



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**EL REGIMEN LABORAL BUROCRATICO Y  
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**T E S I S**

que para obtener el título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
presenta el pasante  
**FRANCISCO OCHOA FIGUEROA**

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MI MADRE:

SRA. ANGELINA FIGUEROA VDA. DE OCHOA  
que nunca perdió la fé en mí.

A MI ESPOSA:

ROSA ZARZOSA DE OCHOA,  
que siempre estuvo alentándome  
para llegar al final.

A MI HIJA:

NIÑA ALEJANDRA OCHOA ZARZOSA,  
como un estímulo para superarme  
y tratar de ser cada día más.

A MI DIRECTOR DE TESIS:

EL MAESTRO JORGE TRUEBA BARRERA,  
que supo encausarme por el camino de  
la verdad.

A MIS COMPAÑEROS:

que siempre me alentaron para  
llegar a la meta.

AL CONTRALMIRANTE ING. M.N.

JOSE VALCARCEL TORRES,  
como reconocimiento por la ayuda  
que siempre me ha brindado.

AL CONTRALMIRANTE ING. NAVAL

FELIX ARRUTI ITURRIOTZ,  
con mi agradecimiento por su valiosa  
ayuda y confianza que depositó en mi.

A MIS HERMANOS:

MA. DE JESUS, ANTONIA, IRMA, CARLOS,  
MA. DE LOS ANGELES Y GLORIA.

# I N D I C E

	Pág.
<b>CAPITULO PRIMERO.-</b>	
BASES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO . . . . .	1
A.- ANTECEDENTES HISTORICOS . . . . .	2
B.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL . . . . .	8
C.- EXEGESIS DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 . . . . .	9
D.- EXEGESIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 . . . . .	32
 <b>CAPITULO SEGUNDO.-</b>	
FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL . . . . .	42
A.- FACULTAD LEGISLATIVA . . . . .	43
1.- División de Poderes.	43
2.- Poder Legislativo.	45
B.- FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL . . . . .	46
1.- El Congreso de la Unión.	46
2.- El Congreso de los Estados.	52
 <b>CAPITULO TERCERO.-</b>	
LEGISLACION LABORAL VIGENTE . . . . .	55
A.- EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL . . . . .	56
B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO . . . . .	63
C.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO . . . . .	91

CAPITULO PRIMERO.- BASES FUNDAMENTALES DEL DERECHO  
DEL TRABAJO.

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

B.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

C.- EXEGESIS DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123.

D.- EXEGESIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123.

los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios".

26.- "Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exijan que reciban albergue de dichos patrones o propietarios".

27.- "Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo".

28.- "Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos".

29.- "Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros".

30.- "Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas".

31.- "Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya".

32.- "Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano -- que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros".

33.- "Hacer obligatorio el descanso dominical". ( 1)

En estos puntos del programa que acabamos de transcribir, los cuales se refieren a materia laboral y agraria, podemos observar la situación económica y social en que se encontraba la clase trabajadora del país a princi

( 1) Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", México 1970, - - Págs. 3 y 4.

pio de este siglo. Este era el momento en que la dictadura había alcanzado su mayor plenitud, había llegado a la cúspide del poder y, también es el momento en que la acción política y la obrera se identifican plenamente, cuya finalidad es la de hacer conciencia de la reivindicación económica del proletariado Mexicano.

En los postulados del Partido Liberal Mexicano no encontramos el derecho de huelga como una aspiración o anhelo de la clase trabajadora, pero esto se debía a que la dictadura del señor Porfirio Díaz permitía las huelgas, y no se perseguía al desenvolvimiento de las mismas, por lo tanto, los trabajadores podían ejercer libremente el derecho de huelga y realizar toda clase de movimientos huelguísticos, en cualesquiera de sus manifestaciones, ya que no existía razón alguna para formular solicitud y así poder ejercitar ese derecho. -  
(2)

Cuando empieza la decadencia de la dictadura de Porfirio Díaz, surgen varios movimientos huelguísticos en el país, ya era el síntoma de caos y destrucción del porfiriato. La unión sindical de los trabajadores se encontraba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social, y para tratar de contener las ansias de liberación de las masas, los adictos al señor Díaz tuvieron que recurrir a actos de violencia, crímenes, derramamiento de sangre de la clase trabajadora, la cual aspiraba a quitarse el yugo que la tenía oprimiendo, a romper las cadenas que por muchos años había soportado.

En el momento que triunfaba la revolución Maderista, se tiene que enfrentar al régimen Porfirista a elecciones democráticas, en la que sale electo Don Francisco I. Madero, con el que se inicia una nueva etapa política, económica y social. Durante el Gobierno revolucionario se dan los primeros pasos en materia laboral, y se expide una iniciativa del Ejecutivo, que envía al Congreso de la Unión con fecha 13 de diciembre de 1911, la cual crea la Oficina del Trabajo, misma que irá a depender de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, y dicha Oficina tendrá que intervenir para solucionar los conflictos que presente la clase trabajadora con las empresas; -- siendo éstos los orígenes de la jurisdicción laboral. Esta misma Oficina patrocina la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en el año de -- 1912, así como también, resolvió más de sesenta casos de huelga en favor de la clase trabajadora. Por otra parte, el Presidente Madero tenía en cartera los -- primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales. Estos Proyectos tenían su antecedente, en el programa que presentó



el Señor Madero en el "Tivoli del Eliseo" de la ciudad de México, en abril de 1910, cuando fué proclamado candidato antirreeleccionista, pronunció los siguientes conceptos:

"Haré que se presenten las iniciativas de ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura, o bién, pensionando a sus parientes cuando aquéllos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa. Además de estas leyes, haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes, y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel, intelectual y moral.."

.."(3)

Como podemos apreciar, las ideas del señor Madero cuando apenas era nominado candidato no las abandonó al llegar a la Presidencia, las llevó a la práctica al llegar a ella. Siendo ya Presidente de la República formula una iniciativa de ley de fecha 25 de septiembre de 1912, la cual fué enviada a la Cámara de Diputados, en la misma se creaba un impuesto sobre hilas y tejidos de algodón, con el objeto de beneficiar a los trabajadores de la industria textil del país. Esta iniciativa dió lugar a grandes controversias y debates en el Congreso de la Unión, donde se esgrimieron por primera vez en nuestro país, los conceptos más avanzados del socialismo, y al ser aprobada dicha iniciativa, en la que destacaron por sus actuaciones obreristas los legisladores Heriberto Jara, Jesús Urueta, José María Lozano y José Natividad Macías. (4)

Cuando cae, víctima de la traición nefasta, el Presidente de la República don Francisco I. Madero, y el Vicepresidente, don José María Pino Suárez, quienes son asesinados por la gente del usurpador Victoriano Huerta, el 22 de febrero de 1913, llevándose a cabo la Decena Trágica en la Ciudadela de la Capital de la República, es el momento en que se origina la Revolución Constitucionalista en el norte del país, por el entonces Gobernador del Estado de Coahuila, don Venustiano Carranza, con la formulación del Plan de Guadalupe de fecha 26 de marzo de 1913, promulgado en la Hacienda del mismo nombre y Estado; el cual contiene los conceptos siguientes:

1o.- "Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presi-

(3) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. pág. 12.

(4) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. pág. 13.

dente de la República".

2o.- "Se desconoce también a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación".

3o.- "Se desconoce a los gobernadores de los Estados que aún reconozcan a los poderes federales que forman la actual administración, treinta días después de la publicación del Plan".

4o.- "Para la organización del Ejército encargado de hacer - cumplir nuestro propósito, nombramos como Primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila".

5o.- "Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México, se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército, o quien lo hubiere substituido en el mando".

6o.- "El Presidente interino de la República convocará a elecciones federales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiere sido electo".

7o.- "El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior". ( 5)

Encontrándose el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en la ciudad de Hermosillo, Son, pronuncia un discurso el 24 de septiembre de 1913, en el Salón de Cabildos de dicho lugar, expresando por primera ocasión, lo que será después el ideario de la Revolución Constitucionalista en los conceptos siguientes:

"...Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que comenzar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de --

exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior". (7)

La clase obrera tiene participación activa en el movimiento revolucionario, siendo su origen, el documento que suscriben entre el gobierno Constitucionalista de don Venustiano Carranza y la organización conocida con el nombre de "Casa del Obrero Mundial", por medio de la cual se crean batallones rojos por parte de los trabajadores, para defender la Revolución, y asimismo el Gobierno se compromete a expedir leyes que sean benefactoras a los obreros del país. (8)

#### B.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Congreso Constituyente de 1917, celebrado en la ciudad de Querétaro, Qro., discutió el artículo 123 de nuestra Carta Magna con fecha 26 al 28 de diciembre de 1916, y fué aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917, por la mayoría de los CC. Diputados que integraban la Asamblea Legislativa, constituida para la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando incluido dicho artículo en el capítulo titulado "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL" con lo cual entendemos que no únicamente se va a proteger al trabajador en la seguridad de su empleo, sino que también se va a proteger al trabajador en su salud, y, la de sus familiares, así como también, se le van a otorgar prestaciones sociales y económicas, a las que va a tener ahora derecho. (9)

A partir de este momento, se le empieza a reivindicar al trabajador sus derechos que le habían negado, es a partir de esta fecha, cuando se transforma el panorama de la clase trabajadora, por el que había tenido que atravesar. Con el artículo 123 de la Constitución se inicia una nueva estructura jurídica en la vida de la clase trabajadora del país, sus derechos quedan

(7) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Pág. 25.

(8) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Págs. 25 a 30.

(9) Idem. Pág. 104.

consagrados y garantizados en nuestra Carta Magna. El artículo 123 Constitucional, nace como un derecho social, excluyéndolo del derecho público y del privado, independiente de éstos. Ya se consagra que la jornada de trabajo máxima será de ochos horas, un día de descanso a la semana, el derecho de huelga, la asociación profesional, vacaciones pagadas, etc., con todo esto, se empiezan a sentar las bases jurídico-sociales, para beneficio de la clase trabajadora de nuestro país. ( 10)

Con todos estos principios jurídicos, el trabajador verá aumentado aunque sea en una mínima parte, su nivel de vida, ya que contará con un salario mínimo, el cual deberá constituir lo necesario e indispensable, para que el trabajador pueda sobrevivir de una manera decorosa. Pero, en la época actual, hemos visto que se ha desvirtuado la finalidad del Legislador y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya que la voracidad de los señores comerciantes, cuando se establece o se fija un nuevo salario mínimo aumentan considerablemente los precios de los productos que venden.

El artículo 123 de nuestra Constitución consta de dos Apartados, el "A", que es el que protege o regula las relaciones de los trabajadores en general, con el capital; y el Apartado "B", es el que regula las relaciones de los servidores públicos con el Estado, por una Reforma y Adición a dicho artículo, la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre de 1960. ( 11)

### C.- EXEGESIS DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123.

El Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional es el que regula las relaciones de los trabajadores en general, y, a la letra nos dice lo siguiente:

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

APARTADO "A".- "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho

( 10) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Págs. 145 a 147.

( 11) Idem. Pág. 177 a 181.

horas".

Observamos que antes de formularse la Constitución, la jornada de trabajo era de doce a catorce horas, es decir, desde que salía el sol y hasta que se ocultaba. Como podemos ver, el trabajador era explotado física y económicamente, ya que aparte de ser víctima de una jornada de trabajo excesiva e inhumana, el trabajador no recibía remuneración extraordinaria alguna.

Fracción II.- "La jornada de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez horas".

Hemos visto que en la práctica se ha logrado avanzar sobre este tema los trabajadores concurren durante la noche a prestar sus servicios, habiéndose reducido la jornada de trabajo. También, se han mejorado las instalaciones sanitarias en los centros de trabajo, y las mujeres y los menores de edad, han sido beneficiados con esta disposición. Pero, no ha sucedido lo mismo con los empleados del comercio, ya que principalmente en la época de fin de año, cuando los propietarios de los grandes almacenes, obligan a sus trabajadores a laborar hasta altas horas de la noche, y en algunos casos sin remuneración económica extra, o simplemente, con menos retribución económica que la correspondiente al trabajo desarrollado, y en cambio, los dueños de los comercios se llevan utilidades muy elevadas, por las ventas inmoderadas de sus productos. Los comerciantes se protegen con un Reglamento Administrativo, el cual es expedido por el Departamento del Distrito Federal, mismo que les permite ampliar los horarios para cerrar más tarde sus establecimientos comerciales, contraviniendo a lo dispuesto por esta fracción que estamos analizando, perjudicando por consiguiente, a los empleados que tienen que prestar sus servicios en esas condiciones. Si los trabajadores se oponen a cumplir con la prolongación del horario reglamentario, son intimidados y hasta amenazados con despedirlos de su trabajo, y como en la gran mayoría de los casos, su trabajo constituye el patrimonio de su familia, el único sustento de la misma, se ven presionados a aceptar la ampliación del horario que se les impone.

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

Como una medida proteccionista para la adolescencia y para la juventud del país, cuando éstos constituyen el sostén de la familia, y por consiguiente, tienen necesidad de prestar sus servicios a temprana edad, se les protege con esta disposición legal, para que no sean explotados con su esfuerzo físico en una jornada de trabajo que sea igual a la de un adulto, por lo que se les otorga cierta consideración. En otras ocasiones sucede que los menores de edad, no cuentan con los medios necesarios para continuar sus estudios y se ven obligados a alternar las dos actividades, la educativa y el trabajo, por lo que con esta disposición se les trata de proteger o beneficiar con una jornada de trabajo menor que la de un adulto, para que su esfuerzo físico y mental sea menor.

Fracción IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

Es notorio que un trabajador en el cuarto o quinto día de trabajo consecutivo, lo empiezan a disminuir sus facultades físicas y mentales para el desempeño de sus actividades cotidianas, por lo que es necesario y recomendable que a ese trabajador se le otorgue uno o dos días de descanso en la semana, a fin de que pueda recuperar las energías que ha ido perdiendo en el desempeño de sus labores. En algunos casos, se ha llegado a superar a lo dispuesto en esta fracción, cuando se le concede al trabajador en lugar de uno, dos días de descanso en la semana. Aunque últimamente, los sindicatos y las centrales obreras, están luchando por que se establezca la semana de cuarenta horas, sin que hasta el momento lo hayan conseguido. El día de descanso que disfruta el trabajador, lo puede utilizar él, en permanecer más tiempo con su familia, en la cultura, el deporte, etc., que por razones de su mismo trabajo no puede realizar estas actividades.

Fracción V.- "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

Con esta disposición, se está protegiendo a la madre trabajadora, que por su doble personalidad se le compensa en parte su esfuerzo, porque con la incapacidad de tres meses que le otorga esta fracción del artículo que analizamos, tiene por objeto conservar y prolongar la especie humana. --

Observamos que, actualmente este precepto ha sido menospreciado por los señores empresarios y capitanes de la industria, ya que no con mucha facilidad quieren utilizar los servicios de las mujeres cuando tienen conocimiento de que han contraído matrimonio, o cuando saben que han procreado hijos. Pero, parecen ignorar estos señores o tratan de demostrar ignorancia, que cuando la madre o esposa tiene que prestar sus servicios, lo hace porque carece de los medios necesarios para proporcionar alimentos para la subsistencia tanto de ella misma, como para la de su familia, y con su trabajo trata de obtenerlos; máxime que en la época actual, el costo de la vida ha aumentado en mayor proporción que los salarios, y la mujer tiene que contribuir al gasto familiar. Y, en ocasiones, la madre es la única que contribuye al sostenimiento de la familia, es el caso de las madres solteras.

Fracción VI.- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; las segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

"Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades".

"Los salarios mínimos se regirán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales".

La intención del Legislador es muy buena, pero resulta que en la práctica, cuando se fijan nuevos salarios mínimos, los cuales regirán para un período de dos años, los precios de los artículos de primera necesidad aumentan considerablemente, y para el trabajador significa como si no hubiera tenido aumento su salario, y en algunos casos le es contraproducente, porque suben más los precios que los salarios. A este respecto, sería conveniente y saludable a la vez, que las autoridades de la Dirección General de Precios, dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio, vigilara en forma efectiva y permanente a los comerciantes que venden productos o artículos de primera necesi-

dad, los cuales se encuentran sujetos a control, para que no aumenten el precio autorizado por dicha Dependencia del Ejecutivo Federal, y, si contravienen con las disposiciones respectivas, se les deberá aplicar las sanciones que en la propia Ley se establecen, así por ejemplo tenemos a las multas, clausuras temporales, y cuando sean reincidentes pueden proceder a clausurar definitivamente los comercios. Tal parece, que los señores comerciantes esperan que se fijen los nuevos salarios mínimos con el fin de aumentar los precios de los artículos que venden, con el consecuente detrimento y perjuicio para la clase trabajadora, que en lugar de beneficiarse con un nuevo salario mínimo, se le perjudica por el encarecimiento del costo de la vida porque los comerciantes sin escrúpulos prefieren obtener mayores ganancias.

Los trabajadores a través de sus agrupaciones, han protestado a las Autoridades este fenómeno que se suscita cada dos años, o sea, cada vez que se fija un nuevo salario mínimo, sin que hasta la fecha se hayan obtenido resultados positivos. Con estas anomalías, el trabajador no podrá obtener ninguna mejoría en su salario, seguirá igual de explotado, únicamente cambiará de explotador, ahora será el comerciante. Los trabajadores que perciben el salario mínimo, por lo general, son los que procrean un mayor número de hijos, ya que según las estadísticas, para el Distrito Federal, llegan o ascienden a ocho personas el número de su familia, la cual depende de él. Me pregunto, un trabajador en estas condiciones podrá satisfacer sus necesidades más elementales? La respuesta es negativa, simplemente el costo de la renta de la habitación que llega a ocupar es muy elevado en la ciudad de México, y a esto le tenemos que agregar la ropa, alimentación, educación, transporte, etc.

Los trabajadores que son jefes de familia y perciben el salario mínimo, por lo regular padecen de muchas enfermedades, principalmente de desnutrición, viven en condiciones infrahumanas, relegándose de las comodidades que nos ofrece la época actual. Y, si a este estado de cosas le tenemos que agregar el derecho que tiene el trabajador y su familia, a hacer uso de diversiones sanas que nos ofrece la época actual. Me pregunto, creen los señores que integran la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que en estas condiciones, un trabajador de salario mínimo pueda hacer uso de todo lo que acabamos de mencionar? La respuesta será otra vez negativa, porque el salario mínimo que se encuentra actualmente vigente para el bienio 1972-1973, es de treinta y ocho pesos para la ciudad de México, el cual no alcanza ni a cubrir las necesidades más elementales, mucho menos para otras. Esta fracción que analizamos nos dice que el trabajador que perciba el salario mínimo deberá satisfacer sus necesidades normales como jefe de familia, pero, en las condiciones que acabamos de señalar sería posible? La respuesta será negativa, en



virtud de las razones que antes expuse.

Y, si nos trasladamos a la provincia, observamos que los salarios mínimos regionales, son en la mayoría de los casos letra muerta, los patronos se aprovechan de la ignorancia del trabajador, que en algunos casos es -- analfabeta, y de la necesidad que éste tiene del trabajo, y los patronos en la mayoría de los casos constituyen el cacicazgo en la región, y de eso se valen -- para no cumplir con la obligación de pagar el salario mínimo que se encuentra -- vigente en esa zona, mucho menos proporcionará al trabajador las demás presta -- ciones que la ley señala; ya que en ocasiones en la región no existen, como es el caso de los servicios médicos, porque no en todas las poblaciones funcionan -- clínicas del Seguro Social. También, por la fuerza que ejercen los patronos -- en la región, fácilmente pueden eludir estas obligaciones, ya que tampoco exis -- ten Tribunales de Trabajo, o se encuentran muy distantes de esos lugares.

A los trabajadores del campo son a los que mayormente se ex -- plota, tienen jornadas agotadoras, carecen de las prestaciones que señala la -- Ley de la materia, ya que se sigue con el sistema que ha regido por muchos -- años, por ejemplo en el pago de los salarios la tasa se rige por la ley de la -- oferta y la demanda, y así tenemos que se paga un salario más o menos regular si en ese momento hay poca oferta de mano de obra, requiriéndose con urgen -- cia los servicios del trabajador para que la siembra no sufra la falta de aten -- ción que necesita para su mejor cultivo y aprovechamiento. Esto sucede cuan -- do la siembra es de temporal o lluvia, y no existe la seguridad necesaria con -- respecto a que si va a haber o no el líquido suficiente para la agricultura. -- Cuando pasa la temporada de sembrar la tierra, viene o aparece el desempleo, y es cuando comienza el éxodo de los trabajadores del campo hacia la ciudad, generalmente se instala en las capitales de los Estados, y otros más emigran a -- la ciudad de México, siempre con la finalidad de encontrar un trabajo o empleo que le permita su subsistencia y la de su familia, y en la mayoría de los casos -- ya no regresa a su lugar de origen. Ocasionando con esto la sobrepoblación -- de las grandes ciudades de la República, pero principalmente en el Distrito Fe -- deral, en donde el problema de la vivienda se acentúa cada día más, de esto -- hablaremos más adelante.

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

Indudablemente que el salario debe ir en proporción al riesgo -- o responsabilidad en el tipo de trabajo que se ejecute, si llegara a existir una -- desventaja o desproporción entre ambos, se estará contraviniendo con lo dis --

puesto por esta fracción. Así por ejemplo tenemos el trabajo que llevan a cabo los mineros, no se desconoce que es una actividad peligrosa para los trabajadores que la realizan, por lo que entonces debe de compensarse pagándoles mejores salarios. También, se debe estimular al trabajador que tenga a su cargo una responsabilidad dentro de una fábrica, por ejemplo, el encargado o jefe de un taller o sección de la empresa en cuestión, sin llegar a caer dentro de los empleados de confianza.

Fracción VIII.- "El Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

En esta fracción, el Legislador tomó en consideración que el trabajador que percibe el salario mínimo no le es suficiente ni para sus necesidades más elementales o primarias, como para poder resistir una orden judicial (excepto pensión alimenticia) en su salario, por lo que no será susceptible de embargo, ni tampoco procede retenerle el Impuesto Sobre la Renta (Productos del Trabajo). Los únicos descuentos que proceden retenerse en el salario del trabajador, son los que se encuentran señalados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. (12)

Fracción IX.- "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) "Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) "La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) "La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) "La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utili-

(12) Trueba Urbina, Alberto, y Trueba Barrera, Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" 19a. Edición, México 1973, Págs. 63 y 64.

dades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) "Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determina la Ley.

f) "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Considero que, nada más justo que el trabajador participe de las utilidades o ganancias que él mismo produce, y a las que siempre ha estado acostumbrado únicamente el patrón, pues es el trabajador con su esfuerzo el que las crea. Se trata de reivindicarle una parte de la plusvalía, del trabajo que no se le paga con su salario. Hemos observado que los patrones al entregar el reparto de las utilidades entregan menos de las que realmente debe recibir el trabajador; pero, las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público son las que se encargan de intervenir para una correcta declaración o manifestación de las utilidades que perciben anualmente las empresas, a ellas debe consultar la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, la cual es la encargada de vigilar que se lleve a cabo el reparto justo y equitativo de las utilidades que obtienen las empresas.

Actualmente se encuentra en vigor la tasa del 20% sobre las utilidades de la empresa, misma que se encuentra vigente desde el 13 de diciembre de 1963, por una resolución de dicha Comisión, la cual tendrá una duración de diez años, es decir, su vigencia termina el año de 1973. Debe considerarse como utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con lo que dispone la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tal y como lo establece el artículo 120 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, o sea, sin que se lleve a cabo ninguna deducción en la misma, según desprendemos de la fracción V del Artículo 586 de dicha Ley, que a la letra dice lo siguiente:

V.- "La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni esta

blecer diferencias entre las empresas".

Esta disposición que acabamos de transcribir, suprime toda -- clase de descuentos en el reparto de las utilidades de los trabajadores, es decir, el 20% que corresponde de utilidad neta de las empresas para repartirse a la -- clase trabajadora, no se le gravará ningún descuento o impuesto, con el obje-- to de que no sufra disminución para el trabajador. El porcentaj e que indica-- mos vence en diciembre de este año, y corresponde a la renta gravable de las -- empresas, sin que se establezcan diferencias en las mismas. Este precepto tie-- ne plena vigencia a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta. -- (13).

Fracción X.- "El salario deberá pagarse precisamente en mo-- neda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni -- con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda subs-- tituir la moneda".

Con lo dispuesto por la fracción que acabamos de transcribir , se le dió un golpe a las famosas tiendas de raya que en épocas pasadas tuvie-- ron vigencia, en las cuales se hacían efectivos los vales por mercancía, con -- los cuales se les pagaba su salario a los trabajadores. Esta era una forma de -- adquirir doble utilidad para el patrón, ya que por una parte no pagaba el sala-- rio completo al trabajador, y por el otro lado, al pagar con mercancía el pa-- trón los salarios de los trabajadores, obtenía magníficas ganancias, pues no ven-- día los productos en el precio en que él las había obtenido o comprado.

Fracción XI.- "Cuando, por circunstancias extraordinarias, -- deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo -- excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En -- ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de-- tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres -- de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo".

Después de laborar el trabajador su jornada normal de ocho -- horas, y que por necesidades de la empresa requiera más tiempo de sus servi-- cios, por cada hora que labore deberá el patrón pagar un ciento por ciento del -- salario que normalmente se le pague al trabajador, así como también , el tiem-- po extraordinario no debe exceder de tres horas diarias y durante tres veces con-- secutivas a la semana, con la finalidad de que el trabajador no sufra demasia--

do esfuerzo físico o mental, según el caso. Por lo que corresponde a los menores de dieciséis años y que sean hombres, y a las mujeres de cualquier edad, quedan excluidas de este tipo de trabajo.

Fracción XII.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios a la comunidad". (14)

Esta fracción fué reformada según decreto de fecha 22 de diciembre de 1971, publicado en el Diario oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972.

En esta época que nos ha tocado vivir, observamos que el problema más grande con que cuenta la clase trabajadora del país, es precisamente el de la vivienda, mismo que ha constituido toda la atención de los regímenes emanados de la Revolución Mexicana, hasta llegar al Gobierno actual, y para tratar de resolverlo se ha creado el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el cual es un organismo descentralizado, y se encarga de manejar las aportaciones del 5% sobre los salarios que percibe la clase trabajadora, mismo que es cubierto por los patrones es decir, la cuota o porcentaje de referencia está a cargo de la empresa. El Organismo que mencionamos, se encarga de manejar los créditos para que los trabajadores adquieran en propiedad habitaciones, así como para la reparación de las mismas o hacer

(14) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ob. cit. Págs. 6 y 7.

mejoras en ellas; y también, para la liberación de gravámenes, que por los citados conceptos se hubieran contraído.

Con la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Gobierno pretende combatir el problema de la falta de habitación, el cual ha sido su preocupación tratar de resolver, y este será el organismo que vendrá a ser el encargado de darle solución.

Nos dice la fracción que analizamos, que cuando la negociación se encuentre localizada fuera de la población, además, tendrán la obligación de establecer escuelas, para los hijos de los trabajadores, las cuales llevarán el nombre de Artículo 123 Constitucional; así como también, tendrán la obligación de proporcionar el servicio médico, tanto para la atención de la clase trabajadora, como para sus familiares. Y, si la empresa se encuentra establecida dentro de la población, solamente tendrá por obligación la primera, es decir, la de proporcionar la habitación a sus trabajadores, en las condiciones que acabamos de señalar, siempre y cuando el número de los trabajadores sea mayor de cien, o si no se encargará el organismo que se acaba de crear para ese fin.

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

Esta disposición, tiene como finalidad que en los centros de trabajo, ubicados fuera de la población, se le proporcione a los trabajadores, así como a sus familiares, los servicios necesarios para su subsistencia; tales como, el establecimiento de mercados públicos, en donde se expendan los artículos de primera necesidad, para el uso y consumo de la clase trabajadora y de su familia. Así como también, la instalación o acondicionamiento de los edificios para proporcionar los servicios municipales en la localidad. También, deberán crearse centros recreativos, en los cuales, el trabajador y su familia disfrutará y gozará de un solaz esparcimiento, para fortificar el cuerpo y el espíritu.

Otra buena medida que encontramos en esta fracción, es la prohibición de establecimientos en donde se expendan bebidas embriagantes,

con el objeto de que el trabajador no las llegue a consumir fácilmente, porque de lo contrario, derrocharía la mayor parte de su salario, y en algunos casos, - hasta la totalidad del mismo, que ya de por sí no es suficiente para cubrir las - necesidades más elementales, perjudicándose el gasto familiar. Así como tam- - bién, la prohibición terminante de que se establezcan casas de juegos de azar - o apuesta, garitos, etc., con la misma finalidad, tratar de evitar al máximo, - el mal uso del salario del trabajador.

Fracción XIV.- "Los empresarios serán responsables de los ac- - cidentes de los trabajadores y de las enfermedades profesionales de los trabaja- - dores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecu- - ten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determi- - nen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate - el trabajo por un intermediario".

La imputación que se le hace al patrón, por el riesgo o enfer- - medad, que con o por motivo del ejercicio de la profesión u oficio llegare a su- - frir el trabajador, será obligación que la asuman los patrones, ya que es el pro- - pio trabajador el que sufre las consecuencias de las mismas. Por lo tanto, el - único responsable de la salud del trabajador es el patrón, pues el trabajador en esas condiciones presta sus servicios, muchas veces pone en peligro la propia - vida. Y, esta responsabilidad subsistirá con cargo al patrón, aún en los casos - en que éste contrate los servicios por un intermediario, es decir, es clara esta - obligación a cargo del patrón, porque aunque contrate indirectamente el traba- - jo o los servicios de un trabajador, no dejará de tener a su cargo esta obliga- - ción, indemnizar al trabajador cuando sufra un accidente o enfermedad profe- - sional, ya que este viene a significar el pago del daño que se le ha causado al - trabajador, ya sea esta una incapacidad temporal o permanente. La indemniza- - ción en caso de muerte del trabajador, otorgada a los familiares de él, no sig- - nifica tasar la vida de una persona, pero en cambio, constituye proporcionarle los medios económicos a los deudos del trabajador para su subsistencia, en tan- - to logran encontrar su modus vivendi.

Fracción XV.- "El patrono estará obligado a observar en la - instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salu- - bridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de - las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal - manera éste, que resulta para la salud y la vida de los trabajadores la mayor - garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que-

al efecto establezcan las leyes".

El prestar servicios en los lugares insalubres, equivale a poner en peligro la salud y en algunos casos hasta la vida del trabajador, produciéndose como consecuencia de lo anterior, un bajo rendimiento en las labores que se desempeñan en esos lugares; por lo que, para beneficio de ambas partes, trabajador y patrón, deberán observarse las condiciones más óptimas de higiene y salubridad en los centros de trabajo.

También, es necesario que se prevengan los accidentes, para lo cual deben adoptarse las medidas de seguridad industrial, como consecuencia de la operación de maquinaria y del manejo de substancias y materias primas que se utilicen con motivo del ejercicio de una profesión u oficio, que traiga como consecuencia se origine un peligro o riesgo la ejecución del mismo. Deberá ser una condición sine qua non permitir el funcionamiento en los centros de trabajo, se adopten las medidas que hemos apuntado, y si no se llevan a cabo, cerrar temporalmente esos establecimientos, en tanto se cumple con dichas disposiciones, ya que ponen en peligro la salud y vida del trabajador.

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

En esta fracción del artículo y apartado que venimos analizando, se consagra precisamente uno de los postulados que han enarbolado la mayoría de las luchas de la clase obrera mexicana, ocasionando en muchos casos inclusive, derramamiento de sangre. Cuando los trabajadores se han unificado para constituir agrupaciones, formando sindicatos para defenderse del patrón, han encontrado siempre franca oposición de parte de los patrones, ya que éstos ven un peligro cuando los trabajadores se organizan, ya que con la organización de la clase trabajadora en agrupaciones o sindicatos, constituyen más fuerza para luchar por mejores salarios, aumento de las prestaciones de que disfrutaban, revisión de los contratos cada dos años, las cuales les van a permitir que vivan más dignamente.

Dice la Ley, que cuando más de veinte trabajadores de una misma rama o especialidad, los cuales deberán encontrarse prestando sus servicios en una fábrica o taller, podrán constituir o formar su sindicato, si así lo manifiestan, y éste tendrá siempre por finalidad la defensa de los intereses de la clase trabajadora. También, dice la Ley, los empresarios o patrones podrán constituir o formar asociaciones o agrupaciones para la defensa de sus pro-



pios intereses, y así observamos que se han formado las CONCANACO, - - -  
CONCAMIN, CANACINTRA, etc.

Fracción XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de  
los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

Esta disposición al igual que la anterior, ha costado derrama-  
mientos de sangre en las luchas que ha emprendido la clase trabajadora. Así -  
tenemos por ejemplo a los mineros de Cananea, Son., en el año de 1906 hicie-  
ron uso del movimiento de huelga para presionar a los propietarios de las minas,  
solicitando un aumento de los salarios y otras prestaciones para beneficio de los  
trabajadores mineros. ( 15)

También, en Río Blanco, Ver., los obreros textiles se lanza-  
ron al movimiento de huelga en el año de 1907, los trabajadores tuvieron que -  
ubicarse frente al edificio de la fábrica, con el objeto de que los propietarios-  
de la misma, observaran su negativa para laborar, y así, presionaron a los pa-  
trones para que cedieran en sus demandas. ( 16)

Así como las asociaciones profesionales, la huelga es un fenó-  
meno social, por medio del cual los trabajadores recurren a la defensa de sus -  
derechos, es una lucha permanente, cuya finalidad es obtener mejores presta-  
ciones que les permitan mejores condiciones de vida.

La huelga es el empleo de la acción directa, del boicot, del  
sabotaje, de la violencia, etc., provocando una legislación al respecto, la --  
cual va a autorizar su ejercicio por los cauces jurídicos. ( 17)

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice sobre este tema de  
la huelga, lo siguiente:

"La huelga, como derecho social, a la luz de la Teoría Inte-  
gral no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindi-  
catoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obte-  
nerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la pro-  
ducción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del -  
hombre por el hombre.

( 15) Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", México 1970, -  
Págs. 5 a 11.

( 16) Idem.

( 17) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Pág. 363.

"Por consiguiente, sostuvimos en el Segundo Congreso de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica de derecho constitucional". ( 18)

Continuando con las definiciones que hace de la huelga el -- Doctor Alberto Trueba Urbina, tenemos la siguiente:

"Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga-- el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mis-- mo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico". ( 19)

La huelga en sentido general, es la suspensión de las labores -- de una fábrica, taller, establecimiento comercial y oficinas, cuyo objeto o -- finalidad, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, capital y trabajo, para la obtención del mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, aumento en las prestaciones, y en concreto, en la revisión de los contratos de trabajo, llegando a constituir un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en los contratos colecti-- vos de trabajo un derecho autónomo, siempre en beneficio de los trabajadores. ( 20)

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, -- armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios pú-- blicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de antici-- pación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la -- suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamen-- te cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las per-- sonas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a-- los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

( 18) Idem. Págs. 367 y 368.

( 19) Trueba Urbina, Alberto, "Evolución de la Huelga", Ediciones Botas, - - México 1950, Pág. 135.

( 20) Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" México 1970, - Pág. 368.

La huelga lícita, es un derecho social-económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores la facultad de establecer el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el cumplimiento y la observancia de los requisitos puramente formales, sin que tenga participación alguna de las autoridades del trabajo o las políticas, para que se pueda ejercer libremente este derecho por los trabajadores. ( 21)

Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos, contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando sean trabajadores que presten sus servicios al Gobierno. Para hacer la declaración de ilicitud de una huelga, se requiere la comprobación plena y absoluta de que la mitad más uno, de los trabajadores huelguistas, hubieren realizado o ejecutado actos violentos, contra las personas o las propiedades, o bien, que el país se encuentra en estado de guerra en el momento de estallar el movimiento de huelga, de tal manera, como consecuencia de la ilicitud de la huelga, deberá traer aparejada se declaren terminadas las relaciones de trabajo a los trabajadores huelguistas que hubieren participado en dichos actos violentos a que se hace referencia, pues, los trabajadores que fueren ajenos a los mismos o no tuvieron participación en esos actos, no podrán ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales, ya que no dieron motivo a éllo, sino únicamente a quiénes se les compruebe su participación en los actos violentos, ya sea, contra las personas o las propiedades. ( 22)

Ahora bien, la huelga termina por el mutuo acuerdo o consentimiento de las partes, o sea por la manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones, desde luego que, con la previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores, ni los derechos adquiridos por los contratos colectivos de trabajo anteriores, es decir, la Junta respectiva deberá vigilar que se cumplan como mínimo los derechos y las conquistas que se han obtenido en la revisión de los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad, cuando estos derechos y conquistas no se puedan mejorar o superar en el nuevo contrato a celebrarse. ( 23)

Fracción XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los --

( 21) Idem. Págs. 367 y 368.

( 22) Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Der. del Trabajo" Méx. 1970, P. 373.

( 23) Idem. Pág. 379.

precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Con esta disposición que acabamos de transcribir, observamos que en la misma se favorece únicamente al patrón, ya que solamente será considerado el paro como lícito, cuando exista exceso en la producción, siendo esto necesario para poder suspender las labores, con el objeto de mantener los precios en el límite costeable, o sea, se encuentra de por medio el interés del patrón, y así la Junta de Conciliación y Arbitraje dictaminará que el paro es lícito.

Fracción XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

En esta disposición se habla de la forma de integrar o constituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que éstas puedan conocer y resolver sobre las diferencias que surjan entre los patronos y los trabajadores, y así sujetarse a sus decisiones, de acuerdo con los lineamientos o requisitos que se consignan en esta fracción, o sea, que formarán parte en la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el mismo número de representantes de los trabajadores que de los patronos, y uno sólo del Gobierno, con el objeto de garantizar los derechos de los trabajadores para que sean respetados y no se violen los mismos, en las decisiones que se pronuncien.

Fracción XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Cuando los patronos no estén de acuerdo en someter sus diferencias que surjan entre ellos y sus trabajadores ante la Junta, así como también reconocer las decisiones que pronuncie la misma, entonces, tendrán la obligación de indemnizar a los trabajadores con tres meses del importe de sus salarios, más la cantidad que le resulte del conflicto. Pero, si la negativa proviene del trabajador, ipso facto se dará por rescindido el contrato de trabajo, sin perjuicio para la empresa.

Fracción XXII.- "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Con esta disposición se protege al trabajador para cuando decida formar parte de una asociación, agrupación o sindicato, con el objeto de que el patrón no tome represalias por haber tomado esa decisión, y en caso de que el empresario quiera despedir al obrero, éste último deberá decidir o elegir así se le cumple con el contrato de trabajo o a la indemnización correspondiente. En otras ocasiones, los pateones toman represalias con los trabajadores, por que éstos han participado en una huelga, la cual ha sido calificada como lícita, por lo que tratan de despedir a esos obreros, pero, de conformidad con los conceptos que transcribimos de esta disposición, el trabajador tendrá el derecho para escoger, ya sea, el cumplimiento del contrato de trabajo o al pago de la indemnización correspondiente. Solamente, aquéllos casos que la misma Ley señala, en que quedará a cargo del patrón la observancia del contrato de trabajo, pero por lo demás siempre el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador despedido.

Todo esto, es con la finalidad de que el obrero o empleado no carezca de los medios económicos necesarios para su subsistencia, en tanto obtiene un nuevo empleo, además, de que ya ha prestado sus servicios por algún tiempo, y en ocasiones ha dejado más de la mitad de su vida en la empresa, y no es justo que se le despida así nada más, sin que se le pague la indemnización a que tiene derecho, pues, sería una ingratitud de parte del patrón para con el trabajador, ya que a este no le será fácil encontrar un nuevo empleo por razones de la edad, así como por desconocer otros medios de trabajo.

Fracción XXIII.- "Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso de quiebra".

Lo dispuesto por esta fracción que acabamos de transcribir, -- tiene su justificación en el sentido de que deberá dársele preferencia a los créditos del trabajador, para que en caso de concurso o de quiebra de la empresa -- en donde presta sus servicios, pueda cobrar los salarios devengados y que no le han sido pagados precisamente por la situación que atraviesa la empresa, así -- como también, el derecho que tiene el trabajador a que se le pague la indemnización respectiva. El trabajador siempre tendrá preferencia sobre cualquier -- otro acreedor de la empresa, por los motivos que acabamos de exponer.

Se rematarán los bienes muebles e inmuebles de la empresa, y se liquidará con el importe de la venta, primeramente a los trabajadores que se les adeude por los conceptos que hemos señalado, hasta cubrir el importe total del adeudo, y con el sobrante, si es que lo hay, se pagarán otros tipos de deudas que hubiere contraído la empresa, pero, mientras tanto, si no es cubierto -- el adeudo a los obreros o empleados, no se procederá a efectuar ningún otro -- pago por concepto diferente.

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

Con la disposición que acabamos de transcribir, se trata de -- proteger al trabajador en su sueldo que percibe durante un mes, cuando éste ha contraído obligaciones, ya sea con su mismo patrón, asociados, dependientes o familiares de los patrones, y no serán susceptibles de hacerse efectivas con el -- salario del trabajador, únicamente en los casos en que el obrero tenga un exce -- dente de un treinta por ciento sobre el salario mínimo vigente, y siempre y -- cuando, dicho descuento se encuentre dentro de los señalados por el artículo -- 110 de la Ley Federal del Trabajo, y además, sin que cause ningún tipo de in -- terés, porque entonces no sería posible su liquidación. Tampoco se podrán ha -- cer efectivas dichas deudas contraídas por el trabajador con alguien de su fa -- milia.

Fracción XXV.- "El servicio para la colección de los trabaja -- dores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas -- de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular".

En la ciudad de México existen las llamadas agencias de em -- pleos, las cuales se anuncian en las páginas de los principales diarios de la Ca --

pital, ofreciendo la colocación de diversos empleos en las empresas, industrias o establecimientos comerciales, para que los trabajadores que carezcan de trabajo, ocurran a sus flamantes oficinas o despachos que tienen para ese fin, y mediante una iguala o cuota se encargan de recomendarlos, y como el trabajador tiene necesidad del empleo, cae en sus manos. Naturalmente, con esta actitud se contraría la disposición que analizamos y a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

En nuestra Universidad funciona una Bolsa de Trabajo, la cual se encarga de conseguir o colocar a los estudiantes que lo soliciten, el empleo que les permita los medios económicos para seguir sus estudios, y este servicio es completamente gratuito. En otras instituciones oficiales se han creado Bolsas de Trabajo, con el objeto de conseguir empleo para quienes lo soliciten, pero sin cobrar ningún dinero por el servicio, pues funcionan como una labor social.

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

Esta disposición es clara en el sentido de que cuando un empresario extranjero, contrate los servicios de un mexicano, deberá agregar en el clausulado ordinario, lo de que los gastos de repatriación del trabajador nacional cuando ya hubiere cumplido con el contrato de trabajo, y no quiera permanecer más tiempo en ese país, dichos gastos serán con cargo al empresario contratante. Esto es con el objeto de que, el trabajador que ha ido a prestar sus servicios en el extranjero, no quede por así decirlo, abandonado a su suerte y pueda regresar a su país de origen, una vez que ha cumplido con el contrato de trabajo que lo condujo al extranjero, y también, para que no sea una carga para el país que fue a prestar sus servicios, y en el momento que el trabajador decida regresar a su patria, lo pueda llevar a cabo, y no sufra contratiempos y demorar por los gastos del transporte.

Fracción XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

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

b) "Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

Lo dispuesto por esta fracción que acabamos de transcribir, constituye una garantía para el trabajador, porque aunque se estipulen cláusulas en los contratos colectivos de trabajo que lesionen los derechos de los trabajadores serán nugatorias, o sea, no se podrá exigir su cumplimiento, ya que muchas veces los patrones queriéndose aprovechar de la ignorancia de los obreros, incluyen ciertas cláusulas en los contratos de trabajo, desde luego, tratando de que los beneficien o favorezcan, pero éstas no operan si van contra lo dispuesto por esta fracción. No sería justa una jornada de trabajo inhumana para el trabajador, así como tampoco un salario que no fuere remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo mismo, cuando se fije un plazo mayor del razonable, para recibir el importe o liquidación de los salarios, así como también, aquéllos lugares que se señalen para el pago de los salarios, cuando estos sean ajenos al lugar donde el trabajador presta sus servicios.

También, será condición nula para el trabajador, aquella que



le obligue a adquirir bienes de consumo en tiendas o establecimientos señalados en el contrato, porque el trabajador es absoluto en el sentido de escoger los establecimientos comerciales para adquirir los productos de consumo para él y su familia, en donde mejor convenga a sus intereses, sin que se le pueda imponer determinados comercios para adquirir la mercancía que él necesita, ya que en nuestro país se encuentran prohibidas las tiendas de raya, que en una época existieron. Tampoco se podrá retener un salario por concepto de multa o por motivo disciplinario fijado al arbitrio de la empresa, aunque ésta se hubiere estipulado en las cláusulas del contrato no podrá obligar al trabajador; así como todas aquellas cláusulas que constituyan una renuncia de algún derecho del trabajador, como por ejemplo a la indemnización de cualquier naturaleza, serán consideradas como cláusulas nulas del contrato, lo mismo, las que impliquen renuncia de un derecho que se encuentre consagrado en las leyes de protección y auxilio para los trabajadores, serán consideradas como cláusulas que no han sido puestas en el contrato de trabajo, por ser contrarias a la disposición que analizamos.

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

Esta disposición trata de garantizar el patrimonio familiar, el cual no será susceptible de enajenar, gravar, hipotecar o embargar, vigilando que no se cometa ningún abuso en contra del trabajador, para que no sea víctima de los acreedores voraces. Al fallecer el trabajador, los bienes que se consideran como patrimonio de la familia serán transmitidos a título de herencia, simplificando los trámites que muchas veces se tornan engorrosos en los juicios sucesorios, y para que en el menor tiempo posible, se determine su propiedad.

Fracción XXIX.- "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos".

Con la finalidad de proteger al trabajador y a su familia, los patronos tendrán la obligación de inscribir o afiliar al obrero o empleado, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el objeto de que la Ley de la materia le proporcione los servicios y prestaciones que la misma otorga o confiere a los derechohabientes de dicha Institución.

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

Con el objeto de que el trabajador y su familia no carezcan de su habitación, con la que formarán su hogar, todas las sociedades que funcionen en forma cooperativa y que se destinen a la construcción de casas económicas, mismas que no deberán carecer de los servicios más elementales, como son: agua, luz, drenaje, etc., a fin de que gocen de buena salud, tanto el trabajador como su familia, y que dichas casas puedan ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, es decir, que estén a su alcance, de acuerdo con sus posibilidades económicas, las cuales serán vendidas a plazos, para que no constituyan una carga en los ingresos del trabajador, o sea, que el trabajador no descuide el gasto familiar por adquirir su habitación, o si resulta de esa forma, que lo descuide una mínima parte.

Al igual que la fracción doce, esta que acabamos de transcribir, es resultado de la preocupación de las Autoridades, para que la mayoría de los trabajadores obtenga su habitación en propiedad, misma que con el transcurso del tiempo llegará a constituir o formar parte del patrimonio familiar.

Fracción XXXI.- "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva".

En lo dispuesto por esta fracción, encontramos que se consigue que la aplicación de las leyes laborales de las Autoridades de los Estados, desde luego, en sus respectivas jurisdicciones y demarcaciones geográficas que

tienen cada uno de los Estados de la Federación. Pero, también se señala que será de la competencia exclusiva, para conocer de estas ramas de la industria, en todos los asuntos que a las mismas se refieran, únicamente a las Autoridades Federales, es decir, que conocerán de todos los asuntos y conflictos que en estas materias se susciten, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; asimismo, en todos los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, como por ejemplo, lo referente a los límites entre dos o más Estados de la República Mexicana, será competente para conocer de dichos conflictos, a las Autoridades Federales de manera única y exclusiva. Así como también, lo correspondiente a las obligaciones en materia educacional, cuando deban proporcionarla los patrones, los asuntos y conflictos que surjan con dicha obligación, serán resueltos en los términos que señala la Ley respectiva, y será competencia también de las Autoridades Federales para conocer de estos asuntos.

#### D.- EXEGESIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123.

Este Apartado no existía en el texto original del Artículo 123 Constitucional, y aparece por una Reforma y Adición que se hizo a éste artículo en el régimen del Licenciado Adolfo López Mateos, la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre del año de 1960, en la siguiente forma:

APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- -  
"Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

Fracción 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".

Al igual que los trabajadores en general, los servidores públicos tienen como jornada diaria máxima ocho horas para el trabajo diurno, y de siete horas para el nocturno; en caso de que estas excedan, serán consideradas como extraordinarias, y se remunerarán con un ciento por ciento más del salario estipulado para el servicio ordinario. Y, cuando por causas ajenas a los empleados públicos, tuvieren que laborar más de nueve horas a la semana, és-

tas deberán cubrirse con un doscientos por ciento más del salario fijado para la jornada ordinaria, es decir, el excedente de las nueve horas extraordinarias en una semana, se pagará con salario triple.

Ahora bien, normalmente, los servidores públicos laboran siete horas en la jornada diurna, y de cuatro a cinco horas en la jornada vespertina, en la primera comprende de las ocho de la mañana a las tres de la tarde, y la segunda, de las cuatro a las ocho o nueve de la noche, por lo que considero que los burócratas se encuentran en ventaja sobre los demás trabajadores.

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

Con respecto a lo dispuesto por esta fracción diremos que, con el Decreto de fecha 28 de diciembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la misma fecha, en el que se establece la semana labora de cinco días de duración para los servidores públicos, mismo que entró en vigor a partir del primero de enero del año en curso, vino a modificar en la práctica esta disposición, ya que la fracción que estamos analizando empieza diciendo "por cada seis días de trabajo..." y con este Acuerdo son únicamente cinco días de labores para los burócratas. Es decir, sin que se hubiere modificado esta fracción por el Poder Legislativo, el cual es el encargado de hacer, modificar o abrogar las leyes en nuestro país, el Poder Ejecutivo la modificó en la práctica, beneficiando con el Acuerdo a los empleados públicos.

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

Con esta disposición, encontramos una ventaja para los trabajadores al servicio del Estado sobre la clase trabajadora en general, porque cuando un empleado público tiene ya seis meses de prestar sus servicios en una Dependencia del Gobierno Federal, adquiere el derecho a hacer uso de un período de diez días de vacaciones, los cuales serán o deberán ser hábiles, o sea que, los burócratas gozarán de dos períodos de diez días hábiles cada uno al año, con goce de sueldo íntegro. Esto, sin tener que esperar a tener más antigüedad, como los demás trabajadores, que conforme van adquiriendo más años de servicios, aumentan como consecuencia los días de vacaciones de que disfrutan.

Y, cuando los trabajadores al servicio del Estado tienen nombramientos de Maestros, dependientes de la Secretaría de Educación Pública, -

los cuales deberán encontrarse ejerciendo su profesión, disfrutan de mucho más días de vacaciones durante el año.

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

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

Con el objeto, de que los servidores públicos, no sean sujetos a represalías, de parte de las Autoridades que en algún momento dado quisieran tomar venganza sobre cualquier trabajador, pudiera ser por cuestiones políticas o por otras causas, no podrá el funcionario ordenar se le disminuya el salario al trabajador en cuestión, hasta en tanto se encuentre vigente el presupuesto correspondiente. Por otra parte, existen tabuladores, los cuales han sido aprobados previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los mismos se asientan las categorías respectivas con los sueldos correspondientes, sin que estos se puedan disminuir al arbitrio de las Autoridades.

También, en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo, fijado o establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para los trabajadores en general, tanto en el Distrito Federal como en las Entidades de la Federación. Aquí encontramos otra ventaja de los servidores públicos, sobre los trabajadores en general, porque los trabajadores al servicio del Estado, y que perciben el salario mínimo, establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, según sea la zona económica en donde el trabajador preste sus servicios, el burócrata percibe además un sobresueldo, denominado de vida cara, el cual en algunos casos llega a alcanzar hasta un cien por ciento de su sueldo normal, como por ejemplo en las zonas fronterizas de nuestro país.

Fracción V.- "A trabajo igual corresponderá salario igual, -- sin tener en cuenta el sexo".

En el sistema que prevalece en nuestro país, algunas autoridades tienen preferencia por ciertas secretarías o empleados incondicionales, por lo que cuando tienen oportunidad de mejorarlos económicamente lo llevan a cabo, desde luego, sin tomar en consideración que en la misma Dependencia existen trabajadores más necesitados, es decir, que realmente requiere que se-

le ayude. Esto es como resultado de los compadrazgos que existen en las Dependencias del Gobierno, y, por lo tanto, los verdaderos servidores públicos, a los que nunca se les ayuda en mejorar sus salarios y tienen oportunidades de recibir alguna dádiva, lo hacen precisamente por la situación en que se encuentran, además, de que no cuentan con el apoyo de algún funcionario para que les mejore su sueldo, se les forza a recibir la clásica "mordida" que prevalece en la mayoría de las Oficinas Públicas, en las que se tramitan servicios o asuntos al público, y con tal de que éstos se resuelvan con la prontitud necesaria, se hacen acreedores a la gratificación que la persona interesada en el mismo, se las brinda.

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

Lo dispuesto por esta fracción debe entenderse a lo establecido en el artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 38.- "Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I.- "De deudas contraídas con el Estado, por conceptos de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

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

III.- "De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV.- "De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V.- "De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante-

Administración Pública.

Fracción VIII.- "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los

fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

VI.- "Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

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

Únicamente en estos casos señalados por el artículo que acabamos de transcribir, procede llevar a cabo los descuentos o retenciones al salario de los trabajadores al servicio del Estado. Quedan al margen otros tipos de descuentos, como por ejemplo, aquéllos que realizan algunos malos pagadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales prestan dinero o anticipan salarios a los trabajadores, a los que les cobran altos intereses, y nosotros que al momento de cubrirles el pago de sus salarios a los empleados, descontamos inmediatamente al efectuar la liquidación, aprovechándose de la necesidad que tienen los burócratas para hacer esa clase de préstamos, con personas como los pagadores, sin escrúpulos para efectuarlos.

Fracción VII.- "La designación del Personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública".

Funcionan o existen, en algunas Dependencias del Gobierno Federal, centros o escuelas de capacitación para sus empleados, es decir, funcionan para los trabajadores que se encuentran en servicio activo, y en varios casos, este beneficio se extiende hasta los familiares del trabajador, los cuales al adquirir los conocimientos y aptitud necesaria, pueden solicitar el empleo cuando exista una vacante. Pero, desafortunadamente tendrán que tropezar con algunos malos funcionarios, porque los empleos se confieren u otorgan a aquéllas personas que cuentan con las influencias de ellos, el cual los recomienda para que ocupen las plazas vacantes sin tomar en consideración sus conocimientos y aptitudes para desarrollar el trabajo, haciendo a un lado o menos a los que se han capacitado en las escuelas de Administración Pública.

Fracción VIII.- "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos,

aptitudes y antigüedad".

En cada una de las Dependencias del Gobierno Federal funcionan o existen Comisiones Nacionales Mixtas de Escalafón, las cuales funcionan con la participación de las dos partes, es decir, con representantes de los trabajadores y de las autoridades. Al presentarse una plaza vacante, se dá a conocer a través de un boletín, para que los servidores públicos que se sientan con derechos para ocuparla, formulen o llenen su solicitud, o sea, hacer la aplicación para participar en el concurso. La plaza vacante se otorgará al servidor público que llene los mejores requisitos, y éstos son los de capacidad y aptitud necesarias para merecer el ascenso a la categoría inmediata superior. Y, en caso de empate o igualdad de los factores anteriores, el ascenso se otorgará al burócrata más antiguo, o sea, al que tiene más tiempo de prestar sus servicios en la Dependencia donde se haya presentado la vacante.

Por otra parte, existe un catálogo de empleos del Gobierno Federal, donde se consignan las categorías que deberán otorgarse a los servidores públicos, unas que son consideradas como de "BASE" y otras como "SUPERNUMERARIAS". Las primeras serán ocupadas por el personal permanente o de planta, y las segundas, por burócratas transitorios o eventuales; este último tipo de plazas se otorgan a cualquier persona, es decir, sin que sea necesario que se encuentre prestando sus servicios en el momento de conferirles, y por lo regular, son las mejor remuneradas, sin que tengan que sujetarse al escalafón. Las plazas supernumerarias gozan de los mismos beneficios que las de base, con la diferencia de que no se descuenta la cuota sindical a los poseedores de las mismas, así como también no se boletinan cuando se encuentre vacante una plaza de dicho tipo. A las categorías llamadas supernumerarias se les conoce en el Catálogo de Empleos del Gobierno Federal como de "Servicios Federales". Consideramos que cuando se otorga una plaza supernumeraria, bastante remunerada a un trabajador de nuevo ingreso, cuando existen muchos servidores públicos que se encuentran esperando el ascenso, se violan los derechos escalafonarios, aunque la plaza no sea de base, ya que con el transcurso del tiempo las plazas denominadas supernumerarias pasan a ser de base.

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



Cuando un empleado público es despedido sin causa justificada, tendrá derecho a que se le reinstale en el empleo con su misma categoría y sueldo si así lo desea, o si prefiere podrá optar por la indemnización que de acuerdo a la ley tiene derecho. En los casos en que sean suprimidas las plazas del Presupuesto de Egresos Vigente que corresponda, el empleado público tendrá derecho a que se le de otra equivalente a la que tenía, o si no, podrá optar por la indemnización respectiva.

Los casos en que las Autoridades pueden despedir o cesar a un servidor público, se encuentran señalados en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin que se les pueda imputar responsabilidad alguna a los funcionarios que lo hagan.

Fracción X.- "Los trabajadores tendrán 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".

En esta disposición es precisamente en donde se consagra el derecho que tienen los servidores públicos para asociarse y tener el arma para defenderse del Estado. Una vez que ha sido constituido el sindicato, este será el encargado de defender a los burócratas cuando se le violen sus derechos, muchos de los cuales a adquirido con el transcurso del tiempo, y las nuevas autoridades no se los quieren reconocer, por lo que la agrupación deberá hacer las gestiones necesarias, a fin de que no sean desconocidos. Se han visto muchos casos, que al terminar un sexenio y al empezar el nuevo, las autoridades que entran no quieren reconocer las conquistas obtenidas por el sindicato para beneficio de sus representados, es el momento preciso en que la agrupación sindical deberá hacer valer su derecho para que le sea reconocido por las nuevas autoridades. Por lo que corresponde al derecho de huelga, casi nunca es ejercido por los empleados públicos, sin dejar de reconocer que al ejercer dicho derecho traerá serías repercusiones o transtomos para el país. Pero, cuando los burócratas deseen hacer uso del derecho de huelga, podrán hacerlo, sujetándose a los requisitos que se señalan en la Ley.

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

a) "Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las-

enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

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

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

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

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

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

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

Las prestaciones que se consignan en esta disposición, son todas aquéllas que proporciona el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) a sus derechohabientes, de conformidad con lo dispuesto en su Ley. Es decir, para el uso de estas prestaciones o beneficios, deberán observarse ciertos requisitos, los cuales se encuentran señalados en la Ley del ISSSTE.

La creación de un fondo nacional de la vivienda para los servidores públicos, viene a constituir otra prestación que un principio conquistaron los trabajadores en general. Pero, el Estado pretende que toda la clase -- trabajadora del país, burócratas y trabajadores en general, adquieran en propiedad su casa habitación, en las condiciones establecidas, misma que el día de mañana constituirá el patrimonio de la familia. Ya antes, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado otorgaba préstamos hipotecarios a los empleados públicos, de conformidad con su sueldo se le otorgaba el préstamo o cantidad que alcanzaba, por un plazo no mayor de quince -- años para el pago del mismo. Pero, ahora con el fondo nacional de la vivienda para los burócratas se obtendrán mejores beneficios a los servidores públicos.

Fracción 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".

Cuando un trabajador al servicio del Estado sea cesado por la autoridad respectiva, o cuando tuviere problemas los servidores públicos con los funcionarios de la dependencia en donde prestan sus servicios, estos conflictos serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva con el laudo respectivo. Asimismo, los conflictos intersindicales, o sea, entre los empleados públicos y sus agrupaciones sindicales, tales como el desconocimiento de un Comité Sindical por parte de los burócratas, deberá someterse al conflicto o problema al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el -- cual resolverá con el laudo correspondiente.

La excepción de los burócratas para someter sus conflictos a -- la decisión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la constituyen los servidores del Poder Judicial de la Federación, los cuales someterán sus problemas al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que resolverá. -- Consideramos que aquí los Ministros de Corte hacen las funciones de Juez y parte, ya que los conflictos entre ellos y sus servidores, serán resueltos por ese Alto Tribunal, quedando en desventaja el burócrata, así como también, cuando -- el servidor público no esté conforme con la decisión emitida por el Pleno de la Corte, para cuestiones o efectos de interponer el Amparo correspondiente.

Fracción 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 términos similares y a través -- del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas -- instituciones".

El Ejército, la Fuerza Aérea, la Armada, la Policía y el Servicio Exterior, gozan de un privilegio con respecto a los demás servidores públicos, ya que no obstante ser también trabajadores al servicio del Estado, los conflictos que surjan entre ellos y el Gobierno serán resueltos por sus propias -- leyes. También, las fuerzas armadas del país disfrutarán de los beneficios del fondo nacional de la vivienda para los servidores públicos, únicamente que será un organismo diferente el encargado de manejar las aportaciones de dicho -- fondo por parte del Estado, el cual es el que se encarga de la seguridad social entre los militares.

Fracción 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".

Con respecto a lo dispuesto por esta fracción, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 5o., nos señala los -- cargos o puestos que son considerados como de confianza. Pero, no obstante -- las personas o servidores públicos que los desempeñen, podrán disfrutar de todas las medidas de protección al salario, los cuales se encuentran establecidos -- en las leyes, así como también, gozarán de todos los beneficios y prestaciones que otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es decir, tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga el ISSSTE a los demás servidores públicos.

**CAPITULO SEGUNDO.- FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.**

**A.- FACULTAD LEGISLATIVA.**

- 1.- DIVISION DE PODERES .**
- 2.- PODER LEGISLATIVO.**

**B.- FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.**

- 1.- EL CONGRESO DE LA UNION.**
- 2.- EL CONGRESO DE LOS ESTADOS.**

## CAPITULO SEGUNDO.- FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.

### A.- FACULTAD LEGISLATIVA.

#### 1.- División de Poderes.

El artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lleva a cabo la división del Supremo Poder de la Federación, en los siguientes términos:

Artículo 49.- "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

"No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar".

Ya, desde la época de Aristóteles y hasta Montesquieu, se ha estudiado el problema que ahora nos ocupa. Con el primer pensador, tenemos, el Estado-Ciudad, que en su tiempo estuvo vigente en Grecia, y éste encontró diferencias entre la Asamblea de Magistrados con el Cuerpo Judicial, es decir ya se notaban las facultades de uno y otro. Pero, es a partir de Locke, el gran pensador inglés, cuando empieza a darse mayor importancia a la división del Poder, surgiendo como una razón superior la necesidad de fraccionarlo, o sea, era pues una necesidad apremiante limitar al Poder, con la finalidad de impedir su abuso, para llegar a constituir en la época actual, una de las principales limitaciones del Poder Público, que encuentra su complemento en la también limitación, pero externa, de las Garantías individuales. Locke nos dice en su obra, lo siguiente:

"Para la fragilidad humana la tentación de abusar del Poder sería muy grande, si las mismas personas que tienen el poder de hacer las leyes tuvieran también el poder de ejecutarlas; porque podrían dispensarse entonces de obedecer las leyes que formulan y acomodar la ley a su interés privado, haciéndola y ejecutándola a la vez, y, en consecuencia, llegar a tener un interés -- distinto al resto de la comunidad, contrario al fin de la sociedad y del Estado". (24)

Como podemos apreciar, la manera de pensar de este gran traductor inglés, temía a que el poder estuviera en manos de una sola persona, ya que sería muy catastrófico para el país que adoptara esa forma de gobernarse, -- ya que constituiría una dictadura, la cual estaría contra el pueblo que es el gobernado, ya que siempre pretende o aspira a una democracia.

Para entonces, otro gran pensador francés ya trataba este mismo problema en su país, me refiero a Montesquieu, quien en su obra decía:

"Para que no pueda abusarse del poder, es preciso, que por disposición misma de las cosas, el poder detenga al poder". (25)

Así como Locke, también Montesquieu le tiene temor al abuso del poder si éste se encuentra en manos de una sola persona, siendo partidario de una división de poderes. El dique o limitación del poder público a través de su división, constituye una garantía a la libertad de las personas, porque cuando se concentra el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo en una misma -- persona o en el mismo cuerpo de Magistrados, no existe la libertad. Pero tampoco existe libertad si el Poder Judicial no está separado del Poder Legislativo y del Ejecutivo. (26)

Locke, distinguía a los tres Poderes, y decía que el Legislativo es el que dicta las normas generales; el Ejecutivo es el que realiza o las lleva a cabo mediante la ejecución, y el federativo, que es el encargado de los asuntos exteriores y de la seguridad. Los dos últimos pertenecen al rey; el Legislativo corresponde al rey en Parlamento, según la tradición en Inglaterra. En cambio, Montesquieu respetó la función legislativa, tal como el pensador inglés la había explicado, aunque sin advertir la intervención del rey en la ac

(24) Locke, "Ensayo sobre el Gobierno Civil", Capítulo XII.

(25) Montesquieu, "Espíritu de las Leyes", Libro XI, Capítulo VI.

(26) Locke, Ob. Cit.

tividad parlamentaria. Después de diferenciar las tres clases de funciones, el tratadista francés las atribuye a otros tantos órganos, con la misma finalidad, de impedir todo abuso del Poder. Es así como surgió la clásica división tripartita, es decir el sistema que ha adoptado nuestro país y otros, la división de Poderes en Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial, cada uno de ellos con sus funciones específicas o concretas. (27)

En los artículos 29 y 49 de nuestra Carta Magna, se encuentran consignados los casos excepcionales en que puede hacerse caso omiso del principio de la división de Poderes. El primero de los artículos pone de manifiesto el estado de necesidad del país, cuando se encuentre en ese supuesto, para que el Presidente de la República con la aprobación del H. Congreso de la Unión o de la Comisión Permanente en su caso, y de acuerdo con el Consejo de Ministros, suspenda las Garantías individuales por un tiempo limitado. Debiendo considerar que dicha suspensión no debe ser absoluta, sino relativa y limitada, y es el Poder Ejecutivo el único que puede solicitar y utilizar la suspensión de Garantías con la aprobación del H. Congreso de la Unión y se suspenderán únicamente las Garantías individuales que fueran el obstáculo para hacer frente a la situación, y no la totalidad de ellas; asimismo se pueden suspender en todo el territorio nacional o en un lugar determinado, según el caso que las origine. Con la suspensión de las Garantías individuales y el otorgamiento de facultades extraordinarias a favor del Poder Ejecutivo, han servido para crear un escape a la división de Poderes y a las Garantías individuales. (28)

## 2.- El Poder Legislativo.

En el artículo 50 de la Constitución vigente, se encuentra consagrado el fundamento de la organización en el Poder Legislativo, el cual a la letra dice lo siguiente:

Artículo 50.- "El Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso General, que se dividirá en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores".

Este precepto Constitucional sienta las bases para que el Poder Legislativo lleve a cabo el sistema Bicamarista, el cual tiene su origen en In--

(27) Tena Ramírez, Felipe, "Derecho Constitucional Mexicano", México - - 1970, Págs. 208 y 209.

(28) Idem. Págs. 215 y 216.



glaterra en el siglo XIV, adoptando por agruparse los miembros del Parlamento inglés en dos cuerpos diferentes, cada una de las Cámaras estaba formada por dos clases sociales distintas. Así tenemos que la Cámara Alta o de los Lores, representaba a la nobleza y a los grandes propietarios o capitalistas; en cambio la Cámara Baja o de los Comunes, se encontraba formada por gente del pueblo.

La Constitución de 1917 establece en sus artículos del 51 al 70 inclusive, la forma cómo deberán ser electos los Diputados y Senadores, así como también, fija los requisitos que deberán reunir los ciudadanos que deseen ocupar las curules y la duración de cada una de ellas.

## B.- FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.

### 1.- El Congreso de la Unión.

El artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se encuentra vigente, en su Fracción X, establece las materias que se reservan en forma exclusiva al H. Congreso de la Unión, para legislar o expedir leyes para toda la República, dentro de las cuales se encuentran las del Trabajo. La Fracción X del artículo 73 de la Constitución de 1917 ha sufrido varias reformas, las cuales se han llevado a cabo en los años de: 1929, 1933, 1934, 1935, 1940, 1942 y 1947. En el texto original de la Fracción X del artículo 73 Constitucional, no se encuentra el último párrafo del texto que actualmente se encuentra vigente, y que a la letra dice lo siguiente: "... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución". (29)

El texto original del artículo 73 fracción X, de nuestra Carta Magna es el siguiente:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito, y para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución".

---

(29) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, "Derechos del Pueblo Mexicano", México 1967, Tomo VI, Pág. 641.

Posteriormente, la misma fracción del artículo de la Constitución que venimos estudiando, fué reformado en el año de 1929, de la forma siguiente:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a los ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias". (30)

Es a partir de esta reforma, cuando se le otorga al Congreso de la Unión, la facultad para legislar y expedir las leyes en materia del trabajo reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Después, en el año de 1933, nuevamente se lleva a cabo otra reforma al artículo 73, en su fracción X, en la forma siguiente:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, e instituciones de crédito; para establecer el Banco de la Emisión Unico en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a la industria textil, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias". (31)

Al igual que en la forma anterior, la modificación o reforma -

(30) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Ob. cit. Pág. 759.

(31) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Ob. cit. Pág. 760.

que acabmos de transcribir, encontramos que se vuelve a otorgar al Congreso - de la Unión, la facultad para legislar y expedir las leyes en materia laboral las cuales serán reglamentarias del artículo 123 Constitucional. Posteriormente, al año siguiente, se reforma nuevamente el artículo 73 de nuestra Carta Magna en su fracción X, el cual es objeto de nuestro estudio, y dicha reforma aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de enero de 1934, - en los términos siguientes:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica; para establecer el Banco de la Emisión, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a la industria textil, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparados por concesión federal, minería e hidrocarburos, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. En el rendimiento de los impuestos que el Congreso Federal establezca sobre energía eléctrica en uso de las facultades que en materia de legislación le concede esta fracción, participarán los Estados y Municipios en la proporción que las autoridades Federales y Locales respectivas acuerden". (32)

En esta reforma encontramos, además de la facultad para legislar y expedir las leyes en materia laboral para todo el país al Congreso de la Unión otra facultad o tipo de atribuciones para el mismo, las cuales no son objeto de estudio que venimos realizando, por lo que únicamente la transcribimos para efectos de integridad de la reforma sufrida al artículo y fracción de la Constitución que analizamos. Así como en la anterior reforma, seguimos observando que se otorga la misma facultad de legislar y expedir las leyes en materia laboral al Congreso Federal, las cuales serán reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, sin que dicha facultad sea concedida a los Congresos de los Estados.

Otra reforma al artículo 73 de nuestra Constitución en su ---

---

(32) Idem. Pág. 761.

fracción X, es la que aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de enero de 1935, la cual es de la forma siguiente:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito, y energía eléctrica; para establecer el Banco de la Emisión Unico en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a la industria textil, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. En el rendimiento de los impuestos que el Congreso Federal establezca sobre energía eléctrica en uso de las facultades que en materia de legislación le concede esta fracción, participarán los Estados y los Municipios en la proporción que las autoridades Federales y Locales respectivas acuerden". (33)

También, esta reforma continúa otorgando la misma facultad al Congreso de la Unión, en el sentido de legislar y expedir las leyes en materia del trabajo, misma que surtirá sus efectos para todo el territorio nacional la cual deberá ser reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución vigente. La aplicación de dichas leyes, se confiere a las autoridades de cada uno de los Estados que integran la República Mexicana, en sus respectivas jurisdicciones, es decir, no podrán rebasar más allá de sus límites con los demás Estados. Y, estos vigilarán que su observancia se lleve a cabo, para que los trabajadores gocen en toda su plenitud, las prestaciones y derechos que las mismas les confieren.

En el año de 1940, nuevamente sufre otra reforma el artículo 73 de nuestra Carta Fundamental, en su fracción X, la cual aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de diciembre del mismo año, en los términos siguientes:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

---

(33) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, ob. cit. Pág. 761.

Fracción X.- "... la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, — excepto cuando se trate de asuntos relativos a las industrias textil y eléctrica, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias". (34)

También, en esta reforma se siguen confiriendo u otorgando — las mismas facultades al H. Congreso de la Unión, para legislar y expedir las — leyes en materia del trabajo para todo el territorio nacional, las cuales serán — reglamentarias del artículo 123 de nuestra constitución vigente. Así como también, se sigue conservando la aplicación de las mismas a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, desde luego, con las mismas excepciones, las cuales se refieren a los asuntos en materia textil, eléctrica, ferrocarriles y empresas de transporte federal, que se encuentren amparadas por una concesión federal; de la minería e hidrocarburos, los trabajos que se realicen en — el mar y en sus zonas, y, las obligaciones que tiene el patrón en materia educativa. Todas estas excepciones corresponden al ámbito federal, es decir, — caen dentro de la esfera de la competencia de las Autoridades Federales la — aplicación y observancia, para regular las relaciones del trabajador con el patrón.

En el año de 1942, sufre otra reforma el artículo 73 de la Constitución, en su fracción X, misma que aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de octubre del mismo año, en los términos que a continuación se indican:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica; para establecer el Banco de la Emisión Unico en los términos del Artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a las industrias textil, —

eléctrica, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por una concesión federal, minería e hidrocarburos, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias". (35)

En esta reforma se siguen conservando al H. Congreso de la Unión las mismas facultades, o sea, la de legislar y expedir las leyes en materia del trabajo para todo el territorio nacional, así como también, se continúa confiriendo a las Autoridades de los Estados la aplicación y observancia de dichas leyes, desde luego, sin ir más allá de sus respectivas jurisdicciones o demarcaciones geográficas que tienen señaladas cada una de las Entidades Federativas. También, siguen prevaleciendo las mismas excepciones en la reforma que analizamos, sobre las ramas que en las mismas se señalan.

En el mismo año sufre otra reforma el artículo de la Constitución que en su fracción venimos analizando, y aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de noviembre de 1942, en la forma que a continuación se consigna:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica; para establecer el Banco de la Emisión Unico en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución". (36)

Se sigue confiriendo la misma facultad de legislar y expedir las leyes que versen sobre el trabajo al H. Congreso de la Unión, las cuales serán reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Y, se desprende, que la aplicación y observancia de dichas leyes se otorga a las Autoridades de cada uno de los Estados de la Federación, quienes deberán vigilar su debido cumplimiento, con la finalidad de que el trabajador disfrute plenamente de los derechos y prestaciones que las mismas les confieren.

También, en el año de 1947 se reforma nuevamente el artículo 73 de nuestra Constitución, en su fracción X, y esta aparece publicada en -

(35) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Ob. cit. Pág. 762.

(36) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Ob. cit. Pág. 762.

el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de diciembre del mismo año, y es el texto que actualmente se encuentra vigente, que a la letra nos dice lo siguiente:

Artículo 73.- "El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- "Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de la Emisión Unico en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución". (37)

Como señalaba al iniciar el estudio de esta reforma, este es el texto que en la actualidad se encuentra vigente, y desprendemos del contenido del mismo, que la facultad para legislar y expedir leyes en materia del trabajo para todo el territorio nacional es exclusiva del H. Congreso de la Unión, las cuales deberán ser reglamentarias del artículo 123 Constitucional. Asimismo, entendemos que la aplicación y observancia de dichas normas se entiende reservada a las Autoridades de los Estados que integran a la Federación, en sus respectivas jurisdicciones y demarcaciones geográficas, en que se encuentran divididos cada uno de ellos, con las excepciones que se reservan a las Autoridades Federales.

2.- El Congreso de los Estados.

Sobre este particular, tenemos, la Tesis de la H. Suprema - Corte de Justicia de la Nación, que la letra dice lo siguiente:

"EMPLEADOS PUBLICOS', RELACIONES DE SERVICIO ENTRE LOS ESTADOS DE LA FEDERACION Y SUS. COMPETE A LAS RESPECTIVAS LEGISLATURAS LOCALES EXPEDIR LAS LEYES QUE LAS REGULAN.- De acuerdo con el artículo 73, fracción X, de la Constitución Federal, el Congreso de la Unión tiene, entre otras atribuciones, la de "expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución", pero no cabe interpretar tal disposición en el sentido de que las Legislaturas locales carecen de atribuciones para expedir leyes que regulen las relaciones de servicio público existentes entre los Estados y sus respectivos empleados públicos, pretendiendo que estas facultades son privativas del Congreso Federal, si se toma en con-

(37) XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Ob. cit. Pág. 639.

sideración que el artículo 123 Constitucional establece para el Congreso de la Unión, en forma perfectamente diferenciada, dos grandes tipos o clases de atribuciones: en el apartado A, la de expedir leyes sobre el trabajo que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general en todo contrato de trabajo, conforme a las bases que enumera en las diversas fracciones de dicho apartado; y en el apartado B, la de expedir leyes sobre el trabajo que regirán entre los Poderes de la Unión, Gobiernos del Distrito Federal y Territorios, con sus trabajadores. En lo referente al primer grupo (relaciones laborales entre los obreros en general con sus patrones), el Congreso Federal no tiene restringida su facultad legislativa a ninguna entidad federativa en particular, por lo que sus respectivos ordenamientos tienen vigencia, ordinariamente, en toda la República; pero en lo que atañe al segundo (relación de servicio público entre el Estado y sus empleados públicos), el referido Congreso de la Unión sí tiene una importancia restricción, ya que teniendo facultades exclusivas, únicamente, para reglamentar las relaciones entre la Federación, Distrito y Territorios Federales, por una parte, y sus empleados públicos por la otra, queda fuera de sus atribuciones legislar sobre los vínculos de servicio público existentes entre los Estados de la Federación y sus respectivos empleados, aspecto éste que compete a las correspondientes Legislaturas estatales, de acuerdo con el principio establecido por el artículo 124 constitucional, en el sentido de que las facultades no concedidas expresamente a la Federación, se entienden reservadas a los Estados. No cabe argüir, en contra de esta conclusión, que cuando el Apartado A, del artículo 123 constitucional otorga facultades al Congreso Federal para legislar sobre las relaciones laborales derivadas de los contratos de trabajo, se entiende incluida también la facultad de legislar sobre las relaciones entre el Estado y sus empleados públicos, porque ambos tipos de relaciones no se identifican entre sí, en virtud de que tienen naturaleza jurídica diversa, en lo que están de acuerdo tanto la doctrina como la jurisprudencia de esta Suprema Corte". (38)

Indiscutiblemente que no estamos de acuerdo con esta Tesis -- emitida por el Pleno de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, y diferimos de su criterio porque de conformidad con el artículo 73, fracción X, de la Constitución, es facultad exclusiva del Congreso Federal legislar y expedir las leyes del Trabajo, las cuales serán reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, y regirán para todo el país. Queda reservada a las autoridades de los Estados su aplicación y observancia de dichas leyes, en sus respectivas jurisdicciones y demarcaciones geográficas en que se encuentran divi-

(38) Guzmán Nayra, Alfonso, "Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación", México 1969, Págs. 194 y 195.



didadas las Entidades Federativas, con las excepciones que se señalan en la misma fracción X, del artículo 73 Constitucional, las cuales se encuentran reservadas a las autoridades Federales, por ser de su competencia conocer de dichos asuntos.

Las Legislaturas de los Estados podrán legislar y expedir leyes que sean o versen sobre el orden civil, y que no se encuentren reservadas al Congreso Federal, las cuales regirán en sus respectivas jurisdicciones, pero no podrán legislar y expedir leyes en materia laboral, reglamentarias del artículo 123 Constitucional, aunque sea para regular las relaciones de sus empleados públicos que se encuentren a su servicio, ya que caen dentro del ámbito federal, y por consiguiente, se encuentra vedado a las legislaturas de los Estados expedir dichas leyes.

**CAPITULO TERCERO.- LEGISLACION LABORAL VIGENTE.**

**A.- EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**C.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

## CAPITULO TERCERO.- LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

### A.- EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.-

El Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Quito para la promulgación de la Constitución de 1917, al discutir y aprobar el artículo 123 de dicho Código, es el que a continuación indicamos:

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

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

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

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

IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

## CAPITULO TERCERO.- LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

### A.- EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.-

El Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro para la promulgación de la Constitución de 1917, al discutir y aprobar el artículo 123 de dicho Código, es el que a continuación indicamos:

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

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

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

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

IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

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

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

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

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

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

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien; tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de te

reno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

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

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación - de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la -- mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las -- propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

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

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

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

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

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

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

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

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con --



simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de - instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados". ( 39)

El artículo que acabamos de transcribir, es el texto original - del artículo 123 de la Constitución de 1917. Como podemos notar u observar - dicho artículo constaba de treinta fracciones únicamente, ahora o actualmente consta de 31 fracciones, una más, así como también, ha tenido varias reformas en su texto original, las cuales mencionamos a continuación.

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir a -- las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Fracción XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y -- otras con fines análogos". ( 40)

Esta reforma que acabamos de transcribir, apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre de 1929. Como podemos observar, en esta reforma al texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, se le suprimen las Legislaturas de los Estados para legislar en materia laboral, quedando como una facultad exclusiva, para el Congreso de la Unión, la de expedir leyes laborales para todo el territorio nacional.

Otra reforma que sufre el artículo 123 de nuestra Carta Magna en su texto original, es la que aparece publicada en el Diario Oficial de la

(39) Trueba Urbina, Alberto, "El Nuevo Artículo 123", México D.F., 1967, Editorial Porrúa, S.A., Páginas 63 a 69.

(40) Idem. Pág. 143.

Federación de fecha 4 de noviembre de 1933, la cual es en la fracción siguiente :

Fracción IX.- "La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva". (41)

La reforma que se acaba de transcribir, adiciona la parte final a la fracción de referencia, misma que consiste en suplir a las comisiones especiales municipales para la fijación de los salarios mínimos por cada región, cuando no existan dichas comisiones, la encargada de fijarlos era la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en aquél entonces.

Aparece publicada otra reforma del artículo 123 Constitucional en su texto original, en el Diario oficial de la Federación de fecha 31 de diciembre de 1938, en los términos siguientes:

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno". (42)

Con esta reforma a la fracción XXVIII que acabamos de transcribir, se modifica totalmente el texto original de dicha fracción del artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que en el mismo se hablaba del patrimonio familiar, el cual se consideraba inalienable, etc.

El 18 de noviembre de 1942, aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación una reforma al texto original del Artículo 123 de la

(41) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Pág. 143.

(42) Idem. Págs. 143 y 144.

Constitución de 1917, en su fracción XXXI ( esta fracción no existía en su texto original, es la primera vez que aparece en el artículo 123 de nuestra Carta-Magna), la cual es en la forma siguiente:

Fracción XXXI.- "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva". (43)

Con esta fracción que en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917 no existía, se crean las materias de carácter federal, es decir, los asuntos que van a conocer las autoridades federales, o sea, con el contenido de esta fracción se establece la competencia por materia.

## B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y regula las relaciones de los trabajadores en general con los patronos, en los casos en que el Estado no tiene la calidad de patrón, por lo que estudiaremos todas las reformas y adiciones que ha sufrido este apartado.

Con fecha 21 de noviembre del año de 1962, aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación la reforma siguiente:

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

A) "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(43) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Pág. No. 144.

Fracción II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otras; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

Fracción III.- "Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

Fracción IV.- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

Fracción IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que de-

be percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado - - cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Fracción XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa, corresponden a los patrones, en la forma y término que fija la Ley respectiva". (44)

A este respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Cotejando objetivamente el texto original del artículo 123 con la reforma de 1962, se nota de inmediato que:

Los principios rígidos de la Constitución social, establecidos en el primitivo artículo 123 (fracciones VI, IX y XXII) como complementarios de la Constitución política, pierden su seguridad forman con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social. En efecto:

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas era irrestricto y la fijación del quantum quedaba al libre juego de la lucha de clases, con intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la reforma lo limita grandemente al imponerle a la Comisión Nacional la obligación de tomar en consideración, para fijar el porcentaje de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el "interés razonable y alentador" que debe percibir el capital, como dice el Señor Presidente (Lic. Adolfo López Mateos) en el Considerando Quinto de su iniciativa, y la necesaria reinversión de capitales. Otras limitaciones se derivan de la facul

---

(44) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Págs. 148 a 151.

tad que otorga a la ley secundaria de exceptuar de la obligación de repartir -- utilidades, a las industrias de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades.

La estabilidad obrera era absoluta conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la -- ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obliga-- ción de reinstalar al obrero separado injustificadamente.

El artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de-- los trabajadores contra el capital.

La reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista -- en el proceso de la Revolución Mexicana.

La adición Constitucional de derechos sociales de los Traba-- jadores del Estado es eminentemente revolucionaria, pues es nada menos que el -- pensamiento del General Lázaro Cárdenas escrito en la Constitución". (45)

Estamos de acuerdo con lo dicho por el Doctor Alberto Trueba -- Urbina, en el comentario que acabamos de transcribir, puesto que los princi-- pios rígidos que existían antes de la reforma de 1962, para la fijación del por-- centaje en la participación en las utilidades de la empresa quedaba al libre -- juego de la lucha de clases y la intervención de la Junta de Conciliación y Ar-- bitraje, para vigilar que el monto fuera equitativo. Pero con esta reforma que comentamos, queda limitado al imponerle a la Comisión Nacional como obliga-- ción, la necesidad de fomentar e impulsar el desarrollo industrial del país en -- perjuicio de la clase trabajadora y en beneficio del capital. Otra limitación -- la encontramos en exceptuar de repartir utilidades a las industrias de nueva -- creación y a los trabajos de exploración, que en la Ley de la materia se consig-- na.

El 14 de febrero de 1972 aparece publicada en el Diario Ofi-- cial de la Federación otra reforma al texto original del artículo 123 de nuestra Carta Magna, la cual se le hace a la fracción XII, en la forma siguiente:

Fracción XII.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o -- de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las le --

yes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad". (46)

Esta reforma crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, es el organismo que manejará la cuota del 5% de los salarios del trabajador con cargo al patrón, con el objeto de crear un fondo nacional, el cual se destinará a proporcionar las habitaciones a los derechohabientes del INFONAVIT, en las condiciones establecidas en la ley respectiva.

Todas estas reformas al texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, y las cuales se refieren al Apartado "A", son las que han sufrido hasta la fecha dicho artículo. Las reformas y adiciones a este mismo artículo de nuestra Carta Magna, y que se refieren al Apartado "B", las estudiaremos por separado.

Ahora entraremos de lleno al estudio de la Ley Federal del Trabajo, que es la que regula las relaciones de los trabajadores privados con las empresas privadas, es decir, es reglamentaria del Aparato "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los conflictos que tengan o que surjan entre los trabajadores con el patrón, se resolverán conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

---

(46) Trueba Urbina, Alberto, y Trueba Barrera, Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", México, 1973, Págs. 6 y 7.



Para el mejor entendimiento del contenido de la Ley Federal del Trabajo, estudiaremos cada uno de los artículos que la componen, y los iremos analizando :

El artículo primero nos dice que la presente Ley es de observancia obligatoria en todo el territorio nacional, y regula las relaciones de trabajo que se encuentran comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución.

En los segundo y tercero de esta Ley que estamos analizando, se encuentran establecidos los fines que se persiguen con esta Ley, los cuales podemos resumir de la siguiente forma :

La máxima finalidad de todo orden jurídico, es la completa realización de la justicia en todas las relaciones de la humanidad, y en nuestra materia, por tratarse de derecho del trabajo, se habla de la justicia social, la cual fué bandera que enarboló el Congreso Constituyente celebrado en la ciudad de Querétaro, Qro., en el año de 1917, la cual quedó plasmada en el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, que fué producto de su obra.

Con estos principios que hemos enunciado, se establece que, el trabajo es un derecho y un deber de carácter o tipo fundamentalmente social. Asimismo, el trabajo no constituye un artículo de comercio, es decir, no deberá constituir un lucro para el patrón los servicios que le presta el trabajador. en virtud de tratarse de energía humana, la cual representa o debe de representar todo el respeto que los seres humanos se merecen, así como también un respeto absoluto para la libertad y dignidad de la persona que presta sus servicios, que tiene que desempeñar una actividad a otra persona que es el patrón, durante una jornada de trabajo de ocho horas, tiempo en que desarrollará el trabajador todas las actividades que tenga señaladas por el patrón, de acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo.

La justicia social deberá llevarse a cabo en tales condiciones, que permita asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Con la justicia social se pretende reivindicar al trabajador de sus derechos que le han sido violados, los cuales tienen por finalidad la socialización de los bienes de la producción. La justicia social también tiene por objeto nivelar a los factores en las relaciones laborales y de producción.

La justicia social persigue un reparto equitativo de la riqueza, es decir, que no haya ricos ni tampoco pobres, que la riqueza esté bien distri-

buida y equilibrada de una manera justa. También, la justicia social tiene -- por finalidad, o persigue, que no haya trabajadores explotados ni explotado-- res.

En el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, se estable-- cen las bases de carácter formal del derecho del trabajo; son normas de orden - público, por lo cual les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que exclu ye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y pre rogativas que esta Ley les otorga.

Los artículos 8o. y 9o. de la Ley que analizamos, fija los - conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza; el primero es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal de ti po subordinado. El segundo concepto, o sea, el de trabajador de confianza, - que tiene más importancia para el capital, es decir, para el patrón, es aquél cuya actividad inmediata se encuentra encaminada a la dirección y a la vida-- misma de la empresa, representa a sus intereses para la realización de sus fines, con la administración y vigilancia de los mismos. En el trabajador de confian za encontramos dos características: primeramente, la categoría de trabajador - de confianza depende de la naturaleza misma de sus funciones y actividades; - en segundo lugar, las actividades de confianza son: las de dirección, inspec ción, vigilancia, administración y fiscalización, cuando tengan el carácter ge neral, y los que se relacionen con trabajos personales para el patrón.

El artículo 10 de la citada Ley que venimos analizando, esta blece el concepto de patrón, el cual es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En el artículo 11 se señalan las per sonas que, para los efectos de la legislación del trabajo, deben ser considera-- das representantes del patrón y como nos comenta el Maestro Alberto Trueba - Urbina:

"Estos trabajadores son los altos empleados de los patrones, - los llamados de cuello alto y por consiguiente los auténticos empleados de confianza. Los otros empleados de confianza no tienen esta característica, sino las que señala en general el artículo 9o". (47)

Los artículos 12 a 15 consideran el problema, el cual tantas - dificultades ha suscitado en las relaciones obrero-patronales, de los interme--

---

(47) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge. "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" México D.F., 1972, Págs. 22 y 23.

diarios; en el artículo 12 se establece la definición de intermediario, y es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón, y, el Doctor Alberto Trueba Urbina lo define como:

"La persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación". (48)

El artículo 13 del ordenamiento que venimos analizando, establece quienes serán considerados como intermediarios en las empresas que contraten obras o servicios en beneficio o provecho de una persona, cuando en caso de que no se dispongan de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores, o sea, en el momento que se presente esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores, es decir, las dos personas serán consideradas como patrón, tanto el que contrata como el que se beneficia con las obras y servicios, en la misma proporción a los dos intermediarios o contratante, y el propietario o beneficiado con la obra o servicios.

En el artículo 15 se establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios a una filial, deben ser considerados en igualdad de circunstancias que los trabajadores de la empresa, misma que se beneficia de la actividad de la filial, por ende, los trabajadores de ambas gozarán y disfrutarán de los mismos beneficios y derechos, sin hacer distinciones entre ellos.

Pero, para que tenga una completa observancia y una correcta aplicación el precepto anterior, será necesario e indispensable que la empresa que no disponga de los elementos propios y suficientes, ejecute y realice obras y servicios de manera exclusiva a la empresa beneficiaria, o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta, es decir, que la empresa filial enfoque sus actividades principales a la empresa que requiere de sus obras o servicios. (49)

En el artículo 17 se señalan las fuentes normales del derecho -

(48) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" México D.F., 1972. Págs. y 22 y 23.

(49) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit., Págs. 24 y 25.

del trabajo, así como que nuestro derecho laboral tiene su fuente en el artículo 123 constitucional, lo que le confiere la categoría de un ordenamiento reglamentario de nuestra Carta Magna. Con estas bases, se consideran y reconocen como fuentes del derecho del trabajo: primeramente a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; a los principios generales que derivan de dichos ordenamiento, los principios generales del derecho, este de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 de la Constitución, y, los principios generales de la justicia social, mismos que se desprenden del artículo 123 de nuestra Carta Magna; así como la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En los artículos del 21 al 32 del ordenamiento que venimos estudiando, se trata de las relaciones laborales y de los contratos de trabajo, reconociéndose plenamente que en los contratos de trabajo no pueden incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que benefician a la clase trabajadora. El artículo 33 establece la nulidad de las renunciaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten evadir los fines de la legislación laboral, así tenemos el ejemplo siguiente: si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir una parte de su salario que ya ha sido devengado entonces, la legislación del trabajo sería estéril. Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones que se establezcan con los patrones, porque, si se llegara a ese extremo, daría como resultado que en todos los casos de divergencia o discrepancia sería necesario recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas decidieran la controversia; es por eso que el segundo párrafo de este artículo apruebe la validez de los convenios y liquidaciones, pero, estarán sujetos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que quedan comprendidos en él, y, en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia alguna de los derechos de los trabajadores.

En el artículo 34 del ordenamiento que estudiamos, persigue evitar al máximo el peligro o daño que pueden originar los convenios que se celebren entre los sindicatos y los patrones durante la vigencia de los contratos colectivos de trabajo, afectando los derechos individuales de cada uno de los trabajadores. Y, para evitar ese peligro, se adoptan en el precepto indicados los principios generales siguientes: primeramente, con fundamento en el principio de la irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se-

establece que los convenios que sean celebrados regirán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso podrán lesionarse o afectarse las prestaciones ya devengadas por los trabajadores; y, en segundo lugar, puesto que el contrato colectivo de trabajo es fuente de derecho para la empresa, los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, sino que tendrán carácter general. En tercer lugar, cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá llevarse a cabo de conformidad con lo establecido por las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, tomando en consideración el escalafón que tengan vigente los trabajadores, sin lesionar los intereses de cada uno de ellos, por concepto de favoritismos.

Los artículos 58 y siguientes, reproducen los principios constitucionales respecto de la jornada máxima de trabajo, por la cual debemos entender que es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio. Este concepto lo desprendemos en virtud de que el trabajador se obliga a prestar su energía de trabajo, la cual pone a su disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que se origine en el mismo, no puede resultar la prolongación de su horario o jornada, ya que los riesgos que se den en la producción son con cargo al patrón y nunca imputables al trabajador.

En el artículo 62 se vuelve a ratificar el mandato consagrado en nuestra Carta Magna, por medio del cual se permite reducir la jornada en aquellas actividades que se requiera un esfuerzo excesivo o cuando se desarrollen en condiciones de carácter peligroso. Pero, desgraciadamente no fué recogido en la Ley Federal del Trabajo de manera expresa, por lo que únicamente lo desprendemos del precepto citado.

El artículo 63 del ordenamiento que venimos analizando establece que la jornada de trabajo deberá interrumpirse, con el objeto de conceder un reposo de media hora por lo menos, la cual se lleva a cabo en la mayoría de las empresas. Al fijar una jornada máxima de trabajo, se pretende como finalidad inmediata, proteger la salud y la vida del trabajador, ya que en estudios que se han realizado, demuestran que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, ocasionando un mayor número de accidentes, y, por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y activa su invalidez, y en algunos casos origina la muerte.

Por lo anteriormente expuesto, únicamente la Ley permite el aumento de la jornada de trabajo tres veces a la semana y que no exceda de -

tres horas en cada ocasión ni que tampoco sean en forma consecutiva. Esto tiene su razón de ser, ya que cuando se requiriera satisfacer las necesidades del mercado, con motivo de la ley de la oferta y la demanda, así como que no se paralicen las actividades de las empresas de trabajo continuoo razón por las que se permitió la prolongación de la jornada de trabajo en la forma señalada. También, se estableció que cuando se labore tiempo extraordinario, es decir, las llamadas horas extras, estas serán cubiertas o retribuidas con el importe de un ciento por ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo normal.

En el artículo 73 del ordenamiento que estamos analizando, se consigna un principio que se encuentra reconocido de manera uniforme, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia de la Corte, y es el que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, por lo que, a efecto de hacer efectivo este derecho, se previene que si quebrantamos esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente de su salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado o realizado.

El artículo 76 de la Ley que estudiamos establece el período de vacaciones a que tiene derecho el trabajador disfrutar, después de haber cumplido como mínimo un año de servicios, el cual es un principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que las vacaciones deben aumentarse por los años de servicios prestados por el trabajador a la empresa, y se fija en todo caso, un período mínimo de vacaciones de seis días que deben disfrutarse por parte del trabajador en forma continua. Y, en el artículo 80 del mismo ordenamiento, se consigna un principio que tiene por finalidad llevar a cabo la institución de las vacaciones: los trabajadores deben percibir durante el período de las vacaciones, una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, a fin de que puedan disponer de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar cabalmente su período de vacaciones.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo, es decir, el salario es el pago que efectúa el patrón al trabajador por el esfuerzo realizado durante un tiempo convenido por ambas partes, o por la jornada de trabajo de ocho horas, y éste debe ser en dinero del cuño corriente precisamente.

El artículo 84 del mismo ordenamiento nos amplía el concepto

de salario, y nos dice que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El Maestro Trueba Urbina hace un comentario sobre lo dispuesto por éste artículo:

Aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia Ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en cumplimiento del artículo 136 de la Ley". (50)

Y, en el artículo 87 del mismo ordenamiento que venimos analizando, se recoge una costumbre del pueblo mexicano y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos, o sea, que el monto del mismo puede ser mayor, pero no menor de lo que se señala en este artículo. Esto es con independencia de lo que deban recibir los trabajadores por concepto de reparto de utilidades.

En el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo condirma lo dispuesto por nuestra Constitución y esta Ley, en el sentido de que los salarios de los trabajadores no están sujetos a descuentos, sino en los casos excepcionales previstos expresamente en la Ley, y, añade dos excepciones, impuestas por la reglamentación que se hace de la obligación de las empresas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores; las excepciones, sin embargo, son relativas, porque los descuentos para pago de rentas o adquisición de las habitaciones, sólo podrán hacerse cuando sean aceptados libremente por los trabajadores.

El artículo 112 de dicho ordenamiento, señala la protección

---

(50) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit., Pág. 56.

que debe darse al salario del trabajador en contra de sus acreedores, para cuyo objeto prohíbe los embargos, salvo que se trate de deudas por concepto de pago de alimentos, la cual deberá ser decretada por la autoridad competente, en beneficio de la familia del trabajador. Para consignar esta excepción, se tomó en consideración que el salario del trabajador tiene como finalidad satisfacer las necesidades de su familia.

El artículo 115 de este mismo ordenamiento, continua con la protección a la familia del trabajador, y nos dice que los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidades de los juicios sucesorios. Esta disposición es una innovación en la Ley y de muy buenos resultados para eliminar el juicio sucesorio de los trabajadores.

En el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la obligación que tiene el patrón de proporcionar habitación a sus trabajadores, por lo que deberán aportar un cinco por ciento al Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores con ese objeto.

En los artículos siguientes nos señalan los sistemas de financiamiento para obtener el crédito en el Fondo Nacional de la Vivienda, así como la manera de manejar los recursos del mismo en forma tripartita, es decir, por el Gobierno Federal, trabajadores y patrones, también trata de las aportaciones y de la creación de un organismo para la administración del mismo, o sea, de los fondos o recursos económicos de que se vayan disponiendo.

Los artículos 158 y siguientes del mismo ordenamiento, reconocen el derecho de los trabajadores para 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 quien le 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 ello implica. Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Se puede decir que existen dos sistemas generales y en cierta forma opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma exclusiva a la capacidad.



El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduciría a una injusticia o arbitrariedad, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. La Ley adopta una posición intermedia. Se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa, a lo que está obligada, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

El artículo 162 de la Ley que analizamos acoge una práctica que se ha adoptado en diversos contratos colectivos el cual constituye una aspiración legítima de los trabajadores, es la de que 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. Esta prima deberá de pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de parte de los trabajadores, se estableció una modalidad, consistente en que la prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios. Por lo tanto, aquéllos trabajadores que se retiren antes de cumplir los quince años de servicios como mínimo, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En este mismo artículo se señala para evitar en un momento dado, que la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, introduciéndose ciertas reglas que permiten diferir parcialmente el pago de dichas primas. Esto es en el caso de que si el número de trabajadores que se retire en un año no exceda del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa cubriendo el importe de la prima a los de mayor antigüedad en ese mismo año, y dejando para el siguiente a los que excedan de dicho porcentaje.

La prima de antigüedad tiene su fundamento en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, tales como: la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se realacionan con el trabajo. Aquí 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 solo transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo, es una prestación muy semejante a la del Fondo del Ahorro para los Trabajadores.

El artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de las invenciones de los trabajadores, y, dispone primeramente, que el inventor tiene derecho a que su nombre figure en todos los casos como autor de la invención; en segundo lugar, que cuando el trabajador se dedica a trabajos de investigación por cuenta de la empresa, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponde al patrón, pero el inventor, independientemente del salario que hubiese percibido tendrá derecho a una compensación complementaria; para tomar en consideración esta disposición se tiene en cuenta que las invenciones de una persona permiten obtener frecuentemente -- grandes utilidades, en las que el inventor debe tener una participación más -- efectiva. Y, en tercer lugar, cualquier otra invención, corresponderá en propiedad a la persona o personas que la efectuaron.

El artículo 165 de dicho ordenamiento, nos habla del trabajo de las mujeres, y señala concretamente medidas de protección de la maternidad, con lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en tanto cumple su función de la maternidad.

Los artículos 279 y siguientes nos hablan de los trabajadores del campo, y la Ley que analizamos se propone asegurar su estabilidad, disponiendo que aquellos trabajadores del campo que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de la empresa, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Por lo que toca a los artículos 292 y siguientes del ordenamiento que analizamos nos habla de los deportistas profesionales de los deportes que han adquirido mayor auge; de las normas para determinar la duración de las relaciones del trabajo y el pago de los salarios, y como finalidad principal la de dignificar el trabajo deportivo, para evitar que los trabajadores sean considerados, con violación a los derechos humanos más fundamentales, como mercancía o artículos que se puedan comprar y vender al mejor postor, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda.

En el artículo 354 y siguientes de la Ley que estudiamos nos habla de la libertad de coalición de trabajadores y patronos, que viene a ser el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

El artículo 356 y siguientes del mismo ordenamiento que venimos analizando, nos habla de los sindicatos, federaciones y confederaciones de

trabajadores y patrones, y así nos define que el sindicato es la asociación de - trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento, y, defensa de sus respectivos intereses. En los artículos 360 a 364 de esta misma Ley, se establecen los requisitos para la formación de los sindicatos; el artículo 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 366 a fin de garantizar mejor el derecho y la libertad sindicales, determina los casos únicos o especiales en los que puede negarse el registro de un sindicato y agrega, en su párrafo final, que si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no dicta la resolución dentro de un término de sesenta días, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales. Asimismo, se acepta el principio de la libertad sindical pluralista, es decir, que en cada empresa o rama industrial o gremio, pueden formarse varios sindicatos. En el artículo 371 se señalan los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos, los motivos y procedimientos de expulsión, así como la imposición de correcciones disciplinarias, con el propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero, dejando en libertad a la asamblea sindical para que sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión o imponga las correcciones disciplinarias que corresponda de conformidad con los estatutos.

El Maestro Trueba Urbina hace un comentario sobre este tema:

"El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del Aparato A del artículo 123 Constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación de régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad". (51)

En este comentario que acabamos de transcribir apreciamos claramente los objetivos que persiguen los sindicatos de los trabajadores y patrones cada uno pretende la defensa de sus intereses que le son comunes.

El artículo 386 y siguientes nos hablan de los contratos colectivos de trabajo, y lo definen como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de

(51) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. Pág. 155.

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. También se señala la obligación que tiene el patrón de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo, y se dispone que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga. El sindicato mayoritario es aquel que cuente con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa o dentro del gremio, cuando en una empresa existan sindicatos gremiales. Cuando el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje. En los artículos 391 a 394 se señalan el contenido de los contratos colectivos, y resuelven que los convenios que no determinen el monto de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo, ya que la cuestión de los salarios debe resolverse en los contratos individuales o en los contratos colectivos, ya que no es posible pagar en todos los casos el salario mínimo a los trabajadores. A este respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina hace el comentario siguiente:

"El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto, el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia". (52)

El artículo 404 y siguientes del ordenamiento que estamos estudiando, nos habla del contrato-ley, y lo define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o en uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según

(52) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. Págs. 164 y 165.

las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El contrato-ley del derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto que el primero tiene aplicación para todas las empresas de una rama industrial, ya que en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en toda la República Mexicana. Para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama industrial, situación que en la práctica no se ha dado, por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en las convenciones de los trabajadores y de patrones, convocados especialmente para ese objeto.

En los contratos-ley es necesario que participen los trabajadores, los patronos o empresarios, y el Gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en forma definitiva, si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno.

El artículo 405 del ordenamiento que estudiamos nos señala - que los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. A este respecto el Maestro Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Los contratos-ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a contratos-ley, en una Entidad Federativa, deberán dirigirse a los Gobernadores de los Estados, Territorios o Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia Federal a contratos-ley o cuando se refiera a dos o más Entidades Federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción Federal en una Entidad Federativa". (53)

Lo concerniente a el comentario que se acaba de transcribir, es un asunto de competencia, y según el caso deberá resolverse ante las Autoridades a quienes corresponda conocer de dicho asunto.

En el artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo se recoge -- una práctica que se ha venido observando en la aplicación del contrato-ley; la titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patrones -- que constituyan la mayoría requerida para su celebración, pero la "administración" corresponde en cada empresa, al sindicato mayoritario, y la pérdida de la mayoría trae como consecuencia la pérdida de la "Administración" del contrato-ley. Y, en el artículo 421 de dicho ordenamiento se señalan las causas de terminación del contrato-ley; en primer lugar, por el mutuo consentimiento de ambas partes que constituyan la mayoría de los trabajadores de un sindicato; y, en segundo lugar, si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo o convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la Huelga, y la define como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo -- por una coalición de trabajadores. En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. A este respecto el Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice el comentario siguiente :

"La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales". ( 54)

De acuerdo con los conceptos que acabamos de transcribir, la huelga constituye el arma para que los trabajadores se enfrenten a sus patrones y obtengan mejores condiciones de vida y mejores prestaciones para él y su familia.

Los artículos 444, 445 y 446, tienen por objeto precisar los -- varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el primero define -- el de "huelga legalmente existente", usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales; por lo tanto, es un concepto formal, que se relaciona, exclusivamente, -- con el hecho de la suspensión de labores. El segundo ratifica el concepto de "huelga ilícita", que proporciona el artículo 123 de la Constitución; es también un concepto meramente formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de cir

(54) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. cit., Pág. 182.

cunstances que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dio origen a la huelga. Por último, el tercero nos habla de la "huelga justificada": cuando se resuelve el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son justas, esto es, que lo demandado está justificado, debe condenarse al patrón al pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al tiempo que hubiere durado la suspensión de labores.

El artículo 448 del ordenamiento que estamos estudiando, nos habla sobre el ejercicio del derecho de huelga, el cual suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que persiguen como finalidad modificar las condiciones de trabajo de la empresa o suspender o dar por terminadas las relaciones de trabajo; este mismo precepto ordena la suspensión de la tramitación de cualquier solicitud que se presente con el mismo propósito, salvo que los trabajadores sometan el conflicto que originó la huelga a la decisión de la Junta. Puesto que la huelga, como acabamos de decir, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos e indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: - que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa - y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La suspensión de las labores deberá llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Respecto a este tema, conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa.

El artículo 462 del mismo ordenamiento que venimos estudiando, nos dice que para determinar la mayoría de los trabajadores deben establecerse las normas siguientes: no serán tomados en cuenta los trabajadores de --confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito de emplazamiento de huelga, pero si serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de dicho escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurrían al recuento. Sobre este tema, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice el comentario siguiente:

El recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquéllos, de modo que para otras circunstancias no proceda. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento. En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores, pues de aceptarse originaría su calificación anticipada". (55)

La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto colectivo de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino su manifestación externa y un procedimiento basado en obtener la solución al problema; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, señalándole cuáles son sus peticiones. El escrito de emplazamiento de huelga es el documento que contiene el planteamiento del conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones, se suspenderán los trabajos, o sea, las labores en la empresa. Si bien es cierto que la Constitución reconoció el derecho de huelga, impuso al mismo tiempo a los trabajadores la obligación de dar aviso al patrón de su intención de suspender las labores con seis o diez días de anticipación, según se trate o no de servicios públicos. Este período de pre-huelga tiene por objeto evitar mayores daños a la empresa y dar oportunidad a las autoridades del trabajo para que procuren un arreglo conciliatorio entre ambas partes.

Hemos dicho que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos, cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está consignada en los artículos 459 y siguientes. Existe una cuestión que suscitó numerosas dificultades, y, es la que se refiere a los trabajos que deberán continuarse aún después de suspendidas las labores; estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa, así, a ejemplo, los vehículos de transportes que se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de las labores, tendrán que conducirse a su punto de destino, es decir,



deberán continuar con el viaje que ya habrán iniciado; de la misma forma, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos similares, debe -- continuar prestándose la atención médica a los pacientes, hasta que puedan -- ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los in-- dispensables para tratar de evitar daños injustificados a la empresa.

El artículo 470 del ordenamiento que estamos analizando, nos dice que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, -- condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en -- cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días -- que hubiese durando la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pa-- go de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI, de este mismo ordenamiento. A este res-- pecto, el doctor Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Conforme a las disposiciones de la nueva Ley, se establecen tres procedimientos: el ordinario, el especial y el de conflictos colecti-- vos de naturaleza económica. Según sea el fondo de la huelga, se recurrirá al procedimiento correspondiente. Por ejemplo, si se trata de la ce-- lebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento -- de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondien-- tes a los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que si se tra-- ta de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de -- trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte de la em-- presa, entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturaleza -- económica. Y, por último, la Ley actual como la Ley anterior, declaran-- expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en es-- tos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios -- vencidos o caídos durante la huelga. Las huelgas de apoyo o por solidari-- dad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá -- que la Ley autorice también el pago de los salarios en esta clase de huel-- gas". ( 56)

En el artículo 472 del mismo ordenamiento que venimos ancli-- zando, nos habla de los riesgos de trabajo, es decir, aquellos accidentes o en-- fermedades que adquiere el trabajador con motivo de desempeño de sus labores.

(56) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. Pág. 193.

El artículo 474 nos dice que los accidentes de trabajo son toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anteriores accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. O sea, desde el momento en que el trabajador sale de su casa al lugar donde se encuentra su trabajo, se encuentra protegido por esta disposición, es decir, que si por ejemplo, el transporte que utiliza el trabajador para ir a su trabajo sufre un accidente, y el trabajador sale lesionado como consecuencia de mismo, será considerado como un riesgo de trabajo, ya que cae dentro de la hipótesis del precepto mencionado.

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo que estamos estudiando define la enfermedad de trabajo como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios; en consecuencia, las enfermedades del trabajo pueden derivar de dos circunstancias, del trabajo mismo o del medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

El artículo 523 del mismo ordenamiento que venimos analizando, nos señala las autoridades que, en la vida actual de nuestro país se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo. Las autoridades del trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo. Esta idea debe entenderse en su sentido amplio, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos. El artículo 526 establece las funciones que corresponden a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública, autoridades que sólo intervienen en aspectos concretos de la aplicación del derecho del trabajo, es decir, las funciones de estas dos Secretarías tienen el carácter de específicas, o sea, que solo tienen intervención en la aplicación del derecho del trabajo en casos concretos y determinados.

De conformidad con lo que dispone el artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades Locales, salvo los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de las Autoridades Federales. En consecuencia, la aplicación se distribuye entre las Autoridades Federales y las de las Entidades —

Federativas. Esta norma se encuentra en concordancia en lo dispuesto por el artículo 124 de nuestra Carta Magna, que dice que las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados. Así, los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo señalan, en armonía con la citada disposición constitucional, - cuales son las materias de competencia federal: el primero reproduce las disposiciones constitucionales y el segundo se ocupa de las industrias conexas con las anteriores; el concepto de industria conexas es el mismo que se contiene en la legislación vigente.

Los artículos 530 a 536 del mismo ordenamiento que estamos analizando nos hablan de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual tiene la misión de dar asistencia o asesoría a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores y sus servicios serán gratuitos, es decir, sin costo alguno para el trabajador que los solicite.

En el artículo 591 de dicho ordenamiento, nos habla de las funciones de las Juntas Federales de Conciliación, mismas que se refieren a su forma de actuar, y estas pueden ser en instancia conciliatoria potestativa, tanto para trabajadores y los patronos; como Junta de Conciliación y Arbitraje en conflictos que se consignan en el Artículo 600, fracción IV, de este mismo ordenamiento, así como las demás que les confieran las leyes.

El derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con matices propios, es decir, sin semejanza con ninguna otra legislación de país alguno, con la que tuviera similitud o inspiración, pero no puede dejar de tener en que inspirarse nuestro derecho del trabajo, la cual proviene de la explotación de que ha sido víctima el trabajador mexicano esa ha sido su fuente, para que tuviera una defensa y las armas para luchas contra el patrón o empresario.

Nuestra justicia del trabajo se caracteriza principalmente por encomendarse, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, o sea, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. Ahí tiene su origen la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tie-

nen su fundamento jurídico en el Artículo 123 de la Constitución, en el Apartado "A", fracción XX que estamos estudiando, y como consecuencia, es independiente del Poder Judicial y, tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, que de acuerdo con esta Ley Federal del Trabajo, se reconocen dos tipos de jurisdicciones: una federal y otra local. Esta misma Ley ha adoptado el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias Juntas en cada una de las Entidades Federativas cuando se trate de jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales. Así es como esta Ley adoptó los principios siguientes: en primer lugar, las Juntas de Conciliación que han venido funcionando al amparo de la legislación vigente, deben ejercer una función meramente conciliatoria, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. En segundo lugar, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. En tercer lugar, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán con un representante del Gobierno, federal o local, el cual fungirá como presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, en la inteligencia de que sólo en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres. Las Juntas de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán, según ya se dijo, con un presidente, designado por el Inspector de Trabajo, o en su defecto por el Presidente Municipal del lugar de que se trate. Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los artículos 730 a 737 del ordenamiento que estudiamos, determinan cuál es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como debe resolverse las disputas de carácter competencial. Y así tenemos el artículo 731 que tiene por objeto facilitar la presentación de las demandas, a cuyo fin se otorga al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar donde se prestan los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado.

El artículo 732 viene a resolver un problema que ha sido ampliamente discutido por la doctrina y la jurisprudencia, en el sentido de que la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo, no puede considerarse como una excepción de incompetencia, porque dicha defensa no se refiere a la determinación del órgano capacitado para resolver la controversia, sino a la existencia misma de los derechos que se están reclamando. En el artículo 733 se suprime el procedimiento llamado "competencia por inhibitoria": los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en consecuencia no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo; además, la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales, no plantea una cuestión de competencia, sino una reclamación a la naturaleza de las relaciones, lo cual equivale a la negación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia. A este respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice lo siguiente:

"En buena hora y para evitar chicanas patronales, se suprimió la inhibitoria, subsistiendo únicamente la declinatoria que debe hacerse valer en la audiencia de demanda y excepciones, como de previo y especial pronunciamiento, sujetándose al mismo sistema procesal a que nos hemos referido en relación con la nulidad de notificaciones". ( 57)

En materia de recursos, la ley que estudiamos acepta la revisión de los actos de los presidentes, como autoridades ejecutoras y la de los actos de los actuarios. La revisión procede únicamente a petición de parte: cuando se trate de los actos del presidente la revisión se hará por la Junta de Conciliación, por el pleno o por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje. Los actos de la autoridad exhortada por el presidente exhortante, y los de los actuarios por el presidente ejecutor.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo que estamos analizando nos habla de la ejecución de los laudos, teniendo como finalidad reafirmar los propósitos de la justicia del trabajo, a cuyo efecto se impone a la autoridad la obligación de adoptar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Por otra parte, se previene en este mismo precepto, que el proceso de ejecución corresponde al Presidente de la Junta o al de la Junta Especial.

El artículo 842 del mismo ordenamiento que estamos estudiando nos previene que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta sus efectos la notificación, pero se agrega que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento. El artículo 845 reproduce la disposición Constitucional que permite a los trabajadores o a los patronos negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, precepto que debe entenderse con la limitación contenida en el Artículo 123, Apartado "A", Fracción XXI de la Constitución, esto es, cuando se trata de las acciones de separación de los trabajadores.

En el artículo 847 del mismo ordenamiento que venimos analizando, se establece una regulación que es nueva en la Ley, destinada a asegurar a los trabajadores la percepción de las prestaciones que les correspondan en virtud de los laudos dictados por la Junta: se determina que el presidente Ejecutor cuidará de que se entreguen personalmente al trabajador las sumas de dinero o las cosas que le correspondan.

El artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo que estamos analizando nos dice que las violaciones que se hagan a las normas de trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto que se cita, que consiste el mismo en una multa de cien a mil pesos. Los artículos 887 a 889 del mismo ordenamiento, establecen qué autoridades deben imponer las sanciones y la manera de hacerlas efectivas, es decir, de hacerlas que se cumplan dichas sanciones.

Y, por último, el artículo 890 que cierra la Ley Federal del Trabajo viene a recoger un principio Constitucional, y autoriza a todos los trabajadores, a los patronos, y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades las violaciones que se hagan a esta misma Ley, y de las que tengan noticia. A este respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Se concede acción popular para hacer denuncias. a efecto -

de que las autoridades encargadas de imponer las sanciones procedan a -- practicar las diligencias que sean prudentes para comprobar las infraccio-- nes". ( 58)

O sea, que se abren las puertas para que toda aquella persona que quiera denunciar alguna arbitrariedad o violación a las normas del trabajo lo haga a la mayor brevedad posible, para que las autoridades de la materia -- lleven a cabo las diligencias necesarias y estén en posibilidad de comprobarlas -- y asimismo, efectuar la sanción que le corresponda al infractor o infractores -- de la Ley.

### C. - LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tie-- ne su fundamento en el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Políti-- ca de los Estados Unidos Mexicanos, el cual surge o aparece al sufrir una refor-- ma y adición dicho artículo, misma que apareció publicada en el Diario Ofi-- cial de la Federación de fecha 5 de diciembre de 1960.

A su vez, el Apartado "B" tiene su origen en el antiguo Esta-- tuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el -- cual fué promulgado siendo Presidente de la República el señor General de Di-- visión don Lázaro Cárdenas.

Ahora, vamos a estudiar las reformas que ha sufrido el Aparta-- do "B", del artículo 123 Constitucional, como fundamento de la Ley Federal -- de los Trabajadores al Servicio del Estado, y así tenemos la opinión a este res-- pecto que nos dá el Maestro Trueba Urbina, la cual transcribimos a continua-- ción:

"La adición al artículo 123 que compone el Apartado B) fué -- copiada del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de -- septiembre de 1938 y reformas publicadas en el Diario Oficial de la Fede-- ración de 17 de abril de 1941..." ( 59)

Posteriormente, el Maestro Trueba Urbina hace un estudio --

( 58) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. Pág. 391.

( 59) Trueba Urbina, Alberto, "El Nuevo Artículo 123", México 1967, Pág. -- 164.

comparativo entre el Estatuto Cardenista y la Adición del artículo 123 de la -- Constitución que da origen al Apartado B), pudiéndose apreciar que es exactamente una copia dicha Adición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Ser vicio del Estado.

El Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución ha tenido algunas reformas y adiciones a su texto original, no obstante que éste es muy reciente, y de las cuales haremos mención a continuación:

Con fecha 27 de noviembre del año de 1961 aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación una Adición a la fracción IV del -- Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en la forma siguiente:

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la Re pública".

Este último párrafo es el que se adicionó al texto original de esta fracción en la fecha que acabamos de indicar.

Con fecha 10 de noviembre de 1972 aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación otra Reforma y Adición al Apartado B) del Ar tículo 123 Constitucional, en su fracción XI, inciso f), la cual es la siguiente:

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

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

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al



organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos".

La reforma y adición que acabamos de transcribir, tiene su origen en la que se hizo a la fracción XII del Apartado A), del artículo 123 - Constitucional con fecha 14 de febrero de 1972, la cual aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha. Esta nueva conquista o prestación la obtuvieron primeramente los trabajadores en general, y después los Trabajadores al Servicio del Estado, esta mención la hacemos solamente por un mero antecedente.

También, con la misma fecha que la reforma y adición anterior, es decir, el 10 de noviembre del año de 1972, aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación, una adición a la fracción XIII, del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en la forma siguiente:

Fracción XIII.- "Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se registrarán 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 términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones". (60)

Con esta adición que acabamos de transcribir, el personal militar que se encuentre en el servicio activo de las fuerzas armadas del país, disfrutará de los mismos beneficios que también se otorgarán a los servicios públicos en la adición a la fracción XI, inciso f) de este mismo Apartado.

Estas han sido todas las reformas y adiciones que ha sufrido en su texto original el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, desde que fué creado este apartado en el año de 1960, el 5 de diciembre de dicho año.

Como ya lo hemos asentado, originalmente en el artículo 123 - Constitucional únicamente se regulaban las relaciones de los trabajadores en general en sus conflictos con las empresas en donde prestaban sus servicios y los empleados públicos podían regular sus relaciones laborales con el Estado, a tra

(60) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", México 1973, 19a. Edición, Pág. 14.

vés de las Leyes del Servicio Civil. Con fecha 12 de abril del año de 1934, se expidió el primer reglamento sobre el Servicio Civil en el cual ya se establecen algunas disposiciones que les son benéficas a los burócratas.

Posteriormente, el 27 de septiembre del año de 1938, se promulga el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por el señor General Lázaro Cárdenas, en el cual ya se consignan múltiples prestaciones y beneficios para los servidores públicos.

Después, con fecha 5 de diciembre del año de 1960, aparece publicada en el Diario oficial de la Federación una reforma y Adición al texto del artículo 123 de nuestra Carta Magna, con la cual se divide a dicho artículo en dos Apartados, A) y B). El primero regirá para los trabajadores en general, y el segundo, regulará las relaciones laborales de los empleados públicos con el Estado. Este es el momento en que el Estatuto Cardenista se incorpora a nuestra Carta Fundamental.

Abundando sobre este mismo tema, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice lo siguiente:

"Por encima de todo es socialmente justa la formulación del Derecho Constitucional del Trabajo para los servidores del Estado, ubicándolos en el mismo plano de los demás trabajadores, de modo que la elevación de su estatuto a precepto constitucional es no solo justiciera sino conveniente para enaltecer las funciones públicas.

"Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo en 1931, se estableció, ante la indiferencia de los burócratas, que sus relaciones con el Estado se regirían por las leyes del servicio civil. (Art. 2). Poco tiempo después, el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el primer reglamento sobre el servicio civil de 12 de abril de 1934, que consigna disposiciones favorables a los servidores públicos. Pero, en realidad, vieron claro y empezaron a sentir beneficios durante el régimen revolucionario del Presidente Cárdenas, cuando se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 27 de septiembre de 1938, que establece por primera vez el derecho del trabajo de los empleados del Estado; desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los Poderes Federales y sus servidores y posteriormente sus principios se incorporaron al artículo 123 de la Constitución.

"En 1941 sufrió modificación el Estatuto, en el sentido de espe

cificar empleados de confianza y en otros puntos que tuvieron por objeto reafirmar principios revolucionarios. Tuve la fortuna de participar en los debates defendiendo el derecho de huelga, que nunca llegarán a ejercer los burócratas pues les pasaría lo mismo que a los ferrocarrileros, petroleros, telefonistas, trabajadores de aviación civil, electricistas, si les va bien..." (61)

Pero, es hasta el año de 1963, cuando se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de diciembre del mismo año, la cual forma parte de una de las conquistas obtenidas por nuestra burocracia, siendo una de las más encomiables que se han obtenido hasta la fecha, para beneficio de los servidores públicos.

El artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice quiénes tienen obligación de observarla, y hace una lista de los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, así como de los organismos descentralizados, que en dicho artículo se mencionan.

El artículo 3o. del ordenamiento que analizamos, nos dice -- quién es un servidor público, y lo define como toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido por una persona autorizada para éllo, o por figurar en las Listas de Raya, de los trabajadores temporales. En principio, un empleado público para que sea considerado como tal, deberá poseer un nombramiento que sea expedido -- por un funcionario competente, o en su defecto, figurar en las Listas de Raya de los trabajadores temporales o por obra determinada. El artículo 4o. de dicho ordenamiento que estamos analizando, hace una división de los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base; y, en el artículo siguiente, en la fracción primera, define a los trabajadores de confianza, y dice que son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República. Y, en las demás fracciones del mismo artículo se enlistan todos los trabajadores que pertenecen a dicho grupo, lo mismo en los Poderes de la Unión, como en los organismos descentralizados que en el artículo primero de esta Ley se mencionan. A este respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV, del Aparta -

---

(61) Alberto Trueba Urbina, "El Nuevo Artículo 123", México 1967, Editorial Porrúa, S.A., Pág. 274.

tado B), del artículo 123 Constitucional, solamente en la Ley se puede de-  
terminar qué cargos o empleos se deben considerar de confianza; por tanto  
para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se es-  
tablezca por la disposición legal, es decir, por la norma legal emanada --  
del Poder Legislativo". (62)

○ sea, para que un servidor público tenga el carácter de tra-  
bajador de confianza, deberá estipularse en la propia Ley, de lo contrario no  
se considera a ningún empleado público como de confianza, aunque desempe-  
ña labores con similitud a los mencionados sino está consignado en la Ley.

La fracción XIV del Apartado B), del artículo 123 de nuestra  
Carta Magna a la letra dice lo siguiente:

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.

Es decir, un trabajador de confianza disfrutará de todos los -  
beneficios que otorgue la seguridad social ( ISSSTE ) al igual que todos los de--  
más burócratas.

El artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-  
cio del Estado nos define quiénes son trabajadores de base, y dice que son los --  
no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles. Los  
que sean de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de -  
servicios sin nota desfavorable en su expediente. Por consiguiente tenemos --  
que los trabajadores de base no son movibles después que hubieren cumplido --  
más de seis meses de servicio continuo y que no tengan nota mala en su expe-  
diente, la cual pudiera ser de mala conducta.

En el artículo 9o. del ordenamiento que hemos venido anali-  
zando, se establece que los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad -  
mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexica-  
nos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida --  
por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Es decir, todos los servidores públicos deberán ser de naciona --

---

(62) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Legislación del Trabajo-  
Burocrático", México D.F. 1971, Pág. 23.

lidad mexicana, y excepcionalmente se les puede reemplazar por extranjeros - cuando no existan mexicanos para ocupar el cargo o puesto, pero el titular de la dependencia de que se trate que hubiera tomado la decisión tendrá la obligación de oír la opinión del sindicato respectivo antes de conceder la plaza.

El artículo 10 de este mismo ordenamiento nos dice que son -- irrenunciables los derechos que la presente ley otorga. Y el artículo 11 dispone que lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, en y su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derechos y la equidad. A este respecto el doctor Alberto Trueba Urbina nos hace el comentario siguiente:

"Las fuentes del derecho burocrático son las que se consignan por su orden, en este artículo. Debe tenerse presente que la Ley Federal del Trabajo, como fuente supletoria del trabajo burocrático, dispone categóricamente que en la interpretación de las normas laborales se debe perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda aplicarse - la norma más favorable al trabajador". (63)

En el artículo 13 de este ordenamiento nos habla de los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley. Es decir, los menores de edad serán considerados como mayores en cuanto a capacidad de ejercicio, pero no se les debe obligar a desarrollar trabajos pesados, ni tampoco a tener jornadas nocturnas, ni jornadas diurnas que sean mayores de las establecidas, es decir, los servidores públicos menores de edad, no debe obligárseles a trabajar tiempo extraordinario, tomando en cuenta su condición física.

En el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen los requisitos que deben contener los nombramientos de los empleados públicos, tales como: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio; los servicios que deban prestarse, el carácter del nombramiento (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada), la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y, el lugar donde serán prestados los servicios. Como puede observarse, todas estas son requisitos que deben contener los nombramientos expedidos a los burócratas por las Autoridades correspondientes, con capacidad para expedirlos.

El artículo 16 del mismo ordenamiento que venimos analizando, nos dice que cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios tendrá la obligación de sufragar los gastos que se ocasione con motivo del viaje, con excepción de que si el motivo del traslado es una sanción disciplinaria y que se ha hecho acreedor a la misma, o también si es por solicitud del servidor público. Cuando se trate del primer caso, es decir, si el traslado es por un período mayor de seis meses, la dependencia donde se prestan los servicios deberá cubrir al trabajador también los gastos por concepto de transporte de manejo de casa, el cual deberá ser indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente o colaterales en segundo grado, siempre y cuando se encuentren bajo su dependencia económica.

El artículo 19 del ordenamiento que estamos estudiando, nos habla de que en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podría afectar los derechos de los trabajadores, o sea, que cuando algún funcionario se retire de la dependencia, los empleados bajo sus órdenes no harán lo mismo, porque éstos últimos gozan de la llamada inamovilidad, es decir, no son empleados de confianza para seguir el mismo camino del funcionario que ha sido retirado.

El artículo 20 del mismo ordenamiento que estamos analizando, nos habla de que los burócratas que se encuentren al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, se clasificarán de acuerdo a los grupos previamente establecidos por el Catálogo de Empleos del Instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto de Egresos de la Federación.- Los trabajadores de las demás instituciones sometidas a esta Ley, se clasificarán conforme a las categorías que los propios organismos establezcan dentro de su régimen interno, o sea, de acuerdo con las necesidades de cada uno de dichos organismos, los cuales no tendrán la intervención de la Sría. de Hacienda y C.P., para los efectos del pago de sueldos al personal que les preste sus servicios, ya que en el primer caso, los servidores públicos que se rijan por el Catálogo de Empleos tendrá intervención la Sría. de Hacienda y C.P. para cubrir el importe de sus emolumentos.

En el Capítulo Segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los artículos 21 al 24 nos habla de la jornada de trabajo bajo diurno (el comprendido de las seis de la mañana a las ocho de la noche), el nocturno (el comprendido de las ocho de la noche a las seis de la mañana del día siguiente), y la mixta (el que comprende períodos de tiempo de la diurna y nocturna, siempre y cuando abarquen tres horas y media de cada una).

El artículo 26 del mismo ordenamiento nos habla del trabajo extraordinario, -- siendo aquél que se prolongue o aumente a las horas de la jornada máxima (después de las ocho horas de labores). Como se puede apreciar en lo dispuesto -- por éste artículo, se siguen los mismos lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, ya que el tiempo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana, que ahora es de cinco días de trabajo por un Acuerdo del Poder Ejecutivo, publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de diciembre de 1972, el cual entró en vigor el primero de enero de mil novecientos setenta y tres, y hablaremos de él en el artículo siguiente.

El artículo 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de que por cada seis días de trabajo disfrutará el burócrata de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Pero, con fecha 28 del mes de diciembre de 1972, el Poder Ejecutivo en un Acuerdo que entró en vigor el primero de enero de 1973, establece la semana laboral de cinco días de duración para los servidores públicos que se rigen por esta Ley, el cual consta de nueve puntos, siendo el primer punto del Acuerdo el siguiente:

"PRIMERO.- Se establece la semana laboral de trabajo diurno, de cinco días de duración, para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos o instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para tal efecto disfrutarán, por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Los titulares de las entidades mencionadas, de común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, dictarán las medidas pertinentes para redistribuir las horas hábiles de trabajo correspondiente al día sábado, el resto de los demás días laborables de la semana. En todo caso la hora de salida no podrá exceder de las quince horas".

"SEGUNDO.- Las disposiciones del punto resolutivo anterior no se aplicarán a las entidades o unidades administrativas en los siguientes casos:

a).- Cuando el horario de entrada y salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales;

II.- Proponer sistemas de organización para reestructurar las unidades de Personal con el objeto de que atiendan las funciones de planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo del personal, ministración de sueldos y salarios, relaciones laborales, prestaciones sociales, incentivos para los trabajadores y de información sobre la fuerza de trabajo al servicio del Estado;

III.- Coordinar el levantamiento de un censo de recursos humanos del Sector Público;

IV.- Elaborar un programa general y permanente de formación y capacitación del personal por niveles funcionales, dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos de las Unidades de Capacitación;

V.- Establecer mecanismos técnicos bipartitas con representantes del Estado y de sus trabajadores, para mejorar los sistemas de administración del personal y elaborar un plan para el funcionamiento técnico y administrativo de las comisiones mixtas de escalafón; y

VI.- Preparar los estudios necesarios para configurar un sistema integral de administración de recursos humanos del Gobierno Federal".

"OCTAVO.- Los estudios, trabajos, y en general, las funciones técnicas de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal estarán a cargo de la Secretaría de la Presidencia".

"NOVENO.- En la realización de los estudios y en el cumplimiento de las resoluciones y acuerdos de la Comisión, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el Sindicato de cada dependencia u organismo, tendrán la intervención que les corresponda conforme a la Ley de la materia y a las disposiciones de este Acuerdo".

Este Acuerdo que emana del Poder Ejecutivo viene a constituir una conquista más de la burocracia mexicana, ya que los servidores públicos antes de que entrara en vigor el mismo, laboraban de lunes a viernes de las ocho de la mañana a las dos y media de la tarde, y los sábados de las ocho de la mañana a la una de la tarde, haciendo un total de treinta y siete horas y media a la semana, y con este Acuerdo están laborando de las ocho de la mañana hasta las tres de la tarde de lunes a viernes, únicamente, haciendo un total de treinta y cinco horas a la semana.



Otra consideración que se le puede hacer a este Acuerdo, es la que modificó el artículo 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en forma automática, sin que tuviera intervención el Poder Legislativo, el cual es el encargado de crear y modificar las leyes. En todo caso, el Poder Ejecutivo debería haber formulado la iniciativa de modificación de la Ley, y enviarla al Legislativo para su estudio y si procede para su aprobación. Por lo tanto, el artículo que analizamos queda en la misma forma, aunque en la práctica se observa el Acuerdo, y es el que más favorece a la burocracia nacional.

En el artículo 28 del mismo ordenamiento que estudiamos, nos habla de las mujeres trabajadoras que van a ser madres, las cuales disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Observamos, que se siguen los mismos lineamientos de la Ley Federal del Trabajo sobre este particular. El artículo siguiente nos habla de los días de descanso, y éstos serán los que marque el Calendario Oficial. A este respecto, los servidores públicos disfrutan de más días de descanso que los trabajadores en general, ya que, el Calendario Oficial es más amplio que los días de descanso señalados en la Ley Federal del Trabajo. También, sobre este artículo, tenemos el comentario que nos hace el Maestro Alberto Trueba Urbina, que dice lo siguiente:

"El calendario oficial de días festivos y luctuosos, no obstante su amplitud, tiende a aumentarse. Pero, independientemente de las fechas señaladas en el propio calendario en que se suspenden las labores, los burócratas han conseguido ventajas especiales que se han venido generalizando en los casos en que éstos, asisten a desfiles o manifestaciones públicas, que consisten en descansar al día siguiente de éstos, con pago de sus salarios íntegros". (64)

El Calendario Oficial señala como días de descanso obligatorio, es decir, suspensión de las labores, los siguientes: El primero de enero, el cinco de febrero, 21 de marzo, primero de mayo, el cinco de mayo, primero de septiembre, 16 de septiembre, 12 de octubre, 20 de noviembre, primero de diciembre cada seis años, y el 25 de diciembre. Sin tomar en cuenta los días económicos que se le dan al burócrata durante el año.

El artículo 30 de la Ley que estamos analizando, nos habla de las vacaciones de los empleados públicos, las cuales son de 20 días laborables-

en el año, en dos períodos de diez días cada uno, para los trabajadores que hayan cumplido seis meses ininterrumpidos de servicios, y se harán uso de las mismas en las fechas señaladas para el efecto. Cabe señalar que con el Acuerdo de la semana de cinco días de trabajo, los burócratas tendrán más días de vacaciones, ya que no se tomarán en cuenta los sábados y domingos. También nos dice este mismo artículo, que se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos más urgentes, para la cual se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a ellas, o sea, los trabajadores de nuevo ingreso.

Pero cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones a que tiene derecho, en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de las mismas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero por ningún concepto los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo, o sea, que los empleados públicos deberán hacer uso de las vacaciones, ya que si no las disfrutan se perderán, es decir, prescribirán las vacaciones que no sean disfrutadas por los burócratas.

El artículo 31 del mismo ordenamiento que venimos analizando, nos habla del salario, y lo define como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados. En los artículos siguientes se habla también de los salarios, su uniformidad para cada una de las categorías de los grupos de los trabajadores que se estipulan en el Catálogo de Empleos de los Presupuestos de Egresos correspondientes, mismo que no podrá ser disminuído durante su vigencia, al contrario, podrán ser aumentados (retabulados) de acuerdo con los años de servicio, hasta donde lo permita la capacidad económica del Estado. Los artículos 35 y 36 nos hablan de los sobresueldos por vida cara en las diversas zonas económicas de la República, así como de las compensaciones adicionales por servicios especiales, las cuales se agregarán al sueldo y sobresueldo, siendo estas últimas de carácter discrecional en cuanto a su monto y duración, de conformidad con la responsabilidad o trabajo extraordinario inherente al cargo o por servicios especiales que se desempeñen.

El artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice, que solamente se podrán efectuar retenciones, descuentos o deducciones en el salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

1.- De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

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

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

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

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

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación y mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo. Esta última fracción fué adicionada a éste artículo por una reforma al mismo, con motivo de la creación del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores del Estado, la cual se publicó en el Diario Oficial de fecha 28 de diciembre de 1972, con aplicación retroactiva al 1.º de septiembre del mismo año.

Solamente procederán descuentos en el salario de los servidores públicos en los casos previstos en las seis fracciones de este artículo, en ningún otro caso, podrá efectuarse descuento alguno. Pero, ciertos Pagadores hacen préstamos a los trabajadores con intereses muy altos, los cuales descuentan a la hora de cubrir el salario al trabajador, haciendo caso omiso de esta disposición.

El artículo 41 del mismo ordenamiento que venimos analizando nos dice que el salario de los servidores públicos no es susceptible de embargo judicial o administrativo, con excepción de lo dispuesto en el artículo 38 en sus seis fracciones.

En el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de las obligaciones de los titulares de las dependencias que se consignan en el artículo 1o. de esta propia Ley, las cuales son las siguientes:

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

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en los artículos del 47 al 66 de esta misma Ley.

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general.

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.

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

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

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

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

c).- Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

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

e).- Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

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

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

h).- Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, o repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

Este último inciso de esta fracción se adicionó por una reforma que se hizo a la Ley, misma que se publicó en el Diario Oficial de fecha 28 del mes de diciembre de 1972.

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

VIII.- Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran o cuando sean promovidas temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

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

IX.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

Por lo que corresponde a la fracción I, los titulares de las Dependencias no deben tener preferencias o predilecciones por cierto personal, es decir, deberán preferir a todo el personal bajo sus órdenes en igualdad de circunstancias. En la fracción II de este artículo que comentamos, encontramos las medidas de seguridad que se deben tomar para prevenir los accidentes, tales como extinguidores, para casos de incendio, escaleras de emergencia, etc. El caso de la fracción III, se refiere a que cuando un servidor público es cesado por una causa injusta de parte del titular de la Dependencia, por lo que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá ordenar en laudo ejecutivo la reinstalación de dicho trabajador con la misma plaza que ocupaba en el momento en que ocurrió la separación, así como el pago de los salarios caídos. Cuando se trate de supresión de plazas, los burócratas afectados tendrán derecho a que se les confiera otra equivalente en la categoría y sueldo. El artículo que comentamos en su fracción IV, nos habla de las indemnizaciones que por concepto de separación injustificada hubieran optado por ella los trabajadores, así como el pago de los salarios caídos a que tienen derecho, los cuales deberán ser dictados por un laudo definitivo, y serán cubiertos con la partida presupuestal de egresos que se haya fijado para el efecto. La fracción V es lógica y razonable, ya que el trabajador deberá contar con los medios necesarios para desempeñar sus labores, y estos medios se los debe proporcionar el patrón, y en este caso será el Estado, ya que es quien recibe los servicios del trabajador. En la fracción VI se señalan los servicios sociales y prestaciones que se deben proporcionar a los empleados públicos y sus familiares, mismos que se encargará de otorgarles el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, inclusive, la que se adicionó en el último inciso, la cual entró en vigor el 1o. de septiembre de 1972. En la fracción VII de dicho artículo que comentamos, nos habla de los servidores públicos que no se encuentran incorporados al régimen del ISSSTE, es decir, aquéllos trabajadores eventuales o de Lista de Raya, los cuales no cubren las cuotas respectivas al —

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por lo que los titulares de las Dependencias deberán proporcionar las prestaciones a que tienen derecho de acuerdo con la Ley y los Reglamentos en vigor. La fracción VII del mismo artículo, habla de la obligación de los titulares de las Dependencias en el sentido de conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, con el objeto de que éstos se encuentren en posibilidad de poder desempeñar las comisiones sindicales que les sean conferidas, o por ser promovidos en forma temporal a ejercer otras comisiones en Dependencia diferente a la de su plaza, o por ser nombrado para un cargo de elección popular, sin que dejen de reconocer su antigüedad para efectos escalafonarios de dicho trabajador Y, por último, la fracción IX del mismo artículo, nos habla de que los sindicatos respectivos, en los términos de esta Ley, solicitarán a los titulares de las Dependencias correspondientes, para que se efectúen los descuentos por conceptos de cuotas, en los salarios de los servidores públicos.

El artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de las obligaciones de los trabajadores, y estas son las que a continuación se mencionan:

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

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.

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

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

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

VI.- Asistir puntualmente a sus labores.

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

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Todas estas obligaciones a cargo de los servidores públicos representan una garantía para la Dependencia como para ellos mismos, es decir, constituyen o representan un beneficio para la Dependencia donde prestan sus servicios, y también, para el trabajador y sus compañeros.

El artículo 46 del mismo ordenamiento que estamos analizando, nos habla de las causas que dan origen a que un servidor público pueda ser cesado, o sea, que el nombramiento o designación de los burócratas deje de surtir efectos, sin que tengan alguna responsabilidad los titulares de las Dependencias en donde se presten sus servicios, siendo estas las siguientes:

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

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

III.- Por muerte del trabajador.

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

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

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

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

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

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



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

f). - Por comprometer con su imprudencia, descuido o negli- -  
gencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servi- -  
cios o de las personas que allí se encuentren.

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

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

i). - Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecuto-  
riada.

En los casos a que se refiere esta fracción el trabajador que --  
diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser, -  
desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el síndica-  
to de su dependencia, pero si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá  
ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus  
servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Fede-  
ral de Conciliación y Arbitraje.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabaja-  
dor no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

A este respecto tenemos un comentario del Maestro Alberto --  
Trueba Urbina, que a la letra dice lo siguiente:

"La estabilidad de los trabajadores al servicio del estado e ins-  
tituciones descentralizadas que en la terminología burocrática se designa --  
inamovilidad, es más precisa en favor de los empleados públicos y, sobre --  
todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que --  
las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombra-  
miento del burócrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la rela-  
ción forzosamente desaparece, la recisión unilateral por parte del titular de  
la unidad burocrática es inadmisibles, ya que éste tiene obligación de some-  
ter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate  
de las causales a que se refiere la fracción V del precepto que se comenta  
y si despide sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y

a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes, en los términos -  
previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable suple-  
toriamente,

Es cierto que la Ley establece expresamente que si el Tribunal resuelve que el cese fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, siempre que hubiere sido suspendido con la conformidad del sindicato de su dependencia, pues de no ser así tendrá derecho al pago de salarios caídos, ya que si el sindicato no da su conformidad para la suspensión, el burócrata deberá ser removido a otra oficina con objeto de que siga devengando salarios, mientras resuelve el Tribunal. No obstante nuestro comentario anterior, fundado en el espíritu y texto del derecho de estabilidad burocrática....." (65)

Con el comentario que acabamos de transcribir, toda duda que pudiera surgir se esclarece, ya que lo dispuesto en el artículo mencionado, con respecto al cese del trabajador sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias donde presten sus servicios, queda perfectamente clara, o sea, en cada una de las fracciones se tipifican los casos de cese de los empleados públicos sin imputación para el titular de la Dependencia. La renuncia, abandono de empleo, repetida falta injustificada al desempeño de sus labores, la conclusión del término o de la obra motivo del nombramiento, la muerte del trabajador, la incapacidad permanente del servidor público (física o mental). La fracción V, del mismo precepto que comentamos, la cual habla de una resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los incisos que se mencionan en dicha fracción, pero siempre en esos casos a que se refiere la misma, deberá tener participación el sindicato de la Dependencia respectiva, y si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar que se cambie al trabajador a otra distinta de aquella en donde estuviera prestando sus servicios, mientras tanto resuelve el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si éste órgano resuelve que fue justificado el cese del empleado público, no tendrá derecho al pago de los salarios vencidos o caídos.

Los artículos del 47 al 48 del ordenamiento que venimos analizando nos habla del escalafón, mismo que se define como el sistema organizado en cada Dependencia, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas. Para poder aspirar al ascenso los servidores públicos deberán ser de base y tener un mínimo de seis meses en la plaza del --

grado inmediato inferior. En cada una de las Dependencias se deberá expedir un Reglamento de Escalafón, el cual se formulará de común acuerdo, por el titular y el sindicato correspondiente.

El artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de los factores escalafonarios, o sea, los requisitos para que un burócrata pueda ser promovido o ascendido a la categoría inmediata superior, y éstos son:

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

Los conocimientos son los principios teóricos y prácticos que debe poseer el trabajador, los cuales se requieren para el mejor desempeño una plaza. Por la aptitud deberá entenderse la suma de las facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada, es decir, la habilidad del trabajador para desarrollar un trabajo específico con mejor eficiencia posible o empeño para la realización de un trabajo determinado. La antigüedad es el tiempo de servicios prestados a una misma dependencia. En caso de empate o igualdad de conocimientos y aptitud para ocupar una vacante, la antigüedad servirá para desempatar y en este caso será factor decisivo para que se pueda otorgar la vacante de referencia, es decir, el ascenso en cuestión.

El artículo 57 del mismo ordenamiento que venimos estudiando nos habla que los titulares de las dependencias darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base. El artículo siguiente nos dice que una vez que se tenga conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán de inmediato a convocar a concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, y que se crean con derechos para ser promovidos o ascendidos, dándolo a conocer por medio de circulares o boletines que serán fijados en lugares visibles en los centros de trabajo respectivos.

El artículo 61 nos dice que la vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtuvo la mejor calificación. El artículo siguiente nos habla de las plazas de última categoría disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones res--

pectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas libremente por el titular de la Dependencia correspondiente. El artículo 63 nos habla de cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al trabajador interino que deba cubrirla. A este respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"Cuando se trate de vacantes temporales menores de seis meses, el titular de la dependencia respectiva puede designar libremente a la persona que deba cubrirla, sin atender al escalafón ni a la ley de Veteranos de la Revolución; pero si la vacante dura más tiempo del señalado los veteranos de la Revolución y los demás trabajadores, de acuerdo con el escalafón tendrán el derecho de exigir al titular su nombramiento provisional en el puesto que les corresponda de acuerdo con el escalafón y la Ley" (66)

Es decir, de acuerdo con lo dispuesto por este artículo y con lo dicho por el Maestro Trueba Urbina en el comentario que arriba transcribimos, en las vacantes que resultaren de licencias menores de seis meses los titulares de las dependencias donde se presenten podrán nombrar o designar a la persona que deba ocuparla, haciendo caso omiso del escalafón respectivo, ya que esta disposición lo faculta para hacerlo.

El artículo 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos habla de las vacantes temporales que sean mayores de seis meses, las cuales serán cubiertas por riguroso escalafón, en la inteligencia de que los trabajadores ascendidos se les nombrará con el carácter de interinos o provisionales, de tal manera que si el servidor público que disfruta de licencia vuelve al servicio, en forma automática se correrá el escalafón a la inversa, y el trabajador provisional de la última categoría respectiva, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad alguna para el titular de la Dependencia.

El artículo 65 del mismo ordenamiento que venimos analizando nos habla de que las vacantes temporales de que trata el artículo anterior, serán aquéllas que se originen o resulten de las licencias sin sueldo otorgadas a un trabajador de base para desempeñar u ocupar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular.

---

(66) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. Pág. 41.

El artículo 66 de dicho ordenamiento, nos dice que el procedimiento para resolver las cuestiones sobre permutas de empleos, así como las inconformidades o reclamaciones de los burócratas, afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos correspondientes.

En el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de las organizaciones colectivas de los servidores públicos y de las Condiciones Generales de Trabajo. Este artículo define al sindicato, y dice que son aquellas asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes o afines. El artículo siguiente nos dice que en cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario. A este respecto el caso que se presentó en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación que en agosto de 1972 depusieron al comité que se encontraba en funciones por otro grupo de maestros que pretendían ese derecho, por lo que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió y los reconoció, ya que el grupo opositor lo apoyaba la mayoría de los trabajadores con derechos sindicales. El artículo siguiente, nos habla de que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero que ya una vez solicitado y obtengan su ingreso o aceptación en el mismo, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados, conforme a los Estatutos de su sindicato. El artículo 70 del mismo ordenamiento, nos dice que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, y que cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

El artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos habla de los requisitos que son necesarios para formar o constituir un sindicato en una dependencia, se requiere por lo menos de veinte trabajadores o más, y que no exista en la misma dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros, y que ya se encuentra reconocido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dicha agrupación sindical. El artículo siguiente nos habla de que los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación.

II.- Los estatutos del sindicato.

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

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

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de su unidad, para proceder, en su caso, al registro. Una vez que han sido verificados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estos requisitos, no deberá oponerse a llevar a cabo el registro respectivo, reconociendo únicamente la agrupación que los hubiere cubierto a entera satisfacción de dicho Tribunal, sin que haya objeción para no hacerlo.

Nos dice el artículo 73 que el registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano. Es decir, la agrupación que será reconocida por el Tribunal, deberá contar con la mayoría de los trabajadores a la hora de efectuar el recuento por el mismo, resolviendo en el acto de su realización. El artículo siguiente, nos habla de las expulsiones a que se hacen acreedores los miembros del sindicato, y dice que los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta Ley les concede. La expulsión únicamente podrá votarse por la mayoría de los componentes de la agrupación respectiva o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida dentro de la orden del día, o sea, de los asuntos a tratarse.

El artículo 75 del mismo ordenamiento que venimos analizando, nos habla de que se prohíbe la reelección dentro de los sindicatos. Pero, en la práctica resulta todo lo contrario, es decir, el secretario general en turno decide quien va a ser substituto, desde luego, será designado aquél de sus confianzas, y por consiguiente figura dentro de una secretaría o comisión del comité saliente, y así sucesivamente, se van turnando la secretaría general, -

sin dar oportunidad a ocuparla a los trabajadores que no se encuentran en ese momento figurando en el comité del sindicato correspondiente. El artículo siguiente nos habla de la cláusula de exclusión, la cual en ningún momento podrá ser aceptada por el Estado.

El artículo 77 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de las obligaciones de los sindicatos, y éstas son:

I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, se solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

Las obligaciones de los sindicatos que señala este artículo son cuando se presenten relaciones con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o sea, demandas para la reinstalación de los burócratas; o también, proporcionar información y comunicación a dicho Tribunal de los cambios en sus directivas y Estatutos sindicales. Como podemos observar, no existe en este artículo, la obligación para los sindicatos de tramitar aumento de sueldo y mejores prestaciones para los trabajadores, ante las autoridades de sus dependencias, de conformidad con las posibilidades presupuestales que tengan asignadas, o hacer gestiones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de lograrlas. Esta debería ser una obligación mayor para los sindicatos, la cual debería consignarse en esta disposición, ya que es de sobra conocido, que la más apremiante necesidad del trabajador es la de carácter económico, ya que el nivel de vida es cada día inferior, por la carestía de los víveres en el país.

El artículo 78 del mismo ordenamiento que venimos analizando nos dice, que los sindicatos se podrán adherir a la única central reconocida --

por el Estado, la cual es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Con esta disposición, se está coartando el derecho de los sindicatos para escoger libremente, la central o confederación que ellos deseen para adherirse, pues ya se les está señalando cuál, y es la única que reconoce el Gobierno, no existe libertad para decidir.

El artículo siguiente nos habla de la prohibición de los sindicatos para:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso.

II.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.

III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligar los a que se sindicalicen.

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades y

V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

En general, estas prohibiciones que la Ley hace a los sindicatos se encuentran conforme a derecho, o sea, basados en los principios de libertad, los cuales se consagran en nuestra Carta Magna.

El artículo 82 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice, que los sindicatos se disolverán por las siguientes causas:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71 de esta propia Ley.

Estas dos causas dan motivo para que los sindicatos puedan disolverse en un momento dado. La primera, por votación de la mayoría de los integrantes del mismo, con el fin de hacerlo, y la segunda, por no cumplir con los requisitos señalados por la Ley.



El artículo 83 del mismo ordenamiento que estamos estudiando, nos dice, que en caso de que se viole lo dispuesto para el artículo 79 de esta -- misma Ley, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá determinar la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según co-- rresponda, es decir, de acuerdo con el precepto infringido o violado. En el -- artículo siguiente de este mismo ordenamiento, nos habla de que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se registrará por sus propios Es-- tatutos, y en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala es misma ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato -- del seno de la Federación, es decir, que una vez que ha sido aceptado un sin-- dicato dentro de la Federación, no podrá dictarse su expulsión.

El artículo 85 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-- cio del Estado, nos dice que todos aquéllos conflictos que surjan entre la Fede-- ración y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Fede-- ral de Conciliación y Arbitraje. El artículo siguiente, nos habla de los suel-- dos y compensaciones que se cubran a los directivos y empleados de los sindica-- tos y, en general, los gastos que ocasione el funcionamiento de éstos, serán -- cubiertas de su propio presupuesto, o con cargo a los miembros o socios del sin-- dicato de que se trate, es decir, de las cuentas que reciba la organización, se pagarán todos los gastos que se ocasione por su funcionamiento.

El artículo 87 del mismo ordenamiento que estamos analizando, nos dice que las condiciones generales de trabajo serán fijadas por los titulares -- de las dependencias respectivas, pero oyendo al sindicato correspondiente, o -- sea, si nose toma en cuenta el sindicato para establecer las condiciones genera-- les de trabajo, éstas no tendrán validez legal, con respecto a su observancia en-- tre los trabajadores que se pretenda aplicárselas.

El artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-- cio del Estado, nos habla de que las condiciones generales de trabajo deberán-- establecer lo siguiente :

- I.- La intensidad y calidad del trabajo.
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realiza-- ción de riesgos profesionales.
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

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

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

Estas son las bases para fijar los Convenios de Condiciones Generales de Trabajo, las cuales deberán celebrarse entre los titulares de las dependencias respectivas y los sindicatos correspondientes.

El artículo siguiente, del ordenamiento que venimos estudiando, nos habla de que cuando algún sindicato haga objeciones substanciales, o que no esté de acuerdo con las condiciones generales de trabajo, se podrá recurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste resuelva en forma definitiva, dichas divergencias. El artículo 90 de este mismo ordenamiento, nos dice que las condiciones generales de trabajo empezarán a surtir sus efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Este artículo nos habla de que debe publicarse en el Diario Oficial, pero debe entenderse en ese sentido, es decir, llevarse a cabo la publicación de referencia, como requisito para su validez y observancia.

El artículo 91 de este mismo ordenamiento que estamos analizando, nos habla de que las condiciones generales de trabajo de cada dependencia, deberán ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento. Este artículo nos menciona que también las condiciones generales de trabajo deberán ser autorizadas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, para su validez legal, pero, así debe entenderse.

El artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos habla de la huelga de los servidores públicos, y la define como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece. El artículo siguiente nos dice que la declaración es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas o peticiones que se le han formulado por escrito, de acuerdo con los requisitos establecidos. En la historia de los movimientos de

huelga, hechos por los servidores públicos, tenemos a los telegrafistas, que hicieron uso de ese derecho, por lo demás, los burócratas no hacen uso del derecho de huelga.

El artículo 94 del mismo ordenamiento que estamos estudiando, nos dice que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Lo dicho por este artículo es de peso suficiente para -- que los burócratas consideren que han sido vejados en sus derechos que se encuentran consagrados en nuestra Carta Magna, y lleven a cabo el movimiento de huelga en una o varias dependencias del Gobierno Federal, de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

El artículo 95 del mismo ordenamiento que venimos estudiando nos dice que la huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los -- trabajadores por todo el tiempo que dure el movimiento, pero desde luego, sin terminar o extinguir los efectos del mismo. O sea, que mientras dure el ejercicio del derecho de huelga, los servidores públicos tendrán suspendidos los efectos de sus nombramientos, pero una vez que se han reanudado las labores en la dependencia, surtirá todos sus efectos el nombramiento de los burócratas.

El artículo 97 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o las cosas cometidas por los huelguistas, quienes sufrirán como consecuencia la pérdida de su calidad de trabajadores, así como también, -- si es que dichos actos llegan a configurar otro delito del orden común, cuya pena sea mayor, se sancionará con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño causado. El artículo siguiente del ordenamiento que estamos analizando, nos habla de los trabajadores en el extranjero, en caso de huelga, éstos servidores públicos deberán limitarse a hacer valer sus derechos por conducto de los organismos nacionales que correspondan, quedando prohibido llevar a cabo cualquier movimiento que tenga carácter huelguístico al extranjero.

El artículo 99 de esta Ley, nos dice cuáles son los requisitos -- para declarar una huelga:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta pro-  
pía Ley, y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Estos son los requisitos necesarios para declarar la huelga a la dependencia respectiva en donde se hubieren violado los derechos consagrados en el apartado B), del artículo 123 Constitucional, así como también, por la decisión de las dos terceras partes de los trabajadores que presten sus servicios en la dependencia afectada.

El artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice, que antes de suspender las labores, los servidores públicos deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez que haya recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación. Es decir, el plazo empieza a correr a partir del momento en que es notificado el titular de la dependencia afectada, de quien dependen sean resueltas las peticiones que le plantean los trabajadores huelguistas para su resolución. Si transcurrido el plazo de los diez días no es resuelto el pliego petitorio, procederá la suspensión de las labores.

El artículo siguiente, del mismo ordenamiento que venimos estudiando, nos habla de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá en un plazo de sesenta y dos horas, el cual será computado desde la hora en que se reciba la copia del escrito en que se acuerda la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es declarada legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en la audiencia o audiencias de avenimiento, si faltare alguna de ellas no se llevará a cabo la misma. El artículo 102 del mismo ordenamiento que estamos analizando, nos dice que si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es legal, y si ha transcurrido el plazo de los diez días y no se hubiere llegado a un arreglo entre ambas partes, los burócratas podrán suspender las labores en la dependencia afectada.

El artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice que si la suspensión de las labores se lleva a cabo antes de que transcurran los diez días del emplazamiento, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga; fijará un

plazo de veinticuatro horas para que los servidores públicos reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad. El artículo siguiente nos dice que si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve que la declaración de la huelga es ilegal, deberá prevenir a los burócratas que, en caso de que suspendan las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

El artículo 105 del mismo ordenamiento que venimos analizando nos habla de que si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los servidores públicos que hubieren suspendido sus labores. El artículo siguiente nos dice que la huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 de nuestra Carta Magna.

El artículo 107 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado nos habla de que en tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los burócratas, dándoles toda clase de garantías que soliciten y préstandoles el auxilio que requieran, a fin de mantener su derecho.

El artículo 108 del mismo ordenamiento que estamos estudiando, nos dice que el movimiento de huelga de los servidores públicos terminará por las siguientes causas:

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

Estas son las causas que dan por terminado el ejercicio del derecho de huelga de los servidores públicos, por lo que de inmediato deberán reanudar las labores en la dependencia afectada.

El artículo 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de que al resolverse que una declaración de huelga es calificada como legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, establecerá el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública. Es decir, a solicitud de las autoridades de la dependencia afectada, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje éste último fijará un número determinado de trabajadores que los huelguistas respetarán, a fin de que el servicio o actividad considerada indispensable o muy necesaria, no sea interrumpida por los trabajadores huelguistas, una especie de guardia como en la época fijada para las vacaciones, ya que si no se pondría en peligro la estabilidad de la institución, o también, que perjudique a la salud pública.

El artículo 110 de la Ley que estamos analizando, nos habla de los riesgos profesionales que sufran los burócratas con motivo del servicio que le prestan al Estado, se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso. Por este último ordenamiento se regirán aquellos trabajadores que no se encuentren protegidos por el primero, o sea, porque no le aporten al ISSSTE las cuotas correspondientes para ser considerados como derecho-habientes del mismo, entonces, como supletoria de esta Ley, la Ley Federal del Trabajo protege a esos servidores públicos.

El artículo siguiente del mismo ordenamiento que venimos estudiando, nos dice que los trabajadores que sufran enfermedades que no sean profesionales, es decir, que no se originen por el ejercicio de profesión u oficio, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los términos siguientes:

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

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV.- A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

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

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

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto. Es decir, los servidores públicos que hagan uso de las licencias por enfermedades no profesionales, se les computará la misma, a partir del momento en que se incapacitó para desempeñar sus labores por primera vez, y se le sumarán las posteriores que resulten, tomando en consideración o en cuenta los años de servicios del trabajador, y solamente podrá hacer uso de la licencia una sola vez al año, de conformidad con lo dispuesto por las fracciones anteriores de este artículo.

El artículo 112 de la Ley que estamos analizando nos habla de las prescripciones, y dice que las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:

Artículo 113.- Prescriben:

I.- En un mes:

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

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

II.- En cuatro meses :

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

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

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

A este respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el siguiente comentario:

"La legislación burocrática amplía los plazos de prescripción en favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo. La prescripción de la acción en estos casos para los burócratas es de cuatro meses". (67)

Como es de notarse, los servidores públicos gozan de esta ventaja de ampliación de los plazos en los casos mencionados, con respecto a los trabajadores privados.

El artículo 114 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dice que prescriben en dos años:

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

(67) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, Ob. cit. página 51.



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

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

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

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por no ser derecho-habientes del mismo, en virtud de que no se aportan las cuotas respectivas.

El artículo 115 del mismo ordenamiento que venimos estudiando, nos dice que la prescripción no puede comenzar ni correr por las siguientes causas:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley.

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

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

En estos casos no puede comenzar ni correr la prescripción para que el trabajador pueda hacer valer o reclamar las acciones que nazcan de esta Ley. El artículo siguiente nos habla de las causas que pueden interrumpir la prescripción:

I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce

ce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

En estos dos casos que acabamos de señalar, se interrumpe la prescripción, dejando de correr en contra de quien prescribe.

El artículo 118 del mismo ordenamiento que estamos analizando, nos dice, que para los efectos de la prescripción, los meses se regulan por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y -- cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción sino -- cumplido el primer día hábil siguiente. Es decir, el último día para que se dé la prescripción, o para que se declare ésta, deberá ser día laborable o hábil y este día se computará completo.

Los artículos del 118 al 151 inclusive, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos hablan del funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo, -- así como de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos, que dicho Tribunal pronuncia o dicta.

Los artículos del 152 al 161 del mismo ordenamiento que estamos estudiando, no hablan de los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores o empleados, los cuales no serán ventilados -- en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sino que serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -- Esta es la excepción de los burócratas, para aquéllos que prestan sus servicios en el Poder Judicial de la Federación sus conflictos que tengan o que les surjan, -- no serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sino por el Pleno de la Corte, vendría a ser una especie de distinción para los servidores del Poder Judicial de la Federación.

Los artículos del 162 al 165 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos hablan de las correcciones disciplinarias y -- de las sanciones, las cuales serán impuestas a los particulares que faltaren al -- respeto y al orden durante las actuaciones del Tribunal Federal de Concilia- -- ción y Arbitraje, así como a sus empleados por las faltas que éstos cometan en el desempeño de sus labores. En la práctica, los trámites que se siguen en este Tribunal resultan un poco engorrosos, así como las demoras que sufre el procedi- -- miento.

**CAPITULO CUARTO.- ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES  
GENERALES DE TRABAJO DEL REGIMEN LABORAL  
BUROCRATICO Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL --  
TRABAJO.**

**A.- CONTRATO DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO.**

**B.- HORARIO DE TRABAJO.**

**C.- SEMANA LABORAL.**

**D.- SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.**

**E.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.**

**F.- HABITACION.**

**G.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

**H.- VACACIONES.**

**I.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DEL ESTADO.**

**J.- JUBILACION.**

**K.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.**

**L.- PAGAS DE MARCHA Y GASTOS DE FUNERAL.**

## CAPITULO CUARTO.- ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES - GENERALES DE TRABAJO DEL REGIMEN LABORAL - BUROCRATICO Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRA- BAJO.

Existen algunas ventajas o mejores prestaciones entre el régi-  
men laboral burocrático y la nueva Ley Federal del Trabajo, es decir, los ser-  
vidores públicos disfrutan de prestaciones que los trabajadores en general no --  
tienen, y viceversa. Trataremos de estudiar las ventajas de unos y otros, de -  
conformidad con los respectivos ordenamientos de cada uno, como es la Ley Fe-  
deral de los trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la  
Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Esta-  
do, y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, siguiendo un orden cro-  
nológico para ambos sistemas.

### A.- CONTRATO DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO.

Los trabajadores en general cuando prestan sus servicios a una  
empresa llevan a cabo con la misma, la celebración de un contrato de trabajo,  
y así lo expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, que a la letra nos  
dice lo siguiente:

Artículo 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquie-  
ra que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subor-  
dinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo prime-  
ro y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos define lo que es un con-  
trato de trabajo:

"El individual es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida". (68)

Otra definición de contrato de trabajo de Gutiérrez Gamero, es la siguiente:

"Convenio celebrado entre obrero y patrono, en el que deben establecerse los derechos y obligaciones de ambos, marcando la línea de conducta que cada cual ha de seguir, y condicionando, sobre todo, los trascendentales extremos de cuantía de salario, clase de trabajo, duración de la jornada, y demás detalles cuya determinación les interese". (69)

Las características de los contratos de trabajo nos la dá el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 25.- "El escrito en que consten las condiciones generales de trabajo deberá contener:

I.- "Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- "Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible:

IV.- "El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- "La duración de la jornada;

VI.- "La forma y monto del salario;

VII.- "El día y el lugar de pago del salario; y

VIII.- "Otras condiciones de trabajo, tales como días de des-

(68) Trueba Urbina, Alberto, "Diccionario de Derecho Obrero" Ediciones -- Botas, México 1957, Págs. 94 y 95.

(69) Idem. Pág. 95.

canso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón".

Estos son los requisitos que deberán llenarse en todo contrato individual de trabajo que se celebre por escrito, el cual se hará en dos ejemplares por lo menos, uno para cada parte.

El contrato de trabajo constituye el nacimiento de las relaciones laborales entre trabajador y patrón, es el que dá origen a las obligaciones entre ambas partes contratantes. El trabajador se obliga a prestar un servicio de subordinación a cambio de un salario, el patrón se obliga a cubrir el pago del salario, así como también a las prestaciones que señala la Ley.

Por lo que corresponde a los servidores públicos, estos se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por consiguiente, tenemos que a los burócratas se les expide un nombramiento para iniciar las relaciones laborales entre ellos y el Estado, el cual hace los mismos efectos del contrato individual del trabajo.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos define la forma en que los servidores públicos originan o dan comienzo en sus actividades en las Dependencias del Gobierno Federal, es decir, cómo o de que manera se origina la prestación de los servicios de los burócratas, y a la letra dice lo siguiente:

Artículo 12.- "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

El artículo que acabamos de transcribir establece o sienta las bases para dar origen a las relaciones de los servidores públicos con el Estado. Cuando a un burócrata se le extiende un nombramiento, está naciendo en ese momento la obligación de prestar un servicio al Estado, y a su vez para éste cubrirle un salario, son relaciones recíprocas para ambas partes.

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de los nombramientos y de sus características, y a la letra dice lo siguiente:

Artículo 15.- "Los nombramientos deberán contener:

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

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

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

IV.- "La duración de la jornada de trabajo;

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

VI.- "El lugar en que prestará sus servicios".

Estos son los requisitos que deberán contener todos los nombramientos expedidos a favor de los empleados públicos por funcionario facultado para hacerlo. Comparando estos requisitos con los del contrato individual de trabajo, encontramos que son los mismos, no existe uno que sea diferente.

#### B.- HORARIO DE TRABAJO.

Con respecto a el horario de trabajo de los trabajadores en general este es de ocho horas la jornada de labores diurna. El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo nos dá la definición de la jornada de trabajo, y a la letra nos dice lo siguiente:

Artículo 58.- "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De acuerdo con esta disposición, es suficiente que el trabajador esté a disposición del patrón para considerar como jornada de trabajo todo el tiempo que el trabajador pueda desempeñar un servicio, sin rebasar los límites consignados en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 61.- "La duración máxima de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Con la transcripción del artículo anterior, queda aclarada la duración de la jornada de trabajo, o sea, el horario de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

En cambio, los servidores públicos, que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tienen un horario de trabajo de siete horas diarias, laboran de las ocho de la mañana a las tres de la tarde en la jornada diurna, y en la jornada vespertina, de las cuatro o cinco de la tarde y hasta las nueve o diez de la noche, sin que exista la jornada nocturna entre los burócratas. Considero que el régimen burocrático le lleva ventaja a los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a horario de trabajo.

### C.- SEMANA LABORAL.

Los trabajadores en general tienen una semana laboral de seis días de trabajo por un día de descanso, pero en la práctica, existen algunas empresas que otorgan a sus trabajadores la semana de cinco días de duración, es decir, prestan sus servicios de lunes a viernes, sin que exista en la Ley Federal del Trabajo disposición alguna para obligar a los patronos a que concedan esta prestación a los trabajadores a su servicio. Pero si existe en algunos contratos colectivos esta facultad para que se conceda la semana de cinco días de duración a los trabajadores cuyos sindicatos han celebrado dichos contratos con las empresas o patronos. Independientemente, de que la clase trabajadora se encuentra luchando actualmente, para que se implante la semana laboral de cuarenta horas, sin que hasta la fecha se hubiere conseguido. Cuando se logre conseguir en forma obligatoria para los patronos, que se otorgue al trabajador la concesión de laborar cuarenta horas a la semana, con pago de cincuenta y seis, es decir, siete días, se deberá modificar el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, para hacerlo obligatorio a los patronos y se la concedan a los trabajadores, sin que sea necesario consignarlo en los contratos colectivos para que se la otorguen; dicho artículo a la letra nos dice lo siguiente:

Artículo 69.- "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

En el artículo que transcribimos se señala que por seis días de labores el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, por lo menos, el cual deberá ser con goce de salario íntegro. Aunque el artículo dice de un día de descanso, por lo menos, deja opción para que se otorguen dos.



Cuando se confiera la semana de cinco días de duración, y que se modifique -- este artículo, deberá decir que por cada cinco días de trabajo el trabajador -- tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso, con goce de sueldo íntegro. Pero, como todavía no se reforma esta disposición, la clase trabajadora se encuentra luchando para conseguirla, las organizaciones presionan a los patrones con hacer uso del derecho de huelga hasta obtener que los contratos colectivos consignen esta prestación, en las revisiones que se hagan de los mismos. Ya, -- el Presidente de la República turnó este asunto a la Comisión Nacional Tripartita, para su estudio y aprobación si es que procede. Esta comisión se encuentra integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y por el Gobierno Federal, de ahí proviene el nombre que ha tomado.

En cambio, los servidores públicos obtuvieron la semana laboral de cinco días de duración por un Acuerdo del Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de diciembre del año de -- 1972, el cual entró en vigor a partir del 1/o de enero del año en curso, sin -- que los burócratas hubieran luchado bastante para obtener este beneficio. Los -- antecedentes de esta conquista de los empleados públicos se remontan a un acto público, organizado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) con fecha 5 de diciembre del año pasado, para conmemorar un aniversario más de la promulgación del Estatuto Jurídico, con la -- asistencia del Presidente de la República, en dicho acto le fué hecha o formulada la petición para que se estableciera la semana laboral de cinco día, sin que -- fuera necesario presionar más al Estado, para que se otorgará esa conquista para la burocracia mexicana, misma que entró en vigor el primero de enero de -- este año.

#### D.- SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.

Los salarios mínimos para los trabajadores en general se encuentran reglamentados por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que a la -- letra dice lo siguiente :

Artículo 90.- "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una hornada de -- trabajo.

"El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

A este respecto, tenemos el comentario que nos hace el Maestro Alberto Trueba Urbina, el cual a continuación transcribimos:

"De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVI, del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva". (70)

De acuerdo con el comentario que acabamos de transcribir, el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que no es necesario que el salario mínimo se pague por una jornada de trabajo de ocho horas necesariamente, sino que se atenderá a la costumbre, es decir, a la jornada que el trabajador siempre haya desempeñado, o si no, se atenderá a lo estipulado en el contrato de trabajo. También, nos dice el Maestro Trueba Urbina, que aquél patrón que no cumpla pagando el salario mínimo a su trabajador incurrirá en el delito de fraude al salario, de conformidad con lo tipificado en el artículo 387, fracción XVI, del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales. Los salarios mínimos son fijados por las Comisiones Regionales, los cuales son sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y estos tendrán un avigencia de dos años, y podrán ser generales o profesionales, para una o varias zonas económicas que a su vez pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, y serán cubiertos a los trabajadores que presten sus servicios en esas zonas económicas. Los salarios mínimos profesionales serán para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas y se aplicarán cuando no existe otro procedimiento legal para su fijación ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva.

Los servidores públicos también tendrán derecho a que se les -

---

(70) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal - del Trabajo Reformada", México 1973, 19a. Edición, Pág. 59.

pague el salario mínimo general, establecido para las diferentes zonas económicas en que se encuentra dividida la República, y además, tienen derecho a que se les pague un sobresueldo, el cual será de acuerdo con el costo de la vida en el lugar en que el empleado público se encuentre prestando sus servicios. Los burócratas se regirán por lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra nos dice lo siguiente:

Artículo 35.- "La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría".

Con los conceptos que hemos mencionado, encontramos que los empleados públicos se encuentran en ventaja sobre los demás trabajadores, ya que los primeros reciben el salario mínimo general que se encuentra vigente en la zona económica que se encuentran prestando sus servicios, más el sobresueldo respectivo por vida cara, el cual en algunos casos llega a alcanzar hasta un cien por ciento del sueldo básico que tiene asignado el burócrata, tal es el caso de servidores públicos que tienen su adscripción en los Estados fronterizos del país. En tanto que los segundos, o sean los demás trabajadores, únicamente perciben el salario mínimo general que se encuentra vigente o establecido en el lugar en donde prestan sus servicios. Los salarios mínimos profesionales no operan con los servidores públicos, por lo que en este aspecto se encuentran en desproporción con los demás trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

#### E.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.

En este renglón los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo les llevan ventaja a los servidores públicos, pues éstos últimos no tienen participación de las utilidades como los primeros. A este respecto, el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo nos habla del derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, y a la letra dice lo siguiente:

Artículo 117.- "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de --

las Empresas".

Con respecto al artículo que acabamos de transcribir, el -- Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el comentario siguiente:

"El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 20% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, es sin perjuicio del -- derecho que tienen para obtener un porcentaje mayor o adicional en los -- contratos de trabajo: individuales, colectivos o contrato-ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, puesto que el porcentaje de partici-- pación que fija la Comisión Nacional es una garantía social mínima como -- lo es cualquier disposición constitucional o legal que proteja a los trabaja-- dores". (71)

De acuerdo con el comentario que acabamos de transcribir, -- los trabajadores tienen derecho a un veinte por ciento del reparto de utilidades de las empresas en donde preste sus servicios, pero este porcentaje será el míni-- mo a recibir, ya que pueden obtener una tasa o porcentaje mayor en las revisio-- nes de los contratos de trabajo.

Como dijimos al principio de este tema, los trabajadores al -- servicio del Estado quedan excluidos de este beneficio, ya que el Gobierno Fe-- deral no obtiene utilidades como las empresas privadas, las cuales para eso pre-- cisamente se han creado. En cambio el Estado se encarga de crear servicios pú-- blicos, no ganancias como las empresas privadas. Pero, existen empresas des-- centralizadas o de participación estatal, tales como Teléfonos de México, Cía. de Luz y Fuerza del Centro, etc., las cuales sí otorgan a sus trabajadores parti-- cipación de las utilidades que ellos obtienen pero los trabajadores regulan sus -- relaciones con dichas empresas por medio de la Ley Federal del Trabajo, y no -- por la que regula las relaciones de los burócratas, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

#### F. - HABITACION.

Los trabajadores en general, tienen derecho a que se les pro-- porcionen créditos para la obtención de habitación para él y su familia. Esta -- prestación tiene su fundamento en la fracción XII del Apartado "A" del artícu--

---

(71) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del -- Trabajo Reformada", México 1973, 19a. Edición, Pág. 66.

lo 123 Constitucional, y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 136, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 136.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio".

De acuerdo con el artículo que acabamos de transcribir, los patronos deberán aportar al Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, el porcentaje correspondiente, conforme al salario que perciba el trabajador, para que los obreros o empleados a su servicio, puedan obtener crédito suficiente y barato, para adquirir en propiedad su habitación. A este respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina, y el también Maestro Jorge Trueba Barrera nos hacen el comentario siguiente:

"Este capítulo ha sido reformado radicalmente, haciendo abstracción de arcaicos sistemas políticos en que no se tomaban en cuenta las recomendaciones y estudios de quienes difundimos el nuevo derecho social que nació en nuestra Constitución de 1917. Tan es así que toda la reforma se desenvuelve en torno de las soluciones que propusimos en la primera edición de nuestra obra "Nueva Ley Federal del Trabajo", que vio la luz pública el 8 de abril de 1970.

"Es satisfactorio para la clase obrera constatar que ahora la acción ejecutiva no sólo se apoya en la fuerza política, sino en principios de la nueva ciencia social; siendo digna de mención la solución del Ejecutivo Federal respecto a la conversión de las aportaciones patronales en un ahorro social de carácter reivindicatorio del proletariado, fundado en la ideología del artículo 123.

"Así pues, transcribimos a continuación uno de nuestros comentarios y sugerencias a la ley reformada, en el capítulo de habitaciones para trabajadores, en el que apuntamos desde el año de 1970, que:

"Aún cuando se reproduce esencialmente la fracción XII del artículo 123 constitucional, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que debió generalizarse el pensamiento del Constituyente de 1917, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distinciones injustas y tomando en cuenta el de

sarrollo industrial que se ha operado en nuestro país; por lo que es conveniente darle una solución adecuada y práctica al problema: 1/o Debe crearse el Instituto Social de la Vivienda Obrera, con representación de trabajadores, patronos y gobierno. 2/o El Patrimonio del Instituto se formará con la aportación de las empresas o patronos y el Estado, tomando en cuenta el número de trabajadores que laboran en cada empresa y el salario de los mismos, a semejanza del sistema de cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social. 3/o Deberán hacerse los estudios e investigaciones que sean necesarios para la resolución del problema habitacional dentro del término de tres años a que se refiere el artículo 143, así como la cooperación económica de los trabajadores para adquirir las habitaciones en propiedad o en arrendamiento". (72)

Con el comentario que acabamos de transcribir, los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ya proponían la creación del organismo encargado de manejar el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores en la forma en que fue creado, el cual entró en vigor con fecha 1/o de mayo del año de 1972.

Al igual que los trabajadores en general, los burócratas también tienen el derecho de adquirir en propiedad casas habitación, de acuerdo con los créditos que otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado a sus derechohabientes, cuyo monto alcanza la cantidad de cien mil pesos, de acuerdo también, con el salario del servidor público, así como de la tabla que se encuentra en la propia Ley del ISSSTE. Además, los empleados públicos, tienen derecho a adquirir en propiedad casas habitación a través de los créditos que otorgue la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores del Estado, de las cuotas o porcentaje que el propio Estado aparte a dicho Fondo por concepto del 5% sobre el sueldo básico del servidor público. Este derecho tiene su fundamento legal en la fracción XI del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como también, en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 43.- "Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1/o de esta Ley:

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

"Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley".

II.- "Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

III.- "Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- "De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo;

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

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

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

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

c) "Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

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

e) "Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

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

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

h) "Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

"Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

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

VIII.- "Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran o cuando sean promovidas temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza, o como funcionario de elección popular.

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



IX.- "Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley".

Así pues, los trabajadores al servicio del Estado se encuentran en ventaja con la demás clase trabajadora del país, con respecto al derecho de adquirir en propiedad para él y su familia la habitación, ya que tiene dos formas de adquirirla, una a través de un préstamo hipotecario hasta por la cantidad de cien mil pesos, de acuerdo con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (esta ha sido la forma tradicional), y la otra, por conducto de la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual se ha constituido con la aportación del 5% del sueldo básico de los empleados públicos con cargo al Estado, mismo que entró en vigor a partir del 1/o de septiembre de 1972.

#### G.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Este derecho es exclusivo de los trabajadores en general, los que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, y tiene su fundamento en el artículo 162 de dicha Ley, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 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 su 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 corresponda 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 50.º; 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 les corresponda".

A este respecto los Maestros Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, nos hacen el comentario siguiente:

"Los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad en los casos siguientes:

- 1) Cuando se separen voluntariamente de su empleo;
- 2) Cuando se separen de su empleo por causa justificada;
- 3) Cuando sean separados (despedidos) por el patrón justificadamente, y
- 4) En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

1.- "Separación voluntaria del empleo: Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad, cuando se separe voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y sea trabajador de planta.

"Ahora bien, por disposición de las fracciones II y IV del artículo 50.º transitorio de esta Ley, los trabajadores de planta que tengan una antigüedad de 10 a 20 años de servicios, podrán separarse voluntaria-

mente de la empresa, después de dos años de que entre en vigor la Ley y tengan cuando menos una antigüedad de 15 años. En este caso tendrán derecho a la prima de antigüedad que consiste en el pago de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa.

"Cuando los trabajadores de planta tengan una antigüedad mayor de 20 años, tendrán el mismo derecho, no más que sólo podrán separarse después de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta Ley, para tener derecho a la prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que principiaron a prestar sus servicios en la empresa, por disposición de las fracciones III y IV del referido artículo 5o. transitorio.

"En uno y otro caso, o sea, trabajadores con antigüedad de 10 a 20 años o con 20 años o más, si se separan voluntariamente de su empleo antes de los 2 ó 3 años, respectivamente, contados a partir de la fecha en que entró en vigor esta Ley, sólo recibirán como compensación por sus servicios 24 ó 36 días de salario respectivamente, ya que el artículo 5o. transitorio hace inoperante el derecho a la prima de antigüedad por no haber transcurrido de dichos años de vigencia.

"Por lo que respecta a los trabajadores con menos de 10 años de servicios al entrar en vigor esta Ley sólo tendrán derecho, si se separan voluntariamente de su empleo, a la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios, cuando lleguen a cumplir 15 años de servicios; en consecuencia, si se separan voluntariamente antes de cumplir 15 años de servicios, no tendrán derecho a la prima de antigüedad y en caso de que se separen dentro del año siguiente al en que entre en vigor esta Ley, recibirán 12 días de salario como compensación.

2.- "Separación justificada del trabajo: Los trabajadores que se separen del trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

3.- "Despido justificado o injustificado del trabajador: Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados.

"Tratándose de separación justificada, o sea de retiro justificado del trabajador, o de despido justificado o injustificado, existe una notoria antinomia entre la fracción V del artículo 5o. transitorio y las fracciones I y III, del artículo 162 de la Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 123 constitucional y artículo 18 de la Ley, y la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, porque ésta define la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios en la empresa, en tanto que la fracción V del artículo 5o. transitorio, lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de esta Ley, lo cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se deriva de la vigencia de una Ley, sino de la prestación de servicios.

4.- "Muerte del trabajador. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales ya que en el caso en cuestión no es aplicable el artículo 5/o transitorio, lo que viene a confirmar que en material social las leyes pueden llegar incluso a ser retroactivas, sin que esta sea violatoria de la Constitución". (73)

Después de la transcripción que acabamos de hacer, vemos que existe una clara antinomia entre la fracción V del artículo 5/o transitorio y el artículo 162 en sus fracciones I y III de la Ley, es decir, la Ley define la antigüedad a partir del momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios en la empresa, en cambio el artículo 5/o transitorio trata o pretende que se compute la antigüedad con la vigencia de la Ley, y como dice el Maestro Trueba, con esto se desvirtúa el concepto de antigüedad, el cual no se deriva de la vigencia de una ley, sino a partir del momento en que empiezan a prestarse los servicios en la empresa.

Habíamos dicho al principio de este tema, que este derecho es exclusivo de los trabajadores en general, los cuales se rigen por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo que no opera para los trabajado

(73) Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", México 1973, 19a. Edición, Págs. 93 a 95.

res al servicio del Estado, llevándoles ventaja los primeros a los segundos, en lo que respecta a lo que acabamos de comentar.

#### H.- VACACIONES.

Los trabajadores en general, los cuales se rigen por el Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, tienen derecho a hacer uso de esta prestación, misma que tiene su fundamento en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 76.- "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

"Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

A este respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina nos hace el comentario siguiente:

"El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

1 año de antigüedad: 6 días  
 2 años de antigüedad: 8 días  
 3 años de antigüedad: 10 días  
 4 años de antigüedad: 12 días  
 De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días  
 De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días  
 De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días  
 De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días  
 De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

"Tratándose de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas de los buques y de los menores, rigen en materia de vacaciones las reglas especiales consignadas en los artículos 233, 199 y 179, respectiva-

mente, de esta Ley". (74)

El número de días por concepto de vacaciones es variable, ya que se encuentra sujeto a la antigüedad del trabajador, es decir, a los años de servicios prestados a la empresa, y entre más sean éstos, aumentarán los días de vacaciones, mismas que se disfrutarán cada año.

En cambio, los servidores públicos después de seis meses de servicios tendrán derecho a disfrutar de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno; teniendo una ventaja los burócratas sobre los trabajadores en general, ya que para que puedan disfrutar de este número de días de vacaciones, es necesario que tengan una antigüedad de 20 años en adelante, de servicios prestados a la empresa. Los empleados públicos tienen consagrado este derecho en el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 30.- "Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

"Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo".

Ahora que los burócratas disfrutan de la semana laboral con duración de cinco días, también van a disfrutar de más días de vacaciones, ya que éstos deberán ser hábiles, es decir, no se tomarán en cuenta los sábados y los domingos. Considerando con esto, que los servidores públicos en materia de días de descanso por concepto de vacaciones, se encuentran todavía en mayor ventaja que la demás clase trabajadora, ya que éstos últimos no han conquistado la semana de labores con cinco días de duración.

(74) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", México 1973, Pág. 54.

## I.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DEL ESTADO.

Las obligaciones que tienen los patrones que cumplir a los trabajadores que se encuentran a su servicio, y que regulan sus relaciones por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se encuentran consignadas en el artículo 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra nos dicen lo siguiente:

Artículo 132.- "Son obligaciones de los patrones:

I.- "Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- "Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- "Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- "Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- "Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

bido;

VIII.- "Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia relativa a sus servicios;

IX.- "Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5<sup>o</sup>, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- "Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos de planta después de seis años;

XI.- "Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse;

XII.- "Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- "Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- "Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos



trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- "Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas;

XVI.- "Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciones, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento;

XVII.- "Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables, a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- "Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo;

XIX.- "Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- "Reservar, cuando la población fija de un centro rural - de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XXI.- "Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los - centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- "Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- "Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- "Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus establecimientos para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- "Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables".

Las obligaciones que se asientan en el artículo que acabamos de transcribir, deberán ser cumplidas por los patrones o de lo contrario se harán acreedores a las sanciones que correspondan, de conformidad con lo que disponen las leyes. Son obligaciones comunes a todos los patrones, las cuales deben de observar en sus centros de trabajo, tal y como lo estipula el artículo anterior. Ahora bien, vamos a estudiar las prohibiciones que tienen los patrones, - de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, - que a la letra, dice lo siguiente:

Artículo 133.- "Queda prohibido a los patrones :

- I.- "Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad;
- II.- "Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- "Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste ;
- IV.- "Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- "Intervenir en cualquier forma en el régimen del sindicato;
- VI.- "Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.- "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.- "Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.- "Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X.- "Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI.- "Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

Estas son las prohibiciones que se les hacen a los patrones, para que no las quieran utilizar en sus establecimientos, es decir, con el objeto de que no las vayan a aplicar en sus empresas, la Ley les señala dichas prohibiciones.

Las obligaciones del Estado se encuentran estipuladas en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, que ya en otra ocasión lo hemos estudiado. Pero, como también en este tema debemos analizarlo, sin hacer la transcripción de dicho precepto, diremos que las obligaciones que tiene el Estado para con los servidores públicos son más favorables para éstos que las obligaciones de los patrones a favor de los empleados o trabajadores en general, es decir, se encuentran en ventaja los burócratas sobre la demás clase trabajadora en lo que respecta al tema que estamos estudiando.

## J.- JUBILACION.

Sobre este tema, los trabajadores en general deberán estar afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que tengan derecho a esta prestación, además, cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 138 de la Ley del IMSS, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 138.- "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de Vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales".

De conformidad con lo dispuesto por este artículo, para que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de la jubilación por vejes, necesitan haber cumplido 65 años de edad como mínimo y cumplir con el número de cotizaciones semanales señalado, de lo contrario no se podrá otorgar esta prestación al trabajador que no cumpla con estos requisitos.

En cambio, por lo que respecta a los servidores públicos, también tienen derecho a esta prestación, y se encuentran en ventaja sobre la demás clase trabajadora, ya que los burócratas tienen como requisito, haber cumplido 30 años de servicios ininterrumpidos, y otro tanto de contribuirle al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), sin importar la edad del empleado público. Encontramos el fundamento legal de esta prestación en el artículo 72, de la Ley del ISSSTE que a la letra nos dice lo siguiente:

Artículo 72.- "Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

"La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define en el artículo 79 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja".

Los empleados públicos también tienen derecho a la pensión por vejez la cual tiene como requisito que el burócrata haya cumplido 55 años de edad, y 15 de contribuirle al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, encontrándose todavía en ventaja los servidores públicos sobre la demás clase trabajadora. Esta prestación tiene su fundamento en el artículo 73 de la Ley del ISSSTE, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 73.- "Tienen derecho a pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto.

Después de analizar estos dos artículos que acabamos de transcribir, observamos que los servicios públicos se encuentran en mayor ventaja, es decir, en mejores condiciones que la demás clase trabajadora, con respecto a esta prestación que estudiamos. En la jubilación del servidor público por haber cumplido 30 años de servicios consecutivos e igual número de contribución al ISSSTE, no se requiere límite de edad como en la pensión por vejez, en la cual es requisito que el empleado público haya cumplido 55 años de edad, y 15 años de servicios ininterrumpidos e igual número de contribución al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. En la jubilación por 30 años de servicios consecutivos e igual número de contribución al ISSSTE sin límite de edad para el trabajador, el empleado público alcanza hasta un cien por ciento el monto de la pensión, de acuerdo con el sueldo o sueldos percibidos en los últimos cinco años anteriores inmediatos al decretarse la jubilación. Y, en la pensión por vejez, en la cual se requiere que el burócrata haya cumplido 55 años de edad, y 15 años de servicios consecutivos e igual número de contribuirle al ISSSTE, el servidor público alcanza en su pensión hasta un 40% del sueldo o sueldos percibidos en los últimos cinco años anteriores o inmediatos al acuerdo en que se conceda esta prestación; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 77 y 79 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

#### K.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

Esta prestación es exclusiva de los empleados públicos, por lo

que carece de la misma la demás clase trabajadora del país. El derecho a recibir u otorgar esta prestación a los beneficiarios del burócrata se debe a un -- Acuerdo del Ejecutivo, el cual fué publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de noviembre de 1964. El monto de esta prestación es por la cantidad de \$40,000.00 la cual será pagada al beneficiario o beneficiarios designados por el servidor público. Y, en caso de que la muerte del empleado público ocurra por accidente de trabajo, se pagará al beneficiario o beneficiarios por él designados la cantidad de ochenta mil pesos. El pago de la prima -- del Seguro de Vida es cubierta por partes iguales, es decir, el 50% con cargo al trabajador, y el otro 50% por parte del Estado, siendo el importe total de la misma la cantidad de veinticinco pesos, por lo que corresponde pagar por este concepto a ambas partes, la cantidad de \$ 12.50 a cada uno, la cual se des-- cuenta quincenalmente. Al jubilarse el burócrata y si desea continuar asegurado, deberá pagar el importe total de la prima, o sea, en este caso cubrirá el -- cien por ciento, descontable quincenalmente.

Con esta prestación se vino a proteger a los familiares del em-- pleado público, con la finalidad de que no quede desamparado a su fallecimien-- to, y tuviera un patrimonio propio y poder obtener los medios de subsistencia, -- para no constituir una carga al Estado y a la sociedad. Esta fué la idea del -- Acuerdo Presidencial, que creó esta prestación a favor de los beneficiarios de-- los empleados públicos a su fallecimiento.

#### L.- PAGAS DE MARCHA Y GASTOS DE FUNERAL.

Tienen derecho a esta prestación los trabajadores en general -- y los empleados públicos. Los primeros encuentran su fundamento para esta -- prestación en el artículo 112 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro So-- cial, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 112.- "El Instituto pagará a la persona, preferente-- mente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la -- cuenta original de los gastos del funeral, un mes del salario promedio del gru-- po de cotización correspondiente, cuando el asegurado fallezca después de ha-- ber cubierto cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses an-- teriores al fallecimiento.

"En los casos de fallecimiento de los pensionados, el Instituto -- pagará por este concepto un mes de pensión.

"Esta prestación no será menor de \$1,000.00 ni excedera de \$6,000.00".

Como podemos observar, los familiares del trabajador asegurado pueden hacer efectiva esta prestación, con la sólo presentación de la copia del acta de defunción, y acreditar el parentesco respectivo con el trabajador asegurado fallecido, y obtendrán el equivalente a un mes de salario promedio, siempre y cuando el asegurado fallezca después de haber cubierto cuando menos doce cotizaciones semanales, en los términos señalados por el artículo que acabamos de transcribir. También los pensionados por el IMSS tendrán derecho a que se otorgue esta prestación a su fallecimiento, la cual será por la cantidad de un mes del monto de la pensión, y ésta no será menor de mil pesos, ni mayor de seis mil pesos, y se cubrirá a la presentación de la copia del acta de defunción, y el original de la cuenta de los gastos de funeral.

Los burócratas también tienen derecho a esta prestación, el monto de la misma alcanza hasta el equivalente de cuatro meses de sueldo básico del trabajador, percibido por él hasta antes de ocurrir su fallecimiento, y se pagará a los familiares o persona con quien hubiere vivido al ocurrir el deceso, con la presentación de la copia del acta de defunción.

El fundamento legal de esta prestación lo encontramos en el artículo 45 de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual será cubierto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Haciendo un estudio comparativo de esta prestación, encontramos que los servidores públicos se encuentran más avanzados que la demás clase trabajadora, ya que el monto de dicha prestación que será cubierta a los deudos del empleado público, alcanza hasta cuatro meses del sueldo básico percibido por el trabajador hasta antes de ocurrir el deceso. En cambio, los familiares del trabajador asegurado del IMSS que hubiere fallecido, se les entregará la cantidad de un mes de sueldo promedio al grupo correspondiente, y que hubiere cumplido con los requisitos señalados en el artículo de la Ley del IMSS que transcribimos, o sea, es menor el monto de esta prestación en este caso, con relación a la de los empleados públicos.

"Esta prestación no será menor de \$1,000.00 ni excedera de \$6,000.00".

Como podemos observar, los familiares del trabajador asegurado pueden hacer efectiva esta prestación, con la sólo presentación de la copia del acta de defunción, y acreditar el parentesco respectivo con el trabajador-asegurado fallecido, y obtendrán el equivalente a un mes de salario promedio, siempre y cuando el asegurado fallezca después de haber cubierto cuando menos doce cotizaciones semanales, en los términos señalados por el artículo que acabamos de transcribir. También los pensionados por el IMSS tendrán derecho a que se otorgue esta prestación a su fallecimiento, la cual será por la cantidad de un mes del monto de la pensión, y ésta no será menor de mil pesos, ni mayor de seis mil pesos, y se cubrirá a la presentación de la copia del acta de defunción, y el original de la cuenta de los gastos de funeral.

Los burócratas también tienen derecho a esta prestación, el monto de la misma alcanza hasta el equivalente de cuatro meses de sueldo básico del trabajador, percibido por él hasta antes de ocurrir su fallecimiento, y se pagará a los familiares o persona con quien hubiere vivido al ocurrir el deceso, con la presentación de la copia del acta de defunción.

El fundamento legal de esta prestación lo encontramos en el artículo 45 de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual será cubierto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Haciendo un estudio comparativo de esta prestación, encontramos que los servidores públicos se encuentran más avanzados que la demás clase trabajadora, ya que el monto de dicha prestación que será cubierta a los deudos del empleado público, alcanza hasta cuatro meses del sueldo básico percibido por el trabajador hasta antes de ocurrir el deceso. En cambio, los familiares del trabajador asegurado del IMSS que hubiere fallecido, se les entregará la cantidad de un mes de sueldo promedio al grupo correspondiente, y que hubiere cumplido con los requisitos señalados en el artículo de la Ley del IMSS que transcribimos, o sea, es menor el monto de esta prestación en este caso, con relación a la de los empleados públicos.



## CONCLUSIONES.

## C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA.- El artículo 123 de la Constitución vigente es reivindicatorio para la clase trabajadora del país, porque otorga al trabajador el derecho de huelga, de asociación profesional, participación en las utilidades de las empresas, pago de prima de antigüedad por separación en el empleo.

SEGUNDA.- Es facultad exclusiva del H. Congreso de la -- Unión legislar y expedir las leyes del trabajo para todo el territorio nacional, -- las cuales serán reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

TERCERA.- Los Congresos de los Estados no podrán legislar y -- expedir leyes laborales, que sean reglamentarias del artículo 123 de nuestra -- Carta Fundamental, por carecer de competencia para ello, según se infiere del contenido de lo preceptuado por el artículo 73, fracción X, de la Constitución vigente, en relación a lo dispuesto en el artículo 124 de la propia Constitu-- ción.

CUARTA.- Es facultad de las autoridades de los estados, la -- aplicación y observancia de las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdiccio-- nes, con las excepciones señaladas en la fracción X del artículo 73, de la Cons-- titución, las cuales corresponden a la competencia de las autoridades federales.

QUINTA.- La reforma y adición al artículo 123 Constitucio-- nal llevada a cabo en el año de 1960, la cual divide en dos apartados "A" y -- el "B". a dicho artículo, es fundamentalmente revolucionario, ya que los dere-- chos sociales de los servidores públicos quedaron consagrados en nuestra Carta-- Magna, como garantías sociales mínimas.

SEXTA.- Los servidores públicos de las Entidades Federativas-- se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, por no encon-- trarse dentro de lo preceptuado en el apartado "B" de dicho artículo, ni en la-- relación de los trabajadores que hace el artículo 5o. de la Ley Federal de los -- Trabajadores al Servicio del Estado.

SEPTIMA.- El fundamento legal de la Nueva Ley Federal del Trabajo lo encontramos en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución vigente, la cual regula las relaciones de los trabajadores privados con sus patronos.

OCTAVO.- El fundamento legal de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado lo encontramos en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, la cual regula las relaciones de los servidores públicos con el Estado.

NOVENA.- El régimen laboral burocrático con la Nueva Ley Federal del Trabajo difieren en algunos aspectos, y por consiguiente existen -- prestaciones y beneficios que ambos preceptos otorgan a los trabajadores que -- tutelan, los cuales se encuentran más avanzados o privilegiados con la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado con relación a la Ley Federal -- del Trabajo, y viceversa.

DECIMA.- En materia de duración de la jornada máxima de -- trabajo, o sea del horario de trabajo, el régimen laboral burocrático se encuen -- tra más avanzado que la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que los servidores -- públicos gozan de una jornada más corta, en cambio la demás clase trabajado -- ra tiene la jornada máxima de ocho horas.

DECIMA PRIMERA.- Con el Acuerdo Presidencial que vino a -- establecer la semana laboral de cinco días de duración y dos días de descanso, -- se favoreció notablemente a los empleados públicos con dicho acuerdo, por lo -- que en éste aspecto se encuentra más beneficiado el régimen laboral burocráti -- co con relación a la Nueva Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Por lo que respecta a los Salarios Míni -- mos Generales, se encuentran más favorecidos los servidores públicos con rela -- ción a los trabajadores que se rigen por la Nueva Ley Federal del Trabajo, -- pues a los primeros además de cubrirseles el salario mínimo general que les co -- rresponde, se les paga un sobresueldo por concepto de vida cara, el cual se -- otorga de acuerdo con un porcentaje del sueldo básico mensual y de conformi -- dad con la adscripción del empleado público, es decir, el lugar donde presta -- sus servicios el burócrata. En cambio, los trabajadores privados únicamente -- perciben el salario mínimo general que les corresponde. En lo que se refiere a -- los Salarios Mínimos Profesionales, los trabajadores que se rigen por la Nueva -- Ley Federal del Trabajo se encuentran más favorecidos que los empleados públi -- cos, pues a los primeros si se les cubre el salario mínimo profesional que les co -- rresponde, y a los burócratas que no se les cubre esta prestación.

DECIMA TERCERA.- En materia de Participación de Utilidades de las empresas, los trabajadores que regulan sus relaciones a través de la Nueva Ley Federal del Trabajo se encuentran más beneficiados que los servidores públicos, pues estos últimos no tienen esta prestación.

DECIMA CUARTA.- En materia de adquisición en propiedad de casa habitación, el régimen laboral burocrático tiene mayores beneficios -- que los trabajadores que regulan sus relaciones a través de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que los empleados públicos tienen derecho a hacer uso de -- dos créditos para adquirir en propiedad casa-habitación, uno, por medio del -- ISSSTE, y el otro, por conducto de la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vi-- cienda para los Trabajadores del Estado; y los trabajadores privados únicamen-- te tienen derecho al crédito que les otorga el Fondo Nacional para la Vivien-- da de los Trabajadores. La creación del Fondo Nacional de la Vivienda para -- los Trabajadores viene a constituir una garantía social para el trabajador y su -- familia.

DECIMA QUINTA.- Por lo que respecta al pago de la prima -- de antigüedad por separación en el empleo, los trabajadores que regulan sus re-- laciones a través de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se encuentran más favo-- recidos en esta prestación, ya que los servidores públicos no tienen este benefi-- cio.

DECIMA SEXTA.- En materia de jubilación de los trabajado-- res, el régimen laboral burocrático es más bondadoso, y por consiguiente, se -- encuentra más beneficiado en esta prestación con relación a la demás clase tra-- bajadora, ya que los empleados públicos no tienen como requisito para poder -- alcanzar u obtener este beneficio a la edad, lo que si se requiere es la presta-- ción de 30 años de servicios consecutivos e igual número de contribución al -- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; en -- cambio, los trabajadores privados sí tienen como requisito el de la edad, es de -- cir, para que tengan derecho a que se les otorgue esta prestación, es necesari-- o que el trabajador haya cumplido 65 años de edad, y un mínimo de quinien-- tas cotizaciones semanales de contribución al Instituto Mexicano del Seguro So-- cial. Además, el servidor público alcanza el 100% el monto de la pensión, -- del sueldo promedio que percibió el burócrata en los últimos cinco años inme-- diatamente anteriores a que se dicte el acuerdo de su jubilación; y los demás -- trabajadores, solamente alcanzan de pensión un porcentaje del sueldo, de -- acuerdo con el grupo y las cotizaciones aportadas al Instituto Mexicano del Se-- guro Social.

## BIBLIOGRAFIA.

DE LA CUEVA, MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo", México 1972.

FRAGA, GABINO, "Derecho Administrativo", México 1960.

GUZMAN NEYRA, ALFONSO, "Informe de la Suprema Corte de Justicia de -  
la Nación". México 1969-1971.

LOCKE, JOHN, "Ensayo sobre el Gobierno Civil"

MONTESQUIEU, "Espíritu de las Leyes"

PALLARES, EDUARDO, "Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en -  
materia Laboral", México 1971.

POZO DOMINGUEZ, AGAPITO, "Informe de la Suprema Corte de Justicia -  
de la Nación", México 1966-1968.

SERRA ROJAS, NADRES, "Derecho Administrativo", México 1968.

TENA RAMIREZ, FELIPE, "Derecho Constitucional Mexicano", México 1970.

TRUEBA BARRERA, JORGE, "El Juicio de Amparo en materia de Trabajo", Mé-  
xico 1963.

TRUEBA URBINA ALBERTO, "Evolución de la Huelga", México 1950.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Diccionario de Derecho Obrero", México 1957.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "El Nuevo Artículo 123", México 1967.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo", México 1970.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", México,  
1971.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, y TRUEBA BARRERA, JORGE, "Nueva Ley Federal del Trabajo", México 1973.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, y TRUEBA BARRERA, JORGE, "Legislación Laboral del Trabajo Burocrático", México 1973.

VILLAMIL CASTILLO, CARLOS, "Formulario de Procedimientos en Materia de Trabajo", México 1949.

XLVI LEGISLATURA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, "Derechos del Pueblo Mexicano", México 1967.

#### LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL REFORMADA.

LEY DEL I.S.S.T.E. REFORMADA.