de algunos casos.

CAPITULO IV: A) Sobre las obligaciones de los titulares.

CAPITULO V: A) De las obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO VI: A) De las causas de la suspensión temporal del trabajador sin que sea cesado por ello.

CAPITULO VII: A) De las causa "justas" por la que puede ser cesado el trabajador;

B) De los casos en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contemple;

C) De la forma del levantamiento de las Actas Administrativas.

TITULO TERCERO: DEL ESCALAFON

CAPITULO I: A) Definición y beneficios del escalafón.

CAPITULO II: A) De la forma de integración, facultades, obligaciones y funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón;

CAPITULO III: A) Del procedimiento a seguir ante las Comisiones Mixtas de Escalafón por los titulares de las dependencias.

TITULO CUARTO: DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I: A) De los sindicatos y el derecho que tienen los trabajadores a formar parte de el y no pueden abandonarlo sólo

que sean expulsados del mismo;

B) De la exclusión de los trabajadores de confianza, para formar parte de los sindicatos;

C) De los requisitos para formar el sindicato, de su registro por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, así como cuando este es cancelado;

D) Queda prohibida la reelección dentro del sindicato, y lo referente a la cláusula de exclusión;

E) De las obligaciones, casos en los que se disuelve y de las prohibiciones a las que están sujetos los sindicatos.

CAPITULO II: A) De las condiciones generales de trabajo, las cuales son fijadas por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato.

CAPITULO III: A) Definición de la huelga y el derecho que tienen los trabajadores a hacer uso de ella, así como sus efectos.

CAPITULO IV: A) Requisitos para declarar la huelga y del procedimiento para declarar y resolver la misma por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

B) De los casos porque termina la huelga.

TITULO QUINTO: DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS
ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

CAPITULO UNICO: A) De los Derechos a licencia y atención médica en casos de riesgos profesionales o enfermedad.

TITULO SEXTO: DE LAS PRESCRIPCIONES

- A) Acciones laborales y el tiempo en que estas prescriben;
- B) Efectos de la prescripción y casos de interrupción.

TITULO SEPTIMO: DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO

CAPITULO I: A) De la forma e integración del Tribunal, de la designación de sus magistrados así como sus facultades y obligaciones;

- B) Requisitos para ser Magistrado del Tribunal.

CAPITULO II: A) De la competencia y funciones del Tribunal, así como lo que corresponde a cada una de las salas y salas auxiliares.

CAPITULO III: A) Del procedimientos, formas y solemnidades que se tienen ante el Tribunal, así como los requisitos de la demanda, rendición de pruebas y alegatos de las partes;

B) Del procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal; requisitos de su demanda, contestación de la misma, rendición de pruebas, alegatos y resolución,

C) De la representación de los trabajadores;

D) De las sanciones por parte del Tribunal por faltas de respeto, recusación y auxilio al mismo, por parte de Autoridades Civiles y Militares para hacer respetar sus resoluciones.

TITULO OCTAVO: DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION
DE LOS LAUDOS

CAPITULO I: A) De las multas para hacer cumplir las determinaciones del Tribunal, misma que hara efectivas la Tesorería General de la Federación previo oficio enviado por el Tribunal.

CAPITULO II: A) De la ejecución de los laudos por parte del Tribunal.

TITULO NOVENO : DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL
DE LA FEDERACION Y SUS SERVIDORES

CAPITULO I: A) Competencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

CAPITULO II: A) Del procedimiento ante la Comisión Sustanciadora:

1.- Se integra por un representante de la Suprema corte de Justicia de la Nación, otro que representará al Sindicato de trabajadores al Servicio de este poder y otro más ajeno a ambos, nombrado de común acuerdo;

2.- La comisión se encargará de emitir un dictamen acerca del conflicto, una vez que haya cumplido con las formalidades fijadas por la Ley;

3.- El dictamen formulado, pasará al pleno del máximo Tribunal en nuestro país, para resolver en definitiva sobre el asunto de que se trate;

4.- Si el dictamen es aprobado íntegramente o con modificación, se turnará al presidente de la Corte para que de legal cumplimiento, pero si es rechazado se nombrará a un ministro como ponente para que formule un nuevo dictamen.

La comisión susbstantiadora tendrá un carácter permanente y operará con un secretario de acuerdos, así con los actuarios y empleados que sean necesarios.

TITULO DECIMO: DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

CAPITULO UNICO: A) De las correcciones que impone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a los particulares y a los empleados del propio Tribunal por faltas cometidas;

B) Se señalan las siguientes correcciones: amonestación multa, suspensión del empleo con privación de sueldo hasta por tres días.

Como parte final de la Ley en cuestión se contemplan siete artículos Transitorios, que hablan sobre la vigencia de la misma, entre otras disposiciones.

2. LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, surge con motivo de las reformas del 27 de febrero de 1987 del artículo 115 Constitucional, en su fracción VIII segundo párrafo misma que dice:

"Las relaciones del trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias"

Atendiendo a esta disposición el titular del Ejecutivo del Estado y en uso de las facultades que le confiere la Fracción I del artículo 64 de la Constitución Política del Estado de Guanajuato, sometió a consideración de la Quincuagésima Segunda Legislatura del Estado, la iniciativa de Ley que ya se mencionó, la cual tiende a satisfacer las necesidades de un ordenamiento que rige las relaciones de trabajo que surgen entre el Estado y sus trabajadores.

Anteriormente para los trabajadores al Servicio del Estado, sólo existía la Ley del Escalafón de los Servidores Públicos y la Ley sobre Licencias a Funcionarios y Empleados del Gobierno del Estado.

Y en lo que se refiere a los trabajadores Municipales no había más que el Capítulo Segundo en sus artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica y Reglamentaria del artículo 14 del Título Quinto, Capítulo Único de la Constitución Política del Estado de Guanajuato y la Ley Organica Municipal.

A continuación insertamos parte de la lectura y discusión que recayó sobre la iniciativa del Ejecutivo Local de la Ley en cuestión:

"LECTURA Y DISCUSION DEL DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE GOBERNACION Y DE PUNTOS CONSTITUCIONALES QUE RECAYO A LA A INICIATIVA DEL EJECUTIVO SOBRE LA LEY QUE REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS Y SUS TRABAJADORES"

"A las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales se turnó la iniciativa suscrita por el C. Gobernador del Estado Lic. Enrique Velasco Ibarra, de fecha 31 de enero del año en curso, relativa a la expedición de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio de los Estados y de los Municipios.

Las Comisiones que suscriben realizaron un profundo análisis de la Iniciativa en cuestión y en diversas ocasiones se reunieron con distinguidos especialistas en la materia, así como con representantes de las partes que la Iniciativa de Ley involucra en su articulado, tales como Ayuntamientos, Trabajadores del Estado y de los Municipios, siendo llegado el momento de formular el siguiente:

D I C T A M E N

1.- Coinciden los miembros de las Comisiones firmantes que esta Ley era indispensable para el Estado de Guanajuato, toda vez que para los Trabajadores al Servicio del Estado sólo existía la Ley de Escalafón e Inamovilidad de los Servidores Públicos y la Ley sobre Licencias Funcionarias y Empleados del Gobierno del Estado, que no comprendían cabalmente los derechos elementales de los trabajadores a que se refiere el artículo 123 de la Constitución Federal y sus Leyes Reglamentarias. Por lo que toca

a las disposiciones que normaban su trabajo y protección del mismo.

2.- En el Decreto que se somete a consideración del H Congreso del Estado, se podrá observar que se brinda protecciones adecuadas y especiales a las madres trabajadoras, marginando la vieja tesis de proteger a la mujer como si se tratase de un ser inferior, ya que en todo caso, el trabajo de la mujer se equipara al del hombre, pero se reconoce su condición de madre y, en este aspecto, se le atribuye una protección especial, no aceptando más diferencia entre el hombre y la mujer que la que la propia naturaleza a determinado, por lo que queda consignado el articulado propuesto que la madre tendrá derecho a prestaciones específicas, sobre todo en los períodos inmediato al parto o posterior al mismo.

3.- Se consigna igualmente, en el Decreto que se propone, el Derecho de todos los trabajadores a recibir pago extra a quienes trabajan jornada extraordinaria, la que no podrá, exceder nunca de tres horas diarias ni de tres días a la semana.

Los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, en términos generales, disfrutarán de las prerrogativas de Seguridad Social conforme a las condiciones y los términos de los Contratos que celebran las Dependencias del Estado y de los Municipios con los Institutos de Seguridad Social adecuados y de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de los Ayuntamientos.

4.- Podrá observarse el Dictamen que se se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrada por un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, un representante de los Trabajadores al Servicio de los municipios, un representante del Gobierno del Estado, un representante de los H.H. Ayuntamientos y un Presidente del Tribunal que será designado por un Pleno del Supremo Tribunal de Justicia a propuesta del Gobernador del Estado modificándose en este punto la iniciativa,

ya que señalaba que sería este Congreso quién designara al Presidente, pero como dicha facultad del Congreso no se encuentra consignada en la Constitución Política del Estado recientemente aprobada, las Comisiones considerarán conveniente proponer que sea el Pleno del Supremo Tribunal de Justicia quién, a propuesta del C. Gobernador del Estado designe a dicho funcionario.

S.- En el aspecto procesal se propone en el Decreto un procedimiento sencillo y exento de formulismos, que eventualmente puede ser el mismo que señala la Ley Federal del trabajo, para dar tramitación de los juicios de la materia laboral.

Considerán las Comisiones que el Instrumento Jurídico que se somete a la consideración del H. Congreso será un instrumento para lograr la justicia de trabajo en el Estado y los Municipios con sus servidores y un factor para preservar la armonía social.

Por lo expuesto, nos permitimos someter a su consideración el siguiente:

D E C R E T O

LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS

En este apartado tan sólo haremos mención de los artículos que sufrieron modificación al ser publicado, ya que originalmente al someterse a discusión estaban expresados en los siguientes términos:

" ARTITULO 51.- Se considerarán como factores escalofonarios:

- I.- Los conocimientos;
- II.- La aptitud;
- III.- La antigüedad;
- IV.- La disciplina; y

V.- La puntualidad.

En consecuencia, para tales fines debe entenderse (...)"

"ARTITULO 82.- Si el Tribunal declara la inexistencia legal de la huelga:

a) fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

b) los apercibirá de que si no acatan la resolución, terminarán los efectos de su nombramiento, salvo causa justificada;

c) declarará que la dependencia no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad par nombrar nuevos trabajadores;

d) dictará las medidas que crea convenientes para la reanudación del trabajo."

A continuación insertamos parte de la discusión que sostuvieron los C. Diputados de LII Legislatura, durante el período Extraordinario de Sesiones de viernes 2 de marzo de 1984, en donde se le dio lectura a la Iniciativa del Ejecutivo sobre la Ley que regulan las relaciones de trabajo entre el Estado y los Municipios y sus trabajadores.

"EL C. DIPUTADO ANTONIO OBREGON PADILLA:

(...) vengo ahora a esta tribuna a solicitarles su aprobación a esta Ley no porque la consideremos PERFECTA, no porque la consideremos AMPLIAMENTE SATISFACTORIA, sino porque es el punto de partida para regular las relaciones laborales de los trabajadores al Servicio del Estado y de los municipios.

La experiencia, cuando esta Ley sea puesta en práctica, sin duda nos señalará los ERRORES que pueda contener y entonces, debemos CORREGIRLA (...) Con este instrumento se crea un tribunal permanente que permitirá a los trabajadores ventilar sus diferencias ante las autoridades con motivo del trabajo, lo cual

antes resultaba prácticamente imposible (...)

Vuelvo a insistir, señores diputados: No creo que esto sea el INSTRUMENTO JURIDICO MAXIMO que podamos otorgarle en estos momentos, o al futuro, a los trabajadores; pero en estos momentos sí creo que es el adecuado, es el MINIMO indispensable de esa normatividad en las relaciones laborales. "

" EL C. DIP. JUAN ROJAS MORENO :

(...) Creo que es necesario que quede constancia de que indudablemente, en estos momentos que consideramos importantes para esta Legislatura; que independientemente de que pudieran existir algunas FALLAS DENTRO DE ESTE DOCUMENTO, consideramos que los trabajadores al servicio de los municipios y del Estado se les va a ofrecer algo, pero que, indudablemente, los que formamos parte de la Confederación de Trabajadores de México, quisiésemos que todos los trabajadores en general, sean de la iniciativa privada, de empresas descentralizadas o al servicio directo de los municipios y del Estado, todos ellos fueran protegidos por la Ley Federal del Trabajo y muy especialmente por el Apartado A de la misma."

" EL C. DIP. FRANCISCO VACA NAVARRO :

(...) " Es importante señalar que en esta Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, era DESASTROSO para todos ellos, ya que a nosotros mismos nos consta que en presupuestos que se aprobaban para los trabajadores al servicio de los municipios, daba risa, daba enojo de que tuvieran sueldos muy miserables, sueldos que daban a la corrupción de los trabajadores, sueldos que en realidad no venían ni siquiera en mínima parte a ayudar en poco a estos trabajadores.

(...) podemos insitir en que no es PERFECTA QUIZA, pero que todas las cosas sentándose las bases deban cada día mejorarse.

quizá nos toque a nosotros que algunos puntos de los que se tratan, de los que aportemos en esta reunión, quizá el día de mañana podamos decir que FALTO TAL O CUAL ARTICULO QUE ERA NECESARIO PARA ELLOS, LOS TRABAJADORES "

OBJECIONES HECHAS A LA INICIATIVA POR PARTE DE LOS
C. DIPUTADOS DE LA LII LEGISLATURA

" EL C. DIP. JUAN ROJAS MORENO:

(...) quiero dejar bien asentado, en esta ocasión mi conformidad con el artículo segundo párrafo el cual dice (...) "Cuando las empresas u organismos paraestatales, municipales o descentralizadas del Estado o de los municipios se encarguen de la atención de los servicios públicos o de actividades sociales que las leyes encomiendan al Estado o a los municipios, las relaciones con sus trabajadores se regirán también por esta Ley.

(...) En el caso que nos ocupa, tenemos nosotros algunas organizaciones sindicales que prácticamente consideramos se les va a coartar no las conquistas que tienen ya adquiridas sino que en un futuro tendrán que sujetarse a lo que establece este estatuto y, en este estatuto, si no lo interpreto mal, los trabajadores no tendrán derecho a EMPLAZAR A LOS MUNICIPIOS O A LAS DEPENDENCIAS por un incremento salarial, o, en el caso específico de los sindicatos que representamos, su revisión anual o bianual, tal como lo marca la Ley Federal del Trabajo.

(...) Es por ello que yo solicito de este Congreso que a los sindicatos que ya con anterioridad se tienen firmados contratos colectivos de trabajo con algunas dependencias, tanto estatales como municipales, se les siga respetando.

(...) A nivel federal existen empresas descentralizadas como son Petróleos Mexicanos, la CFE (...) y algunas otras que se me escapan a la mente, las cuales se rigen estrictamente por la Ley Federal del Trabajo y muy especialmente en el Apartado A.

(...) quiero reconocer que no se están coartando esas conquistas porque en el Quinto Transitorio dice claramente: Los convenios, acuerdos, reglamentos, costumbres, prerrogativas y en general, los derechos que estén establecidos en favor de los derechos, superiores a los que esta ley les concede, continuarán surtiendo sus efectos en todo aquello que les beneficie.

Esto demuestra realmente que este documento no viene a quitarle ninguna conquista a los trabajadores que representamos, pero que sí se respete a las organizaciones sindicales que ya con anterioridad tienen firmado su contrato colectivo de trabajo y que se les siga considerando a ellos dentro del Apartado "A", dentro de la Ley Federal del Trabajo "

" EL C. DIP. LUIS MONEM STEFANO :

(...) " si me permiten tratar de explicar en forma más amplia el contenido del segundo párrafo del artículo primero que impugnaba el señor diputado Juan Rojas:

(...) anteriormente la situación de protección a los trabajadores era totalmente irregular, algunos lograron ir más allá que otros trabajadores. Es el caso por ejemplo de los trabajadores de la Junta Estatal de Agua Potable y Alcantarillado. Los trabajadores (...) lograron una contratación única con el respectivo patrón que era la propia Junta y esto fué al amparo de Apartado a del artículo 123.

Otros trabajadores por ejemplo los del poder Legislativo, no podían hacer esa contratación. Esto denota, pues, la situación de irregularidad que prevalecía (...)

(...) Es por ello que el contituyente quiso que hubiera en todas las Entidades Federativas un estatuto laboral único para los trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y de los Municipios, que tomará en cuenta el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias, que ustedes saben nada más son dos (...)

(...) la preocupación creo yo, de nuestros líderes del sector

obrero de nuestro partido se plantea respecto de algunos trabajadores que ya tenían prerrogativas más elevadas que otros ¿Que hacer con esas prerrogativas? la iniciativa salvo esa preocupación con el artículo quinto transitorio que leyó nuestro compañero Juan Rojas (...)

(...) Es por eso que la iniciativa también considera y esos no lo hace la Constitución, a los trabajadores de las empresas u organismos paraestatales, municipales o descentralizadas del Estado o de los municipios. La comisión consideró que no solamente deberían ser los de los servicios públicos, sino incluso aquellos que estuvieran abocados en el segundo párrafo del artículo primero. Todo ello con el propósito de proteger también a estos trabajadores . "

" EL C. DIP. CARLOS NAVARRETE RUIZ :

(...) Siento, y como parte de la comisión participó en la discusión de esta iniciativa, que NO ES UNA LEY TOTALMENTE PERFECTA, NO ES UNA LEY QUE CONTEMPLE TODAS LAS POSIBILIDADES Y TODOS LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, siento que en mucho, en muchas partes de esta Ley TODAVIA HAY MUCHO POR DISCUTIR MUCHO POR INVESTIGAR Y MUCHO POR PRECISAR.

(...) No se trata de que lo que este Congreso aprueba ya no se pueda MODIFICAR. Eso sería un criterio muy estrecho y muy vergonzante de parte nuestra. Nosotros tenemos que dejar abierta la posibilidad de que, como Legisladores, podemos FALLAR O PODEMOS TENER ALGUNOS ERRORES DE APRECIACION O DE FALTA DE INTERPRETACION DE ALGUNOS DE los artículos que esta ley contiene.

(...) Sobre esa base, compañeros, quiero entrar a tratar los artículos que he reservado:

En primer lugar, quiero precisar (...) que no hay razón de fondo valedera para que a unos trabajadores se les trate de acuerdo con lo establecido en el Apartado "A" y a otros trabajadores que a veces realizan hasta las mismas funciones anteriores, sean

ubicados en el Apartado "B" con todas las LIMITACIONES QUE ESTO IMPLICA.

(...) Y aquí se ha precisado como hay empresas paraestatales que se rigen por el Apartado "A" del artículo 123 y que, al aplicarse este artículo en estos términos retrocederán en sus conquistas y tendrán que ser englobados en los que esta Ley establece.

(...) yo quiero proponer, porque comparto lo que se ha dicho aquí en esta tribuna, una reforma al artículo primero, una modificación que esté en los siguientes términos, en cuanto al segundo párrafo y que diga: " Cuando las empresas u organismos paraestatales, municipales o descentralizados de Estado o de los municipios se encarguen de la atención de los servicios públicos que las leyes encomiendan al Estado o a los Municipios, las relaciones de sus trabajadores se regirán por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional."

Siguiendo con el orden de las proposiciones, en el artículo 82 se establece: Si el Tribunal declara la inexistencia legal de la Huelga y establece cuatro incisos para que se actúe en consecuencia.

(...) por lo que propongo a la comisión hacer una modificación en el sentido que al final de inciso "b" diga: Salvo causa justificada y declarará que la dependencia no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para nombrar nuevos trabajadores, desapareciendo el inciso "c" e integrándose en el inciso "d".

(...) En cuanto al artículo 59 (...) en la Comisión hemos establecido nuestro criterio en el sentido de que no es parejo en cuanto a los derechos de los sindicatos que se formarán y de los derechos de los jefes de las dependencias.

(...) en cuanto al artículo 73, quiero ser muy claro, compañeros diputados (...) ya que dice : "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra esta Ley" ¿Que significa en la práctica esta? que los sindicatos y los trabajadores,

concretamente, sólo podrán ejercer este derecho de huelga cuando en su dependencia el titular de ella viole de manera general *eso es decir a todos y ademas, no uno, ni dos, sino sistemáticamente*, los derechos que consagra esta Ley, por lo tanto en la práctica se está estableciendo un cerrojo que imposibilitará el de que en algún momento los trabajadores puedan ejercer su derecho a huelga.

(...) Nunca habrá posibilidades de una huelga en esas condiciones jamás. Es más fácil que un funcionario salga corrido o salga cesado o sea sustituido por su jefe inmediato superior, a que esto se de porque ésto, vuelvo a repetirlo, si se establece en los términos que están planteados, nunca va a ser posible.

(...) En cuanto al artículo 96 de la propia Ley acerca del Tribunal de Conciliación y Arbitraje será colegiado y se integrará por diversos representantes que ahí establece. Y también dice que el Presidente del Tribunal será consignado por el Pleno del Supremo Tribunal de Justicia a propuesta del Gobernador del Estado.

(...) la original proposición del Gobernador del Estado venía en otros términos y la original proposición establecía que el Presidente del Supremo, el Presidente del Tribunal de Conciliación sería nombrado por la Cámara de Diputados a propuesta del Gobernador y (...) el artículo 100 establecía que los miembros del Tribunal, desde luego incluyendo a su Presidente, durarían en su encargo seis años y serían inamovibles. Y ahora en el artículo 100 se establece que podrán ser removidos por quién los designó o eligió, cuando exista causa debidamente justificada.

(...) Nosotros mismos hace unas semanas, aprobamos una Constitución que precisa con toda claridad las funciones del Congreso y, dentro de las precisiones que nosotros mismos aprobamos, **NO INCLUIMOS EL DE PODER NOMBRAR AL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION. FUE UNA FALLA NUESTRA Y HAY QUE RECONOCERLO** (...) era tan sencillo como plantear ésto y hacer una iniciativa de este propio Congreso para modificar o ampliar las atribuciones del Congreso para que pudiera nombrar también al Presidente del Tribunal de Conciliación."

" EL C. DIP. LUIS MONEM STEFANO :

(...) En primer lugar (...) es cierto que podíamos o podemos, reformar la Constitución para que sea el Congreso del Estado quién tenga facultad de nombrar al Presidente del Tribunal del Conciliación.

(...) Si lo podemos hacer, pero consideramos que las leyes secundarias deben ADECUARSE A LA CONSTITUCION Y NO LA CONSTITUCION A LAS LEYES SECUNDARIAS. Y debo señalar (...) que no fué un error de los comisionados ni de este Congreso por falta de previsión, que hayamos establecido en las facultades del Congreso, que son cerradas y no abiertas, la posibilidad de nombrar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por una sencilla razon porque primero aprobamos la Constitución con facultades cerradas antes de CONOCER ESTA LEY ya que esta es posterior a la aprobación de la Constitución. NO PODIAMOS PREVEER LO QUE NO CONOCIAMOS.

(...) Por lo que toca a la observación que hace el señor Diputado Navarrete en relación con el artículo 73 (...) debo decir a ustedes que esta redacción, el espíritu de este artículo, responde íntegramente al espíritu y a la redacción del correlativo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, y, es más, responde a una concepción precisa y definida de las relaciones de los trabajadores al Servicio del Estado en General.

(...) y de ninguna manera se les coarta a los trabajadores el derecho de huelga, porque la causa deba ser general y sistemática. Mal estaría la Ley si dijera que podrá hacerse uso del derecho de huelga cuando se viole de manera específica, en un caso determinado, los derechos de los trabajadores.

(...) en cuanto al artículo 82 inciso C) que señala el Diputado Navarrete, yo quiero manifestar nuestra conformidad, como ya lo habíamos manifestado en comisiones, de que se redacte aglutinando el actual inciso C) con el inciso B). Es decir, que solamente existan, como lo propone el Diputado Navarrete, tres incisos : el a), el b) y el c) agregándole al b) la expresión copulativo "y" (...)"

"EL C. DIP. FELIPE HERNANDEZ OLVERA:

(...) " quiero concretar con el artículo 51 donde dice: "Se considerarán como factores para derechos de escalafón: los conocimientos, la aptitud y en el párrafo tercero hablan de la antigüedad," hemos logrado dentro de nuestro sindicato, que debe de privar primeramente el Derecho de antigüedad, si en algún MOMENTO TUVIESEMOS LOS ESCASOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES precisamente hemos logrado a la base de tesón y de mucho tiempo una conquista dentro del derecho laboral, para que se nos de el adiestramiento o bien una capacitación.

(...) Quizá para algunos de ustedes desconozcan lo que es el DERECHO DE ANTIGÜEDAD cuando nos pasamos muchos años tratando de lograr UN MEJORAMIENTO ECONOMICO A TRAVES DEL TRABAJO QUE ESTAMOS DESARROLLANDO, y esto precisamente es por lo que mi recomendación para la modificación del artículo 51 sea en base, precisamente, que se le dé como prioridad a DERECHO DE ANTIGÜEDAD"

" EL C. DIP. ALFONSO VALDEZ CONTRERAS:

(...) " el propio artículo 52 establece en forma definitiva: "en igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad, dirección u oficina de la Dependencia correspondiente" En consecuencia, el factor que está contemplado el Diputado Hernández Olvera ya se encuentra comprendido en los terminos de esta Ley, razón por la cual estimo tan sólo se trate de aclarar la confusión derivada de la interpretación del Diputado Hernández Olvera"

" EL C. DIP. ANTONIO OBREGON PADILLA

(...) "Coincido, con el diputado Valdez, en el sentido de que el orden en que están puestos los factores escalafonarios no significa que el que está mencionado en primer lugar sea el más

importante y el que primero tengan consideración. Quizá esto se deba al hecho de que están numerados, si en lugar de hacer una numeración corrida, lo ponemos corrido con punto y coma, quedarán todos en igualdad de circunstancias (...)"

" EL C. DIP. FELIPE HERNANDEZ OLVERA:

Nomás para una aclaración (...) en efecto, el artículo 52 habla, en su segundo párrafo en igualdad de condiciones. (...) No tiene objeto que se considerarán como factores escalofonarios y posteriormente se diga que en igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios, o se es o no se es.

(...) Seamos claros y concisos en esto. Si yo tengo mayores APTITUDES, me van a dar preferencia a mí para que ocupe un derecho de escalafón, si tengo aptitud, es la misma situación, y queda relegado a un tercer término el DERECHO DE ANTIGUEDAD.

Yo nomás quiero que, mis compañeros diputados, quede clarificada esta situación , "

" EL C. PRESIDENTE :

Existe otra moción propuesta por el Diputado Hernández Olvera, en el sentido de que se ponga la ANTIGUEDAD como primer factor dentro de los factores escalofonarios. Se ruega a la Secretaría que en votación nominal, pregunte si es de aprobarse o no esa moción"

" EL C. SECRETARIO :

(...) Aprobada, señor Presidente "

" EL C. PRESIDENTE:

En vista de que el dictamen se aprobó tanto en lo general

como en lo particular, tórnese la minuta que contiene el decreto aprobado al Ejecutivo del Estado para los efectos constitucionales de su competencia "

C L A U S U R A ¹

Esta iniciativa acoge instituciones y normas de Derecho del Trabajo Mexicano que garantizan a los trabajadores públicos, condiciones mínimas a que tiene Derecho todo aquel que presta un servicio.

Una de esas garantías es la permanencia o estabilidad en las labores del trabajador de base, logrando con esto su propia seguridad, ya que anteriormente su situación laboral dependía del vaivén político y de ciertas consideraciones subjetivas de que fuera objeto, de acuerdo al jefe inmediato que tuviera en turno.

Una vez agotado anterior procedimiento Legislativo correspondiente, fué aprobada la iniciativa por la LII Legislatura del Estado de Guanajuato, naciendo a la vida jurídica la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del estado y de los Municipios, publicandose el día martes 20 de marzo de 1984 en el Periódico Oficial número 23.

Esta Ley esta comprendida por 10 titulos, 20 capítulos y 115 artículos y 7 artículos transitorios, los cuales vemos a continuacion en forma muy concreta:

¹ Tomado del Diario de Debates, de la Camara de Diputados del Congreso del Estado de Guanajuato, Periodo Extraordinario de Sesiones, LII Legislatura, 2 de marzo de 1984, Año II. Tomo II. Núm. 6

TITULO PRIMERO

CAPITULO UNICO: Disposiciones Generales

TITULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO: Generalidades sobre las condiciones de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO: De la duración de la jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, derechos de las madres trabajadoras y períodos de vacaciones.

CAPITULO TERCERO: De los salarios, descuentos y deducciones al mismo, monto en casi de horas extras laboradas, así como en los días de descanso obligatorio y vacaciones; y pago de aguinaldo.

CAPITULO CUARTO : De los Derechos y obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO QUINTO: De las causas de Suspensión temporal sin responsabilidad del trabajador.

CAPITULO SEXTO: De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores y rescisión de los efectos del nombramiento por parte del trabajador sin responsabilidad para el.

TITULO TERCERO

CAPITULO PRIMERO: De los efectos de preferencia, factores escalofonarios como la antigüedad, conocimientos, aptitudes, disciplina y puntualidad.

CAPITULO SEGUNDO: Integración de la Comisión Mixta.

CAPITULO TERCERO: Procedimiento de la Comisión Mixta de Escalafón.

TITULO CUARTO

CAPITULO UNICO: De los riesgos profesionales.

TITULO QUINTO

CAPITULO UNICO: De la organización colectiva de los trabajadores; sindicatos y la cláusula de admisión.

TITULO SEXTO

CAPITULO UNICO: De las condiciones generales del trabajo.

TITULO SEPTIMO

CAPITULO PRIMERO: Del derecho a la huelga y sus requisitos para se declarada como tal.

CAPITULO SEGUNDO: Del procedimiento de la huelga, cuando es declarada de existente, de ilegal y cuando termina, sus efectos y consecuencias.

TITULO OCTAVO

CAPITULO UNICO: Tiempo de prescripción para algunas acciones de trabajo y su interrupción.

TITULO NOVENO

DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

CAPITULO PRIMERO: De la forma en como se integra el Tribunal atribuciones de sus miembros, duración en el cargo y requisitos

que se deben cumplir para integrarse a el mismo.

CAPITULO SEGUNDO: Competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO TERCERO: Procedimiento ante el Tribunal, requisitos de la demanda, efectos del emplazamiento, Audiencia de Conciliación, el avenimiento, Audiencia de Demanda, Contestación, Ofrecimiento y Recepción de pruebas, rectificación de la demanda, su contestación, tipos de pruebas y el proyecto de laudo.

TITULO DECIMO

CAPITULO UNICO: De las sanciones en caso de desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULOS TRANSITORIOS (...)

En esta Ley se esta previendo la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, a las Leyes del Orden Común, a los principios generales del Derecho, a la costumbre y el uso, para colmar las lagunas que surgieran con motivo de su aplicación.

Pero ni todo este conjunto de disposiciones Legales es suficiente para equiparar las prestaciones a que tiene Derecho el Burocrata.

La relación Estado-Trabajador, se entiende establecida entre las dependencias Estatales o Municipales y sus trabajadores, tambien cuando las empresas u organismos paraestatales descentralizados del Estado o de los Municipios se encarguen de la atención de los Servicios Públicos o de actividades sociales que las leyes encomiendan al Estado o a los Municipios, las relaciones con sus trabajadores se regirán por esta Ley.

Los trabajadores al Servicio del Estado o de los Municipios, prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el Funcionario facultado para extenderlo y expresarán el nombre y apellido del trabajador, si es de base, temporal o interino, puesto, salario y adscripción.

Este nombramiento es el instrumento jurídico que establece la relación de trabajo entre el titular de la dependencia o responsable de la entidad y los trabajadores a su servicio y se perfecciona con la protesta de Ley al tomar posesión de su cargo.

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo así como a sujetarse a las consecuencias que resulten conforme a las leyes, el uso y a la buena fé.

Aunque también puede existir la relación de trabajo mediante presunción laboral, manifestada a través de la falta de nombramiento la cual es imputable al propio Estado y/o Municipios, y se presupone porque el trabajador aparece en las nóminas o listas de raya.

CAPITULO IX

PROYECTO DE REFORMA A LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS

La causa y finalidad de todo trabajo que es realizado por el hombre, es la satisfacción de sus necesidades naturales y sociales, para lo cual inicia en la búsqueda de la realización de ciertas actividades que le redituen ganancia económica, para así poder subsistir.

Una de esas actividades, es la función pública, que como ya vimos con anterioridad, surge de la relación Estado-trabajador, y que como tal ocasiona el surgimiento de derechos y obligaciones recíprocos.

Una vez que el trabajador decide por su propia voluntad laborar para el Estado y es aceptado por este, es entonces cuando pasa a ser la parte subjetiva del Derecho Laboral Burocrático, tutelado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La naturaleza jurídica de la relación Estado-Trabajador es totalmente distinta, de la que une al trabajador en general con su patrón, ya que el fin de estos últimos, es la obtención de un lucro o enriquecimiento de la empresa, a diferencia de la actividad laboral que desempeña el Estado a través de sus trabajadores, misma que se basa en el servir a sus conciudadanos.

Pero esto no es óbice para que no le sean reconocidos los Derechos que se generan por el tiempo que se ha laborado para la Nación, procurando su engrandecimiento y desarrollo.

El ser trabajador burocrata por desempeñar cargos de atención pública, no indica que este sea un mero instrumento del Estado, para la consecución de sus fines, carente de necesidades.

sociales, fisiológicas, económicas y de subsistencia, ya que antes de ser un servidor público, es un ser humano con derecho a llevar una existencia digna, con cualidades y defectos como cualquier otro trabajador.

Ya que como tal se ha esforzado por servir al Estado, entregándole parte de su vida, no sólo realizando actividades que requieren fuerza física, sino también intelectual; entrega que debe ser entonces compensada de igual forma que se hace al trabajador particular.

Porque si la naturaleza Jurídica de la relación de trabajo, es obstáculo para concedersele el goce la prima de antigüedad también lo sería entonces para otorgarle otro tipo de prestaciones como son pensiones, asistencia de seguridad social o la prima quincenal que menciona la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Ya el General Lázaro Cárdenas en su exposición de motivos del Estatuto de 1938, así lo exponía:

" LA DESIGUALDAD ENTRE EL TRABAJADOR INDUSTRIAL Y EL BUDCRATA, NO SE JUSTIFICA CON LOS CARACTERES DIFERENTES QUE EXISTEN ENTRE EL FIN ESPECULATIVO DE LA EMPRESA PRIVADA LA FUNCION REGULADORA DEL ESTADO, YA QUE TAMBIEN EL EMPLEADO PUBLICO PUEDE SER VICTIMA DE INJUSTICIAS POR PARTE DE SUS JEFES, ASI COMO CESES ARBITRARIOS. "

La diversidad de regímenes jurídicos laborales que regulan la función pública en México, ha generado varias incongruencias en el tratamiento que reciben los trabajadores al servicio del Estado, de las distintas dependencias y entidades.

Ejemplo de ello lo encontramos en el Ley del Trabajo de los

Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, de Guanajuato, publicada en el Periódico Oficial del Estado, número 23 de fecha del 20 de marzo de 1984, la cual constituyo, sin lugar a dudas un valioso instrumento juridico a traves del cual se procuraba un equilibrio justo entre los irrenunciabiles derechos de los trabajadores y la necesidad de que el Estado cumpla con su función primaria de prestar los servicios públicos interrumpida y eficientemente.

Pero a ocho años de su publicación, resulta conveniente evaluar los resultados de su aplicacion y de las instituciones que en ellas se contiene; sobre todo si tomamos conciencia de que el Derecho laboral es eminentemente dinámico.

Es por ello que se presenta a consideración, el siguiente proyecto de reforma, la cual tiene por objeto adicionar dispositivos legales al contenido de la Ley citada, ya que las reformas hechas a otros ordenamientos jurídicos, ya no coinciden con el contenido de la misma.

Se pretende darle claridad y precision a un derecho que no ha sido contemplado para el burocrata, como es la PRIMA DE ANTIGUEDAD, el incluirla vendría a fortalecer la Ley del Trabajo de los Servidores Publicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, manteniendo el verdadero equilibrio y la equidad en las relaciones laborales del ambito Estatal y Municipal.

Integrando así normas que definen este derecho, sin perder de vista la naturaleza Juridica del vinculo de la relación laboral, ni mucho menos los reclamos legitimos de los trabajadores y la función pública del Estado.

Tomamos en cuenta los naturales cambios sociales y la busqueda de nuevas formas a traves de las cuales el Estado y los Municipios puedan prestar de mejor manera sus servicios, con la

justa retribución y reconocimiento para sus trabajadores, al momento de iniciar la presente obra, ya que este tema ha sido duramente debatido desde las primeras legislaciones que regulaban el trabajo burocrático.

Siendo el Derecho de Antigüedad un Derecho grandioso y compañero de la vida del trabajador y punto de partida y sostén de otros derechos, tales como el aumento en el período de vacaciones, en los ascensos o en el otorgamiento de pensiones; surgiendo por el ir y venir de opiniones respecto a este derecho, es cómo nació la idea de la prima de antigüedad, la cual proporciona un beneficio por el sólo transcurso del tiempo laborado para un patrón.

La Ley del Trabajo de los Servidores del Estado y de los Municipios de Guanajuato, no contempla en ninguno de sus apartados a la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, siendo que esta se deriva según lo afirma la doctrina, del simple transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea de riesgo, y compensa el hecho de que el trabajador le haya dado parte de su vida al servicio de su patrón (Estado) y mediante su otorgamiento se reconoce la permanencia en el trabajo.

Tomaremos a la Prima de Antigüedad, cómo lo define el maestro Ramírez Fonseca:

" La prima de Antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad, y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de

planta que fallece en servicio de la misma proporción y con la misma finalidad apuntada anteriormente. " ²

Y es precisamente este concepto, el más generico, que reúne las características más esenciales de dicha institución y el servidor público es digno de ser compensado con tal.

Por lo anteriormente expuesto, considero justo que los trabajadores al servicio del Estado, disfrutende esta prestación, ya que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado supletoria de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, por disposición del artículo 9 de la misma; solo cóntempla una "prima quincenal" pero sólo para los burocratas federales.

Dicha prima se computa por cada cinco años y pagada quincenalmente, añadiendose al sueldo del trabajador burocrata federal complementariamente, su fundamento lo encontramos en el artículo 34 segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

" Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veintivinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una PRIMA como complementario del salario. En los presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima. "

Y al respecto el maestro J. Manuel Mora Rocha, refiere que la "prima de Antigüedad es una prestación que no se contempla en la Administración Pública, como se hace en el sector privado; denominándosele en el Sector Público como PRIMA QUINCENAL"³

² RAMIREZ Fonseca Francisco, Ob. Cit. pág. 106.

³ MORA Rocha J. Manuel, Elementos Practicos del Derecho del

Esta prima quincenal, no es contemplada en la Ley del Trabajo de nuestro Estado, ya que en el Capítulo cuarto relativo a los Derechos y obligaciones del trabajador, sólo se prevé: el de recibir su salario, disfrutar de asistencia médica, de licencia, el de asociarse para la defensa de sus intereses y la de percibir las pensiones que la Ley señale.

Dicha pensión se cubre según la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSSTE en los siguientes casos:

- 1.- Por retiro por edad y tiempo de servicios;
- 2.- Por invalidez;
- 3.- Por cesantía en edad avanzada;
- 4.- Por muerte;
- 5.- Por jubilación;
- 6.- Por riesgo de trabajo;
- 7.- Por viudez;
- 8.- Por orfandad;
- 9.- Por concubinato;
- 10.- Por ascendencia;
- 11.- Provisionar por desaparición del pensionista;
- 12.- Por indemnización Global.

A continuación haremos un recuento de lo que significa cada uno de los anteriores puntos, para que el lector note la diferencia que existe entre estos y la Prima de antigüedad, partiendo de la base de que estas son prestaciones de seguridad social y la prima de antigüedad no tiene tal carácter.

1.- PENSION DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS:

Quando el trabajador hubiere cumplido 55 años de edad y tenga

15 años de servicios cómo mínimo, tiene derecho a otorgarsele, y en el artículo 63 de la Ley del ISSSTE, se establece el porcentaje para calcular su monto.

2.- PENSION POR INVALIDEZ:

Se otorga a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causa ajenas al desempeño de su cargo o empleo, y hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años y tengan igual tiempo trabajando.

3.- PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA:

Se otorga al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto.

4.- PENSION POR MUERTE:

La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio cualesquiera que sea su edad y siempre que hubiere cotizado al Instituto por más de 15 años o bien acaecido cuando haya cumplido 60 años o más y un mínimo de 10 años de cotización, así como la de un pensionado por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o invalidez, da origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia en su caso.

5.- PENSION POR JUBILACION:

Tiene derecho a ella el trabajador con 30 años de servicios y las trabajadoras de 28 años o más de servicios, e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad. Esta

pensión da derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo y comenzará a percibirlo a partir del día siguiente a aquél en que hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar su baja.

6.- PENSION POR RIESGO DE TRABAJO:

Se otorga a aquel trabajador que sufra un accidente o enfermedad proveniente del ejercicio de sus labores, cuando sea declarada la incapacidad parcial o total permanentes, cuyo monto se calculara conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo.

7.- PENSION POR VIUDEZ :

Se le otorgara a la esposa supérstite del trabajador fallecido, siempre que éste al momento de su muerte haya tenido un mínimo de 15 años de servicios e igual tiempo de cotizaciones o 10 años de servicios e igual tiempo de cotizaciones y fallezca teniendo cumplidos 60 años de edad.

Se le concede esta pensión al esposo supérstite de la pensionista o trabajadora, siempre que haya cumplido 55 años de edad o que si no los reune, que este incapacitado para trabajar y haya dependido económicamente de la trabajadora o pensionista.

8.- PENSION POR ORFANDAD:

Se les concede a los hijos menores de 18 años o mayores hasta 25 años si se encuentran estudiando y no tienen trabajo remunerado o que estén incapacitados para trabajar cualquiera que sea su edad, siempre que el trabajador hubiere tenido un mínimo de 15 años de servicios e igual tiempo de cotizaciones cuando fallezca después de los 60 años de edad.

Esta pensión y las consiguientes las encontramos contempladas en el reglamento interior de la Ley del ISSSTE para su más profundo estudio que se quisiere realizar.

9.- PENSION POR CONCUBINATO:

Se le otorga a la concubina o concubinario, siempre que hubiere tenido hijos con el trabajador(a) o pensionista, o vivido juntos durante los cinco años anteriores a su muerte y que hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

10.- PENSION POR ASCENDENCIA:

Se otorga a los padres, abuelos y bisabuelos del trabajador o pensionista que fallezca, siempre que falte el cónyuge, los hijos, la concubina y el concubinario, que hayan dependido económicamente del trabajador o pensionista durante los 5 años anteriores a su muerte.

11.- PENSION PROVISIONAR POR DESAPARICION DEL PENSIONISTA:

Para poder disfrutar de ella, se debe presentar solicitud acompañada de la demás documentación que con ella se exija y documentos que demuestren la denuncia que se ha presentado ante el Ministerio Público, o ante la Autoridad Política Local y Judicial, por la desaparición del pensionista.

12.- INDEMNIZACION GLOBAL:

Esta no es contemplada por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, pero la prevee la Ley del ISSSTE y consiste en entregar al trabajador el monto total de la cotizaciones que dado al Instituto, conforme a lo previsto para cada caso, en el artículo 15 de la misma.

Pero dichas pensiones en ningún momento podran suplir a la prima de antigüedad, ya que son de naturaleza jurídica notoriamente diferentes, aunque en varias ocasiones se ha confundido a la prima con la pensión por jubilación, pero la diferencia que existe entre ambas es la siguiente:

PRIMERA: La seguridad social ofrece beneficios que para ser otorgados, se toma en cuenta el número de años de servicio, brindando con ellos protección al trabajador en contra de los riesgos naturales y de trabajo; en tanto que la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

Diferencia que obtiene su fundamento de la exposición de motivos de la Ley Federal dl Trabajo, que anteriormente ya se le dio cita, la pie de la letra, y considero inútil volver a repetirla.

SEGUNDA: La prima de antigüedad es un derecho adquirido por el trabajador, en tanto que la jubilación puede provenir por disposición expresa del Contrato Colectivo, o producto de un convenio individual entre el patron y el trabajador; obligandose de por vida a entregar a este último una compensación económica que le ayude a su subsistencia.

TERCERA: La pensión por jubilación es vitalicia, en conjunto con otras prestaciones adicionales como; asistencia medica, despensas, etc., en tanto que la prima se entrega en un sólo pago y en un sólo momento, y no trae aparejada ninguna otra prestación adicional.

CUARTA: Para que sea cubierta la jubilación se tiene que cumplir con el requisito del numero de cotizaciones emanales, que la Ley exige para tal caso, y par el pago de la prima no se requiere de ello.

QUINTA: La jubilación presupone una separación voluntaria, en tanto que la prima se cubre en caso de despido.

SEXTA: La jubilación no es determinable con anterioridad en su cuantía, en tanto que la prima si lo es.

SEPTIMA: La jubilación presupone para el trabajador una mejor seguridad económica en el futuro, que por razones naturales ha visto disminuidas sus capacidades, en tanto que la prima constituye una prestación otorgada por la continuidad en el trabajo desempeñado en el pasado.

OCTAVA: Tanto la prima de antigüedad por retiro voluntario, como la jubilación tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador, durante determinado tiempo. Pero esta última es el resultado de la conquista que los sindicatos han obtenido en los Contratos Colectivos y que posteriormente se incluyeron en la Ley; en cambio la prima es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo la tutela de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya pudimos observar, la prima de antigüedad y la pensión por jubilación, son prestaciones diferentes una de la otra, por que han de cubrirse a los trabajadores independientemente una de la otra, tal y como lo prevee la Ley Laboral vigente en su artículo 162 fracción VI :

" La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrira a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. "

Es por ello que propongo se adicione el artículo 49 BIS, a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, con proposito de regular esta

institución jurídica, mismo que tendrá la siguiente estructura:

TITULO TERCERO

CAPITULO PRIMERO

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

ARTICULO 48.- (...)

ARTICULO 49.- (...)

ARTICULO 49 BIS.- Los trabajadores de base, tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de sueldo, por cada año de servicios prestados.

II.- La prima de antigüedad se pagará en los siguientes supuestos:

A) En los casos de rescisión de la relación laboral, independientemente si es o no justificada;

B) En los casos de retiro voluntario cuando haya cumplido diez años de servicio.

C) En los casos de pensión por incapacidad permanente total física o mental, por invalidez o vejez, así como de cualquier otra a que tenga derecho conforme a la Ley de Seguridad Social del Estado;

D) Por terminación de las actividades o cierre definitivo de la dependencia;

E) Por fuerza mayor o caso fortuito que produzcan la terminación de las relaciones de trabajo.

III.- La prima de antigüedad se entregará al trabajador o en

caso de muerte a sus beneficiarios, sobre la base del último salario que hubiere estado devengando.

IV.- La prima de antigüedad se pagará independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador.

T R A N S I T O R I O S

UNICO: La presente adición a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, entrará en vigor al cuarto día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

CONCLUSIONES

PRIMERA

" El derecho se concibe, entre nosotros, como un instrumento de transformacion social, por lo que la reforma juridica tan profunda como sea necesario, figura entre las grandes prioridades del presente", palabras que fueron expresadas por el entonces Presidente de la República, Lic. Miguel de la Madrid Hurtado y que ahora cito como punto de partida hacia el camino de la comprensión y entendimiento de la presente obra.

Ya que es precisamente una reforma juridica a la Ley del Trabajo de los Servidores Publicos del Estado y de los Municipios de Guanajuato, la que se pretende para el reconocimiento del Derecho Burocratico, sus mas altos logros hasta el retroceso y entancamiento que ahora sufre.

Pero ya es tiempo de que si el Estado pregona la Justicia social, sea este el primero en llevarla a cabo.

Históricamente el servidor público ha pasado por diversos estadios desde el simple trabajador a quién se tenia especial aprecio, hasta el simple subordinado laboral.

Se ha esgrimido que el Derecho del Trabajo nace como una gracia del Estado, para el sector obrero, pero acaso no existieron movimientos sociales, motivados por las deplorables condiciones de trabajo y de los salarios tan bajos que no permitían al trabajador cubrir sus necesidades más proximas; ó acaso el servidor público formaba parte de la clase privilegiada al comenzar la lucha por el reconocimiento de sus mas legitimos

y profundos derechos, mismos que hasta hoy se encuentran en constante desequilibrio.

El sector público vivió condiciones precarias y en algunos casos aun vive así, porque entonces el Estado se empeña en crear leyes de trabajo que más que reconocer los derechos de sus servidores, trata de restringirlos o de ignorarlos, ya que este nunca ha recibido por su trabajo mejor trato o remuneración que el empleado privado, ni mucho menos a gozado de mejores derechos que este.

S E G U N D A

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, contiene innumerables lagunas y trata de subsanar tal defecto a través de la supletoriedad, pero lo grave no es que esta se establezca, sino que se abuse de la misma, pues es práctica común citar a la Ley Federal del Trabajo por contener en un sólo artículo, disposiciones que abarcan capítulos enteros de dicha Ley.

Es engañosa, ya que a primera vista pretende hacer creer al trabajador que se le reconocen todos y cada uno de sus derechos que le corresponden, pero en realidad es que no es así; se contienen figuras jurídicas diversas en un sólo artículo, con la consiguiente confusión del trabajador, ejemplo de ello es el artículo 46 del capítulo sexto, donde se mezcla la rescisión con la terminación de la relación de trabajo, por citar uno de ellos.

Errores que son contemplados y admitidos por los propios C. Diputados de la LII Legislatura, encargados de analizar y corregir la iniciativa de Ley enviada por el Ejecutivo Local.

Ejemplo de ello pudimos contemplarlo en el Capítulo VIII número 2, de la presente obra cuando el C. Diputado Antonio Obregón Padilla señala a la Ley en estudio, como una Ley "Imperfecta con grandes errores que deben corregirse en un futuro y notoriamente insatisfactoria para los trabajadores" y esto es debido a que no es un instrumento jurídico máximo que aporte mejores perspectiva, que las ya contempladas por la Ley Federal.

Manifestación que no es la Única en este sentido, ya que coincide con el pensamiento del C. Diputado Francisco Vaca Navarro, al afirmar que la presente Ley " No es pesfecta, quizá, ya que tal vez falto incluir algun articulo que era necesario para los trabajadores " argumento que en realidad deja mucho que desear.

T E R C E R A

Se desprende notoria insertidumbre por parte del Legislador de 1984, sobre la correcta eficacia de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, contemplado por ello posibles reformas a futuro sobre los errores de interpretación e inclusion en su reglamentación que su tuvieron en ese entonces.

Presupone el estado de desigualdad en que se encontrarán las Empresas Paraestatales, que se regian por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y que al momento de que se aplicó este Ley vierón disminuidos sus derechos alcanzados a través de las conquistas sindicales.

Lo cual demostró que dicha Ley consagra garantías y derechos inferiores, a los que tenían anteriormente. ¿ Y a esto se le

considera avance en los Derechos de los servidores publicos ?.

Hubiesen estado mejor si no se hubiere hecho la disyuntiva de regirlos a través del apartado "B" del artículo 123, con todas las limitantes que ello implica.

C U A R T A

Me atrevo a señalar otra aberración más consistente en la propuesta del C. Diputado Felipe Hernandez Olivera, al proponer por parte de este que se considere primeramente a la antigüedad como factor escalafonario dejando en segundo término a los conocimientos y aptitudes, ya que estos se pueden o no tener para ocupar un puesto público.

Pero lo desastrozo no es esta solicitud, sino que el propio Congreso la acepto he hizo la modificación correspondiente en la Ley.

¿ Como puede ser posible, que para desempeñar una función pública, se prefiera al trabajador que tenga más años laborados para el Estado, que aquel que tenga mayores conocimientos y preparación ?

Esta creo yo, es la razón por la cual aun encontramos en algunas dependencias de nuestro Estado, verdaderos fosiles que sólo cursaron la instrucción primaria incompetentes para desidir por su propia cuenta, pero que por fuerza de antigüedad ocupan puestos muy importantes de la Administración Publica.

El Derecho de antigüedad es grandioso como ya lo he afirmado en capítulos anteriores, pero no es este el verdadero objetivo

que he pretendido enfocar con la realización de la presente obra.

Los grandes cambios sociales impactan en el quehacer del Estado y de los Municipios, por lo que se requiere de trabajadores mejor capacitados, para brindar eficiencia al público.

Y continua el C. Diputado Hernández Olvera afirmando que: "Han pasado muchos años tratanto de lograr un mejoramiento económico a través del trabajo desempeñado".

Contradiccion tan grande que se pronuncio en el Congreso de 1984 ya que si tomamos al pie de la letra la naturaleza jurídica del trabajo burocratico, es de servir al público y no obtención de un lucro, segun la exposición de motivos del entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo Lopez Mateos.

El espíritu que inspiro al Lic. Lopez Mateos ha quedado a 33 años de distancia, tanto que fué pasado por alto por el C. Diputado Hernández Olvera.

Q U I N T A

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, no responde a las expectativas que el dierón origen, pues no es un ordenamiento legal que aporte, tal vez se podra esgrimir que todo principio es difícil y que por lo tanto lo era que ésta Ley fuese innovadora, pero acaso se le olvidó al Legislador que el Derecho de Trabajo tiene perfectamente definido el fin de su existencia, y por ello recurrió a formas y técnica ya superadas para crear esta Ley.

Pero la no inclusión del Derecho a la Prima de Antiquedad en la Ley en cuestión, fué ocasionada por la falta de interpretación jurídica o error de apreciación como mencionaba, el C. Diputado Carlos Navarrete al referirse a las falias que tiene la misma.

Si la finalidad fundamental de la Prima de Antiquedad se traduce en una ayuda económica para el trabajador, como reconocimiento al tiempo de servicios prestados a un patrón. La cual viene a compensar al trabajador de la pérdida gradual de energía de trabajo, que poco a poco se ha ido consumiendo por el transcurso del tiempo al servicio de una empresa lo cual trae como consecuencia, una merma en sus facultades físicas o intelectuales; independientemente de que esta incapacidad provenga o no de un riesgo de trabajo.

Es de plena justicia y equidad, que los que aportaron sus servicios al Estado o al Municipio, tengan constituido y vaya acrecentandolo con el transcurso del tiempo un modesto patrimonio del que puedan disponer al dejar de sus labores, independiente de cualquier otra prestación o percepción ordinaria.

En el presente trabajo se pretende hacer extensivo el derecho de recibir una PRIMA DE ANTIGUEDAD a todos los trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Guanajuato, no sólo a los de base, sino a todo aquel que labora para estos, con cargos de función pública, ya que cualquiera esta expuesto a perder su trabajo en cualquier momento y a quedarse sin recurso para hacer frente a sus necesidades vitales mientras logran conseguir un nuevo empleo.

Ejemplo de ello, lo encontramos en nuestro propio municipio de Celaya, Gto. en donde una Dependencia del Gobierno Federal como era la Procuraduría Federal del Consumidor " PROFECO" la

cual por disposición de su Titular Federal, se ordeno el "retiro voluntario" de su empleados; sin recibir prestación alguna por sus servicios prestados, marchandose de su fuente de trabajo con la gran satisfacción de haber servido a su Municipio y a su Estado, pero de satisfacciones no se vive, ni se encuentra otro trabajo con la misma facilidad en que perdieron el que ya tenían.

Por que entonces se les niega este Derecho tan valioso como es la FRIMA DE ANTIGUEDAD, misma que en este caso específico que señalo, le hubiere ayudado, a solventar por cierto tiempo sus gastos, en lo que encontraban otra fuente de ingresos para ellos y para sus familias.

La prima de antigüedad es un Derecho grandioso que bedo ser otorgado a todo trabajador, tomando como punto de partida el tiempo laborado para la empresa, patrón, Estado o Municipios.

Esta institucion reglamentada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tomada de la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo y que como lo señala la misma exposicion de motivos, es una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, y en ningún momento se señala en la misma, que sólo le correspondera a los trabajadores particulares, excluyendo de esta, al servidor público.

No existe entonces justificación lógica alguna para privarle de este Derecho tan importante, al Servidor Público ya que como tal es pieza fundamental del desarrollo de diversas actividades por parte del Estado y de sus Municipios.

BIBLIOGRAFIA

- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Mexico, 1978, Cardenas Editores y Distribuidores.
- BORSI-PERGOLESI II, Littala Il Contrato di lav. Roma Italia, 1933
- CANTON Molier Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Mexico, 1988, FAC. Segunda edición.
- DE BUEN Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II, México, 1990, PORRUA, Octava edición.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I México, 1990, PORRUA, Decimasegunda edición.
- MARTINEZ morales Rafael I. Derecho Administrativo II Curso, Mexico 1991, HARLA, Segunda edición.
- MORA Rocha J. Manuel, Elementos Practicos del Derecho del Trabajo Burocrático, Mexico, 1992, FAC. Segunda edición.
- RAMIREZ Fonseca Francisco, La Prima de Antiquedad Comentarios y Jurisprudencia, México 1982, FAC. Segunda edición.
- TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1982 PORRUA, Segunda edición.
- TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, México 1979, PORRUA, Segunda edición.
- VIGIL Ignacio, Legislación del Trabajo, Lima Perú 1948, DACTA, Segunda edición.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales 1969-1970.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos, de 1969-1971.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social de 1967-1971.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de la Industria de la Lana 1960-1971.

LEYES Y CODIGOS

CONSTITUCION Politica de los Estados Unidos Mexicanos, Mexico 1992
PORRUA, 92a.edición.

CONSTITUCION Politica del Estado de Guanajuato, Mexico. 1992.
Talleres Graficos del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemizada, CAVAZOS
Flores Baltazar y CAVAZOS Chena Baltazar, Mexico. 1989, TRILLAS,
24a. edición.

Legislacion Federal del Trabajo Burocrático, BAILON Valdovinos
Rosario, México, 1992. JUS SEMPER. Primera edición.

Ley Del Trabajo de los Servidores Publicos al Servicio de los
Estados y de los Municipios, Guanajuato, Talleres Graficos del
Gobierno del Estado de Guanajuato, 1988. Segunda edición.

Compilación de Leyes del Estado de Guanajuato, Tomo I, LII
Legislatura, Talleres Graficos del Gobierno del Estado de
Guanajuato, 1988.

Ley Del Instituto de Servicios y Seguridad Social para los
Trabajadores del Estado y su Reglamento, BAILON Valdovinos
Rosario, México, 1992, JUS SEMPER, Primera edición.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, TRUEBA Urbina
Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, México, 1989, PORRUA. Cuarta
edición.

Diario de Debates de la Camara de Diputados del Congreso del
Estado de Guanajuato, Año II, Periodo Extraordinario de Sesiones,
LII Legislatura, Tomo II, numero 6.

Marco Legislativo Para el Cambio, Tomo 27, Sep-Dic. 1986.