

203
2 es.



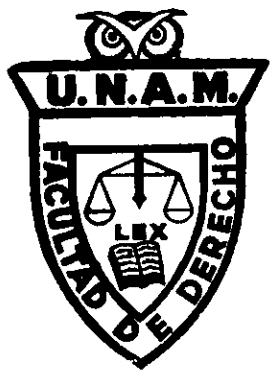
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

DESAPARICION DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

T E S I S
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
ANGELICA DIAZ PEREZ



Director de Tesis: Lic. Juan Pablo Morán Martínez

México, D. F.

1998

261226

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

INDICE

| | |
|-------------------|---|
| INTRODUCCION..... | I |
|-------------------|---|

CAPITULO I.

GENERALIDADES.

| | |
|--|----|
| 1. Definición de Derecho del Trabajo..... | 1 |
| 2. Definición de Derecho Burocrático..... | 4 |
| 3. Relación y Contrato de Trabajo..... | 6 |
| 4. Concepto de Trabajador..... | 9 |
| 5. Concepto de Patrón..... | 12 |
| 6. Definición de Estado y características..... | 14 |
| 7. Condiciones Generales de Trabajo..... | 18 |
| 8. Trabajos Especiales..... | 37 |

CAPITULO II.

ANTECEDENTES.

| | |
|--|----|
| 1. Antecedentes Históricos del artículo 123 Constitucional..... | 39 |
| 2. Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 50 |
| 3. Historia del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional a partir de 1960..... | 54 |
| 4. Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 63 |
| 5. Historia de los Trabajos Especiales en México..... | 66 |

**CAPITULO III.
LEGISLACION APLICABLE.**

| | |
|--|-----|
| 1. Normatividad Constitucional sobre trabajo Burocrático..... | 69 |
| 2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 78 |
| 3. Ley Federal del Trabajo..... | 107 |

**CAPITULO IV.
LA DESAPARICION DEL APARTADO "B" DEL ART. 123
CONSTITUCIONAL.**

| | |
|--|---------|
| 1. Relación existente entre apartado "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional..... | 116 |
| 2. Abrogación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 126 |
| 4. El Trabajo Burocrático regulado como trabajo especial..... | 130 |
| CONCLUSIONES..... | 134 |
| BIBLIOGRAFIA. | |

AGRADECIMIENTOS.

**A Dios y a la Virgen María con todo mi amor
y agradecimiento por permitirme llegar a este momento.**

**A mis padres, motivo de mi superación,
por el amor y apoyo que me han demostrado siempre.**

**A mis hermanos, por su cariño y ayuda,
entregados cada instante.**

**Agradezco a mi asesor Lic. Juan Pablo Morán Martínez
el apoyo, conocimientos y tiempo brindado en todo
momento.**

DEDICATORIAS.

A dos seres que aunque hoy ya no están conmigo son siempre parte de mi motivación , con todo mi cariño: para tí Toño, y para Ud. Abuelita.

Para una familia que ha demostrado siempre su cariño e interes en mí, y a la que correspondo de igual manera: Julia Pérez , Ricardo Rodríguez y mis primos Caro, Ricky y Carlos.

Para quien ha significado mucho en mi vida y en mi carrera: Raúl, gracias de verdad por tus enseñanzas, cariño y paciencia que me has brindado siempre.

INTRODUCCION.

El presente trabajo se realizó pensando en la igualdad que debe existir en todos los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales, y que el artículo 123 Constitucional olvida al referirse y regular por separado a estos en sus apartados "A" y "B"; y perjudicándoles en algunas ocasiones, siendo necesario por tanto, como se analiza a lo largo de este trabajo, la supresión del apartado "B", el cual regula a los Trabajadores al Servicio del Estado, y la inclusión de dichos trabajadores en el apartado "A" y en su ley reglamentaria, estableciendo las condiciones de trabajo en atención a las características particulares de la actividad que desempeñan, pero sin hacer diferencias en cuanto a derechos y obligaciones entre dichos trabajadores.

En el desarrollo de este tema iniciaremos por definir los conceptos básicos como son Derecho Laboral, Derecho Burocrático, Relación y Contrato de Trabajo, Trabajador, Patrón, definición de Estado, características y Condiciones Generales de Trabajo, encontrándonos en algunos momentos que la doctrina no da una definición propia de éstos conceptos, sino que se remite a la definición que nos da Ley Federal del Trabajo, y en otras ocasiones es la Legislación la que no maneja una definición, tal como sucede en el concepto de Derecho Burocrático, el cual también en la doctrina es muy difícil de encontrar, intentando de ésta manera empaparnos en conocimientos generales en materia de trabajo, y en particular a la Legislación Burocrática, motivo de nuestro tema.

En nuestro segundo capítulo conoceremos lo que antecedió al artículo 123 Constitucional, así como el texto original aprobado por los constituyentes de ese tiempo, de igual manera los antecedentes de su apartado "B" y

conoceremos las Leyes Federales de 1931 y 1970, procurando con esto comprender el porque de los legisladores al regular en otro apartado a los Trabajadores al Servicio del Estado.

El capítulo tercero nos referirá la legislación aplicable a nuestro tema, siendo esta la Constitución en su artículo 123, en sus dos apartados "A" y "B", y las leyes reglamentarias de dichos apartados, como son la Ley Federal de los Trabajadores para regular a los trabajadores del apartado "A", y las Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por el apartado "B".

En el último capítulo se estudiará más a fondo el artículo 123 Constitucional, así como la relación existente entre sus apartado "A" y "B", pretendiendo de ésta manera observar como las diferencias existentes entre estos dos apartados son mínimas, y en algunas ocasiones perjudiciales para lo trabajadores, constituyendose por tanto innecesaria la división de éste artículo; nos referiremos igualmente a la ineficacia del apartado "B", y su ley reglamentaria y la necesidad de ser regulada sólo como trabajo especial; ya que veremos es conveniente que los Trabajadores al Servicio del Estado sean incluidos en el mismo apartado "A" otorgándoseles los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, y reglamentándoseles en forma individual en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado "Trabajos Especiales", en atención a las peculiaridades de sus servicios; intentando con ésto, en éste último capítulo, demostrar la equivocación que cometieron los legisladores al incluir a los Trabajadores al Servicio del Estado en un nuevo apartado, consiguiendo con ello desigualdad en los Derechos de los Trabajadores.

Para finalizar con las conclusiones resultado del análisis del contenido de éste tema.

CAPITULO I.

GENERALIDADES.

1. DERECHO DEL TRABAJO.

En virtud de la naturaleza de esta disciplina y debido a su gran extensión se han derivado problemas respecto de su denominación ya que no se ha encontrado el término apropiado para conceptuarla.

De entre los términos más usuales que maneja la doctrina se encuentran los siguientes:

a) **Legislación Industrial.** Que se señala es el primer nombre designado a la materia y que fué utilizada principalmente por los juristas franceses como Paul Pic, Capitant, entre otros, entendiéndose este nombre por la época en que surge.

Finalmente esta acepción se ha descartado ya que resulta restringida al contemplar solamente determinados aspectos como es a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola, y abarcando por otra parte materias totalmente ajenas como son los modelos industriales, los nombres comerciales y las marcas.

b) **Derecho Obrero.** Esta denominación surge debido a las exigencias propias de los obreros al tratar de constituirlos como el centro de esta rama y llamado así por autores como Scelle, Castorena y Kreher.

Finalmente este nombre también ha sido rechazado ya que sólo se hace referencia al trabajo desempeñado por las personas que laboran en las fábricas y que son conocidos comúnmente como obreros siendo que estos desarrollan

exclusivamente trabajos manuales descartando otro tipo de actividades también contempladas en la legislación.

c) Derecho Laboral. Esta denominación ha tenido una mejor aceptación por los autores ya que se piensa tiene mayor alcance en cuanto a lo regulado por esta materia, e inclusive se ha llegado a utilizar como sinónimo de Derecho del Trabajo por parecer ambas las más convenientes para su designación.

d) Derecho Social. Esta expresión ha sido utilizado por autores como Bernaldo de Quirós, García Oviedo, y Martín Álvarez entre otros; e igualmente ha sido rechazada por la doctrina ya que tiene el inconveniente de ser una denominación amplia, ya que el término social es extenso ya que se afirma que todo derecho es social.

e) Derecho del Trabajo. Esta denominación ha sido la más aceptada por los autores y que actualmente utiliza la legislación, ya que se piensa es la que engloba todas las relaciones del trabajo.

En cuanto a su concepción Mario de la Cueva señala "El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital". (1).

Para Ernesto Krotoschin el "Derecho del Trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nace de esta relación." (2).

(1) DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. México. 1970. p.

(2) KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Depalma. Argentina. 1968. p. 4.

Y Briceño Ruíz define el Derecho del Trabajo como "conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos"⁽³⁾.

En cuanto a las definiciones antes dadas consideramos que la que señala Mario de la Cueva no es muy precisa, ya que el término de Justicia Social es un poco subjetivo y por lo tanto no hay un criterio uniforme en cuanto al alcance o significado de éste, igualmente al señalar el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital, ya que consideramos no hay una manera exacta para obtener este equilibrio debido a los intereses opuestos que hay entre las dos partes.

En lo referente a la definición que señala Ernesto Krotoschin parece ser, desde nuestro punto de vista, más completa, ya que contiene elementos que conceptúan mejor lo que es el Derecho del Trabajo, como es el que esta integrado por los principios y normas jurídicas, el que rige la conducta de un sector determinado que son trabajadores y patrones, y que abarca todo lo que se deriva de esta relación dada.

Y finalmente consideramos que el Derecho del Trabajo se podría definir como el conjunto de normas y principios que regulan los derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo entre un patrón y trabajador; así como a sus Organos Jurisdiccionales y todo lo concerniente a su procedimiento.

(3) BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1989. p. 24

2. DEFINICION DE DERECHO BUROCRATICO.

En realidad la doctrina, ni la legislación señalan una definición de Derecho Burocrático, pero daremos a continuación algunos conceptos relacionados con esta rama.

"BUROCRACIA. Clase social constituida por los burócratas.

BUROCRATA. Funcionario al servicio de la Administración Pública."⁽⁴⁾

"FUNCIONARIO. Persona afecta con carácter permanente, como profesional a un servicio del Estado, del Municipio o de cualquier corporación de carácter público.

FUNCION PUBLICA. Actividad dirigida a la realización de alguno de los servicios correspondientes al Estado, municipio o en general a cualquier organismo público".⁽⁵⁾

De los conceptos antes dados podemos desprender que el Derecho Burocrático es una rama del Derecho que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Es decir, la doctrina nos señala que Burócrata es el funcionario al servicio de la Administración Pública, entendiéndose por tanto que es una persona que va a desarrollar una actividad dirigida a realizar alguno de los servicios correspondientes al Estado, convirtiéndose por tal motivo en trabajador de éste, y dándose de esta manera una relación laboral, siendo el Derecho Burocrático el encargado de regir estas relaciones entre Trabajador y Estado.

(4) J. COUTURE, Eduardo. *Vocabulario Juridico*. Quinta Edición. De Palma. Buenos Aires. 1993. p. 387.

(5) DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 1988. p. 276

Hay diversas opiniones en torno a que si se considera parte del Derecho del Trabajo, del Derecho Administrativo o si es una rama autónoma.

Los criterios que señalan que es parte del Derecho del Trabajo ya que:

a) Regula un aspecto de Derecho humano, trabajo subordinado de persona física al servicio del Estado.

b) El conjunto de normas que regulan esta rama fundamentalmente es el 123 Constitucional.

Los que señalan que es parte del Derecho Administrativo argumentan que es porque de ahí surge, su origen esta en la rama del Derecho Administrativo, y por que no ha logrado su independencia ya que tiene una gran cantidad de figuras de Derecho Administrativo, por ejemplo las circulares y el nombramiento.

Y por último los que señalan que es autónomo ya que tiene:

a) Autonomía Legislativa. Porque tiene reglamentación específica desde la propia Constitución.

b) Autonomía Jurisdiccional. Ya que hay un Organo Jurisdiccional especializado en conocer de esta materia.

c) Autonomía Didáctica. Por que está incluida en los planes de Estudio.

d) Autonomía Científica. Ya que tiene técnicas propias, especiales en la materia.

En lo personal consideramos que el Derecho Burocrático no es en realidad una rama autónoma, ya que como cualquier otra rama tiene dependendencia de otras, por la cantidad de figuras que la integran, y que no es parte exclusivamente del Derecho del Trabajo o del Derecho Administrativo, ya que se interrelaciona con más ramas del Derecho.

3. RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

El nombre de contrato de trabajo se le otorgó al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador para la prestación de los servicios de éste, sin embargo dada la dinámica jurídica que a pasos agigantados ha venido dando vida a instituciones peculiares que hacen obsoletas las tesis tradicionales y por lo cual obliga a los juristas a encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, recurriendo a las expresiones hasta entonces usadas en el ambiente jurídico, como lo es el de convenio, el cual presume un acuerdo de voluntades, sin embargo, no dejan de reconocer que la autonomía de la voluntad no es aplicable en su totalidad ya que la ley debía proteger a la parte más débil en el contrato de trabajo, creándose un proteccionismo exagerado por parte del Estado, reglamentando lo que se refiere al salario mínimo y a la duración de la jornada para mujeres y menores, y cualquier acuerdo que se pactara en contravención a dichas disposiciones legales, se encontraba afectado de nulidad, la tutelación de los derechos del trabajador vino a limitar la autonomía de la voluntad de las partes.

Para autores como Despotín y Friedmann, el contrato presenta características propias, es decir, condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas, pero debido a la constante evolución que el Derecho del Trabajo ha venido realizando, ha hecho de crear su idea del consentimiento y este pierde sus caracteres fundamentales, reduciéndolo y catalogándolo como un elemento secundario, determinándose que lo que las partes pueden pactar en el contrato es muy poco.

"Varios autores han definido al contrato de trabajo, destacándose entre ellos, Carlos Saavedra Lamas quien señala que el Contrato de Trabajo tiene por base la prestación individual o colectiva de servicios comerciales e industriales, mediante una remuneración en dinero.

Carballo de Méndozza sostiene que el Contrato de Trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con el fin determinando, presta su propio servicio material o intelectual y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad".(6)

El artículo 20 de la Ley en su párrafo segundo señala que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

De lo anterior se desprende que existe una reducción en la esfera del libre consentimiento pero resulta necesario el análisis relativo a la conjugación de voluntades que es necesaria para dar nacimiento a la relación-trabajador. No pueden quedar al acuerdo de las partes las condiciones que regulan la relación patron-trabajador, sino a la aplicación imperativa de la ley aunada a los logros que las coaliciones obtienen en la celebración de los contrato colectivos, la voluntad no constituye un elemento de existencia de la relación de trabajo, la prestación del servicio produce consecuencias jurídicas que afectan a trabajador y patrón.

La presunción de la relación de trabajo ratifica la validez primaria del hecho generador de la relación, esto es, se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio.

De lo anteriormente mencionado podemos apreciar que se abandona el concepto de contrato de trabajo, sustituyendolo por la teoría de la relación de trabajo, que además tiene la trascendencia de dotarle de un contenido humano y personal que realza aún más la función del trabajador, esto es, que la relación tiene un contenido más amplio que el contrato pues engloba la totalidad de los vínculos que une a la empresa con los trabajadores.

(6) DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Op. Cit. p. 456.

Señalando que la Ley en su artículo 20 párrafo primero menciona que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

En el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo iniciada, la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho subjetivo, en otros términos si el trabajador no inicia la prestación del servicio podría resultar deudor del pago, daños y perjuicios, pero la aplicación de la ley laboral sólo surge cuando materialmente inicia su actividad.

En la actualidad apreciamos que poco a poco se va incluyendo la denominación relación de trabajo en razón de la cual, quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, a las ordenanzas y a los laudos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo donde ni empleado, ni empleador suelen ser parte directa, por consecuencia se puede afirmar que la Relación de Trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos esta regulada por la ley prescindiendo del contenido del contrato y algunas veces es tutelada legalmente aun cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare, por lo que no se niega la existencia del contrato que continúa siendo siempre la fuente normal de la relación de trabajo.

Concluyendo podemos afirmar que la distinción entre contrato y relación de trabajo favorece al trabajador al permitirle invocar el amparo de la leyes laborales en todos los casos que hayan prestado su trabajo a pesar de que no exista un verdadero contrato a la convención celebrada por las partes se haya referido a un contrato destinado del contrato de trabajo.

Finalmente la Ley nos señala las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relaciones de trabajo.

Dentro de las causas de Suspensión se encuentra: Enfermedad contagiosa del Trabajador, enfermedad o accidente no profesional, prisión preventiva o arresto, cumplimiento de obligaciones constitucionales, o funciones oficiales, y falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, según lo estipulado en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

En las de Rescisión imputables al trabajador están las siguiente: Faltas de probidad, actos de violencia, ofensas a compañeros de Trabajo, ofensas al patrón fuera del Trabajo, ocasionar perjuicio, actos inmorales, revelación de asuntos reservados, faltas de asistencia, desobediencia, ebriedad, prisión y causas análogas; en las causas de rescisión imputables al patron se encuentran: no pagar salarios o reducirlo, engaño, falta de providad, ocasionar perjuicios y falta de seguridad según lo dispuesto en los artículos 47 y 51 de la ley citada.

Y las causas de terminación de las relaciones de trabajo se estipulan las siguientes: Mutuo consentimiento, muerte del trabajador, conclusión de la obra contratada, incapacidad física o mental del trabajador, y los casos previstos en el artículo 434 , según lo establecido en el artículo 53 de la citada ley.

4. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha llamado de diversas formas como es: obrero, operario, asalariado y jornalero, pero finalmente el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

Anteriormente la ley de 1931 definía al Trabajador como "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".⁽⁷⁾

Actualmente la ley nos define en su artículo 8o. al trabajador como "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

De lo que se puede desprender que la condición de trabajador depende de dos factores.

Respecto del primero resulta de la existencia de la relación subordinada, es decir en este caso sólo se tomará en cuenta la prestación del servicio, no a quien se le presta.

Y de acuerdo con el segundo la condición de trabajador dependerá de la actividad que desempeñe sin tomar en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Por otra parte como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, conforme a lo dispuesto al art. 4o. Constitucional.

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho de Trabajo*. Séptima Edición. Porrúa. México. 1989. p. 465.

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo la edad legal), credo religioso, doctrina política o condición social.

Pero desde nuestro punto de vista en la práctica se viola este precepto ya que constantemente los patrones seleccionan a su personal, tomando en cuenta en muchas ocasiones la condición social y la raza de sus trabajadores.

Concluyendo que actualmente la ley define de mejor manera al trabajador, ya que anteriormente no se precisaba si era persona física o moral, y de que encasillaba categorías solo de trabajadores manuales o de intelectuales, siendo que normalmente en un trabajo hay combinación de ambos esfuerzos.

Del mismo texto de la Ley se pueden tomar los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

a) El trabajador siempre va a ser una persona física.

Esto es que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino solamente las personas físicas, es decir individualmente.

b) Esa persona física va a prestar un servicio a otra física o moral.

Esto es que el patrón puede ser una persona física o moral.

c) El servicio ha de ser en forma personal.

Es decir, para que se pueda dar la calidad de trabajador a una persona es necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo y no por otra persona, ya que si esto se presenta se dará la figura del intermediario y no la calidad de trabajador.

También existirá el carácter de personal en los siguientes casos:

Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él el pago de todos los integrantes.

Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

Y cuando se contratan los servicios de un profesional quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores.

En estos casos se aplicará el artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo que señala "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Es decir, la prestación del servicio se hará de forma subordinada, entendiéndose por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón. La inobservancia de esto puede tener como efecto la rescisión de la relación de trabajo como lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su Fr. XI.

-Se va a prestar el servicio a cambio de un salario.

Es decir, el trabajador va a prestar sus servicios a cambio de un pago, el cual señala la Ley debe ser remunerador.

5. PATRON.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce de varias maneras, encontrándose entre ellas, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, empresario, dador de trabajo, principal y locatario. Aunque finalmente las que han tenido mayor aceptación no solo porque son las que tradicionalmente se han ido usando sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas son el de patrón y empresario.

La ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10, primer párrafo de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por su parte Sánchez Alvarado lo define como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".⁽⁸⁾

Y Néstor de Buen, nos da un ligero esbozo del concepto de patrón al señalar "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".⁽⁹⁾

Del término legal podemos desprender que difiere de la que se señalaba en la Ley de 1931, ya que ésta definía al patrón en función de un contrato de trabajo, al señalar "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual es inaceptable ya que se ha establecido finalmente que la ausencia del contrato laboral en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 que nos indican.

"Art. 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

"Art. 26 La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

(8) SANCHEZ ALVARADO, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. p. 299.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo* Op. Cit. p. 453.

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

Finalmente del concepto legal vigente se desprenden los siguientes elementos:

a) El patrón puede ser una persona física o moral.

Esto es, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

b) El patrón es quién recibe los servicios del trabajador.

6. DEFINICION DE ESTADO Y CARACTERISTICAS.

Etimológicamente la palabra Estado proviene del latín status que significa situación, posición o condición en que se encuentra una persona o una cosa.

En el Derecho Político, Estado revela a un ser político, jurídico y social que se da en el mundo de la realidad cultural y que tiene una determinada implicación.

En Grecia dicho nombre equivalía a Polis, es decir a la ciudad Estado, para extenderse después a la comunidad misma.

En Italia se utilizaba para denotar a la entidad misma y no simplemente a alguno de sus elementos o cualidades.

En Roma antes de la expansión territorial este término se identificaba con el de civitas que equivale a la polis griega, pero conforme se fué extendiendo la idea de Estado se implicó con la de Imperium y en la de Res Pública.

Finalmente en la Edad Media se identificó al Estado con el territorio sobre el que vivían los pueblos y comunidades. Para ello uso la palabra germánico "land" que sufijo añadido al nombre que estos llevaban y que en latín significa "terra" y en castellano "tierra".

DEFINICIONES DE ESTADO

Hay diversas opiniones en cuanto al concepto de Estado, ya que desde mucho tiempo atrás los autores han dado su muy particular definición, entre estos tenemos los siguientes.

"Cicerón, "Es una multitud de hombres ligados por la comunidad del derecho y la utilidad."

Sn. Agustín, "Es una reunión de hombres dotados de razón, y enlazados en virtud de la común participación de las cosas que aman".

Bodino, "Es un conjunto de familias y sus posesiones comunes gobernados por un poder de mando según la razón".

Jellinek, "Es una asociación de hombres sedentarios dotada de un poder de mando originario".

Kelsen, "El Estado es el ámbito de aplicación del Derecho. El estado es el derecho como actividad normativa. El derecho es el Estado como actividad normada".

Heller, "El Estado es la conexión de los quehaceres sociales. El poder del Estado es la unidad de acción organizada en el interior y el exterior. La soberanía es el poder de ordenación territorial exclusiva y suprema".(10)

Respecto de las corrientes dedicadas a explicar lo que es el Estado encontramos dos, que para la doctrina parecen manejar como de las más importantes.

a) Corriente Idealista: Esta corriente coloca al Estado en un plano o nivel ideal para estructurar las modalidades esenciales de su arquetipo. Su campo de operatividad es la deontología estatal y su método el deductivo para calificar conforme a ellos los diferentes estados existentes en la realidad histórico-político de las diversas etapas de la humanidad.

Esta corriente tiene comúnmente como móvil el repudio de las estructuras sociales, políticas, jurídicas o económicas dadas en la realidad, propugnando su sustitución por aquellos que correspondan al tipo ideal del Estado.

b) Corriente Realista: Para esta corriente el objeto del conocimiento es el elemento fundamental, es la materia sobre la cual construye el estudio del Estado en sí. A ella le interesa lo que es el Estado como entidad, fenómeno o situación jurídico-política con presencia incondicionados en todos los pueblos, sociedades, naciones o comunidades humanas.

(10) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *El Estado*. Porrúa. México. 1970. p. 28.

Los idealistas creen en lo que debe ser, o debiera ser el Estado y los realistas lo que es el Estado en su esencia.

El Estado como institución pública suprema dotada de personalidad jurídica tiene una finalidad genérica que se manifiesta en variados fines específicos sujetos al tiempo y al espacio, la que justifica su existencia y su aparición en el mundo político.

Para que el Estado consiga los diversos objetivos debe estar investido de un poder, es decir, de una actividad dinámica, y finalmente esta actividad es el poder público o poder estatal que se desenvuelve en las tres funciones clásicas, intrínsecamente diferentes, y que son: la legislativa, la administrativa o ejecutiva y la jurisdiccional. Estas funciones, a su vez, se ejercitan mediante múltiples actos de autoridad, o sea por actos del poder público los cuales participan de sus atributos esenciales que son la imperatividad, la unilateralidad y la coercitividad.

El poder público pese a su carácter imperativo, unilateral y coercitivo no es un poder soberano, ya que forzosamente debe someterse al orden jurídico fundamental del cual deriva, este orden es la fuente de existencia y validez de dicho poder.

El poder público del Estado no es soberano, aunque si esencialmente imperativo y coercitivo, porque no se ejerce por encima del derecho fundamental sino dentro de él, de esto se deduce que el Estado no es soberano en lo que concierne al desempeño del poder público, aunque si ostente ese atributo como persona moral suprema frente a otros estados que forman el concierto internacional, por cuanto que ninguno de ellos debe ingerirse en su régimen interno ni afectarlo de modo alguno.

f) Los Organos del Estado y sus titulares. El Estado como institución pública o persona jurídica suprema carece de sustantividad psico-física, ya que no se da en el ambito del ser, sino en el mundo del derecho, que es su

fuerza creativa. Por carecer de dicha sustantividad, el Estado tampoco tiene inteligencia ni voluntad psicológica, pues no es un ente humano. Sin embargo su "voluntad" existe como presupuesto jurídico subyacente en la capacidad dinámica que le confiere el orden fundamental de derecho, es decir si tiene voluntad jurídica que se expresa por los órganos que dentro de su estructura establece el orden jurídico fundamental.

La imprescindible existencia de estos órganos es inherente a la naturaleza institucional del Estado. La institución es un ser jurídico por cuanto que se crea por el derecho, sin que pueda concebirse como una entidad inorgánica o no estructurada.

Por tanto los órganos estatales son entes impersonalizados, individuales o colegiados, que a nombre del Estado o en representación se efectúan las diversas funciones en que se desarrolla el poder público.

7. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Las normas sobre las condiciones de trabajo son la parte esencial del derecho del Trabajo, ya que son las normas que aseguran mejoramiento para la salud y vida del trabajador, así como un ingreso decoroso.

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."⁽¹¹⁾

(11) DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Op. cit. p. 266.

Respecto del principio de igualdad en las condiciones de trabajo el artículo 56 de la Ley se establece "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexos, edad, credo, religiones o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Este artículo se sustenta en el artículo 3 de la Ley que señala "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Esto es que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

Este principio de igualdad tiene sus excepciones localizándose éstas en los trabajos especiales, por ejemplo los de tripulación aeronáutica, deportistas profesionales, actores y músicos, es decir se refieren al principio de igualdad con respecto al salario, el que no se viola al establecer salarios distintos para trabajo igual, en atención a que el servicio se presta.

CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Mario de la Cueva las clasifica en tres categorías:

" I. Condiciones de Trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular.

II. Condiciones de Trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

III. Condiciones de Trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general."⁽¹²⁾

La ley nos señala que tanto el trabajador como el patrón tienen el derecho de solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

En cuanto al derecho del trabajador el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero establece que "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado o la jornada de trabajo sea excesiva o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

En cuanto al patrón su derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, se encuentra consignado en el segundo párrafo del artículo 57 de la Ley.

La modificación, a solicitud del patrón, de las condiciones de trabajo, se puede realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos consignados en la Ley.

Para ambas partes no existe un procedimiento definido por la Ley para llevarse a cabo individualmente, por lo que la solución a esta deficiencia en la Ley, se puede encontrar el procedimiento para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Otra forma de lograr la modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del patrón, podría ser la celebración de un convenio, que habrá de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no deberá contener renuncia de los derechos de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 33 de la Ley.

(12) *Ibidem.* p. 266.

JORNADA DE TRABAJO.

La ley en su artículo 58 nos define que "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición es resultado de una nueva concepción del derecho del trabajo, ya que anteriormente la Ley de 1931 consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

Esto originaba situaciones inaceptables como la que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, solo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. Y si no se comprobaba la culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador; actualmente éste se presenta a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe alguna actividad puede quedarse inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Igualmente en la doctrina se insiste en que el tiempo que el trabajador emplea en trasladarse de su domicilio al trabajo y visceversa, se le debe compensar, ya que se debe considerar el esfuerzo, tiempo y sacrificios que implica ese recorrido en muchas ocasiones.

Finalmente hay quienes consideran que el trabajador está a disposición de patrón desde que sale de su casa directamente camino de la empresa y desde ésta a su casa, autores como Ramírez Fonseca y Miguel Borrell consideran que no debe estimarse ese tiempo de recorrido como de Jornada de Trabajo, porque en ese tiempo no se dan las características de subordinación,

ni está efectivamente prestando el servicio en el lugar convenido como lo dispone la Ley.

Al respecto consideramos que si se debería compensar al trabajador el tiempo que emplea en trasladarse de su casa al trabajo, ya que si bien es cierto no se da precisamente el elemento de subordinación, ni se está prestando el servicio en el lugar convenido, también se debería tomar en cuenta que el tiempo que se utiliza para el recorrido no es un tiempo que le pertenece al trabajador, ya que el no puede utilizarlo para descansar o estar con su familia, sino es un tiempo que va a utilizar a beneficio de su trabajo, ya que se requiere para poder llegar al lugar convenido y desempeñar su trabajo; entonces, finalmente si bien no se le podría tomar como Jornada de Trabajo por no reunir ciertas características, si debería ser remunerado, ya que ese tiempo no está a disposición del trabajador sino a disposición del trabajo, por ejemplo si un trabajador labora de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y ocupa dos horas de traslado en total, el tiempo que se le destina al trabajo no son ocho horas sino diez, incluyendo que esas dos horas no son a beneficio de las dos partes, sino únicamente a beneficio del patrón, siendo esto a mi parecer un poco injusto.

CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La Jornada de Trabajo se puede establecer de la siguiente manera conforme a las disposiciones de trabajo.

a) Jornada Diurna. Conforme al artículo 60 y 61 de la Ley de la materia es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.

b) Jornada Nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas de acuerdo a los artículos 60 y 61 de la ley.

c) Jornada Mixta. Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61).

d) Jornada Reducida La aplicable al trabajo de menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuída en períodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora, según lo estipulado en los artículos 177 y 221 de la Ley.

e) Jornada Especial. La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. (Art. 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.

f) Jornada Indeterminada. La que se aplica a los trabajadores domésticos, los cuales tiene derecho a disfrutar de reposos suficientes para sus alimentos y descansar durante la noche, según lo estipulado en el artículo 333 de la Ley.

g) Jornada Continua. Es la mencionada en el artículo 63 y en cuanto a esta solo señala que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se refiere a la jornada ordinario de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.

Este derecho del trabajador a un descanso de media hora cuando menos, tratándose de jornada continua, no debe confundirse con el derecho al tiempo de reposo o de comidas señalado por el artículo 64 de la Ley.

El descanso de media hora por lo menos se da en una jornada continua, y ese tiempo se computa como jornada de trabajo, en cambio el tiempo de reposo o de comida se da en el supuesto de una jornada discontinua.

h) Jornada Discontinua. Es la jornada según señala el artículo 64 que se interrumpe durante las horas de reposo o comida y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada.

i) Jornada de Emergencia. Es la que realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa, ésta jornada se puede realizar durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males, según lo estipulado en el artículo 65 de la Ley.

Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón y la existencia de la empresa misma, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica.

j) Jornada Extraordinaria. Es la que según lo estipulado en el artículo 66 se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, o sea, 9 horas a la semana como máximo.

El pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la Ley. Las horas de trabajo extraordinario se deberán pagar con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y si la prestación del tiempo extraordinario, excede de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.

DIAS DE DESCANSO.

Los días de descanso son aquellos que se le otorgan al trabajador para que recupere las energías perdidas, conviva con su familia y cumpla con sus obligaciones civiles.

"Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que estos últimos pueden derivar de la ley, o bien del pacto colectivo o individual de la costumbre"⁽¹³⁾.

DIAS DE DESCANSO SEMANAL.

El artículo 69 de la ley establece que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro." Los días de descanso obedecen a la necesidad de preservar la salud física y mental de los trabajadores, y por tal razón nos señala la primera parte del artículo 73 que "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

(13) RAMIREZ FONSECA, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. Segunda edición, Porrúa. México. 1985. p. 41

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Los días de descanso obligatorio tiene como objetivo que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se trate, y que se encuentran consignados en la ley como obligatorios, a diferencia de los días de descanso semanal que se implantaron para que el trabajador descanse y reponga las fuerzas perdidas por seis días de trabajo.

Los días de descanso obligatorios consignados en la ley son: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 10. de diciembre de cada seis años, en la transmisión del encargo del Poder Ejecutivo Federal, según lo señala el artículo 74.

Sin embargo se puede pactar un mayor número de días de descansos semanal y obligatorio, de los contemplados por la ley, teniendo éstos el mismo tratamiento que aquéllos.

PAGO EN LOS DIAS DE DESCANSO.

Al respecto el artículo 72 nos señala que "cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios o varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Y el artículo 73 nos señala "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado." Respecto de este artículo

el patrón que utilice a sus trabajadores para que trabajen en su día de descanso semanal puede quedar sujeto al pago de una sanción administrativa, y a los trabajadores tendrá que pagarles salario doble por el día trabajado, independientemente de la proporción que les corresponda por séptimo día a razón de un sexto por cada día trabajado en la semana correspondiente.

En cuanto al descanso obligatorio disfrutado el pago no es proporcional, es decir, el pago es completo independientemente del número de días trabajados por el trabajador en la semana de que se trate.

Y en cuanto al descanso obligatorio trabajado nos señala el artículo 75 que los trabajadores tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, esto es, el pago triple siempre que se trabaje el descanso obligatorio.

LA PRIMA DOMINICAL.

El Art. 71 señala "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Esto es que la prima dominical se paga únicamente cuando habitualmente se trabaja en domingo. Y si el domingo se trabaja, siendo ese el día de descanso del trabajador, debe de seguirse la regla del trabajo en día de descanso semanal.

VACACIONES.

El trabajador normalmente descansa un séptimo día luego de haber trabajado seis. Esto le permite un descanso que lo rehabilita para el trabajo.

"Pues bien, con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebranto de su salud. A este descanso mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral lo conocemos con el nombre de "vacaciones".⁽¹⁴⁾

La ley nos señala que el derecho a las vacaciones es irrenunciable, y que por lo mismo no podrán compensarse con una remuneración según lo estipulado en el artículo 79 de la Ley.

Esto significa que estará afectado de nulidad cualquier pacto o convenio por el cual un trabajador cobre sus vacaciones sin disfrutarlas, y finalmente el patrón estará obligado a concederlas independientemente del pago que efectúe y de la sanción administrativa que corresponda.

En cuanto a los trabajadores que terminen con su relación de trabajo antes de un año de servicios tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

PRIMA VACACIONAL.

La prima vacacional es la cantidad adicional al salario, que tiene como finalidad dar oportunidad al trabajador y su familia a tener acceso a diversiones que de acuerdo a su salario normalmente no podría.

(14) *Ibidem*, p.57

La ley señala que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

El 25% es un mínimo establecido por la ley que frecuentemente es mayor en la contratación colectiva, e independientemente se trate del porcentaje legal o contractual, debe aplicarse sobre los días de vacaciones únicamente, sin tomar en cuenta los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos en el período de vacaciones correspondiente.

SALARIO

La ley señala en su artículo 82 que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Para el Francisco Ramírez Fonseca salario "Es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."⁽¹⁵⁾.

Respecto de las anteriores definiciones consideramos que la que da Francisco Ramírez Fonseca es la más adecuada, ya que hay ocasiones en que el salario no se da precisamente por el servicio prestado por el trabajador, como lo señala la ley, sino como consecuencia de ese servicio prestado, por ejemplo en casos como las vacaciones, los periodos que se les otorgan a las mujeres antes y después de tener un bebe, o cuando se otorgan permisos con pago de salario, en estos casos consideramos no es por el servicio que se está dando en ese momento sino como consecuencia de éste, tal como lo señala

(15) *Ibidem.* p. 77.

Ramírez Fonseca, y que por tanto debería haber una pequeña modificación respecto de la definición que marca la ley.

Por otra parte, el artículo 85 ordena que " el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley."

Pero opinamos que en la actualidad esta disposición no se cumple, ya que en realidad el salario que se da no es suficiente para satisfacer la necesidades de una familia en el aspecto cultural, social y mucho menos material, que es lo que la ley nos quiere señalar al utilizar el término remunerador.

SALARIO MINIMO

El artículo 90 de la Ley lo define como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medida que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Como ya lo mencionamos anteriormente, consideramos que si el salario mayor al mínimo no es suficiente para satisfacer las necesidades de una familia, mucho menos lo es un salario mínimo, en ese aspecto si consideramos que la ley debería empezar a establecer salarios más altos, porque si no, corre el riesgo de comenzar a ser una ley teórica e idealista, y no realista en ese aspecto.

SALARIO FIJO.

La primera parte del artículo 83 no señala que "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"

Entonces el nombre de salario fijo es el que se pacta por unidad de tiempo, cualquiera que sea la unidad que se tome en consideración; así pues, se puede fijar el salario por hora, por día, por semana, por mes y por año.

En el salario por hora y por día normalmente no queda incluida la parte proporcional del séptimo día. Sin embargo, puede pactarse que en el salario ya queda incluida dicha proporción.

Y por lo que trata a los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y el de quince días para los demás trabajadores.

SALARIO VARIABLE.

La segunda parte del artículo 83 nos señala que "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

En lo concerniente al pago de prestaciones en el caso de salario variable la ley no regula nada al respecto. Sin embargo, la Corte ha señalado que por analogía debe aplicarse el contenido del artículo 89 y pagar de acuerdo con el promedio de los últimos treinta días efectivamente trabajados.

SALARIO MIXTO.

El salario mixto se integra por una parte fija y otra variable y sigue, en lo general las reglas del salario variable.

Aunque este tipo de salario puede llevarse en cualquier tipo de trabajo, se encuentra normalmente en el caso de los agentes de venta, en el cual se pacta un salario base y una comisión.

En este caso el salario es la suma de los dos conceptos y no únicamente el salario base. Así puede todas las demás prestaciones como aguinaldo y vacaciones, se pagarán tomando como base el total percibido por los trabajadores.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Estas son creadas para beneficio del trabajador en cuanto a su salario.

"Son normas protectoras del salario todas las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga del salario, bajo muy distintas maneras, el rendimiento que de él se espera." (16).

La protección del salario se manifiesta de varias maneras. La primera de ellas consiste en que no puede ser objeto de descuento más que en los casos especialmente autorizados por la ley.

Así el artículo 97, de la citada ley nos señala los casos en que los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción; y el artículo 110 de la misma ley, nos señala las casos y requisitos en que puede ser sujeto de descuento el salario superior al mínimo.

(16) *Ibidem.* p. 101

Igualmente otros artículos que protegen al salario, tanto al mínimo como a los que lo rebasan, son las relativas al cobro del salario, siendo los siguientes:

El artículo 100 que señala que "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera la responsabilidad del patrón."

El artículo 101 de la ley referida, nos señala que "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda"; y el artículo 108 de la misma ley nos señala que el pago del salario se debe hacer en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Respecto de estos artículos considero que en la practica hay una violación a ellos, ya que actualmente los pagos que se hacen en muchas empresas es por medio de tarjetas del banco (tarjeta de débito) esto quizás debido al peligro de robo existente cuando se maneja efectivo, pero finalmente no se hace en esa manera, ni mucho menos en el lugar donde se presta el servicio, como lo estipula el artículo 108 referido, ya que el pago se cobra en el lugar en donde exista un cajero automático de la institución que emite la tarjeta, y donde en muchos casos también se cuente con fondos ya que en diversas ocasiones no se puede disponer del dinero debido a que no hay efectivo en el lugar.

Y por lo que respecta a los días y horas de pago el artículo 109 de la citada ley, indica que "el pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por

convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación."

El artículo 98 de la ley comentada señala la libre disposición del salario; e igualmente el artículo 99 de la ley referida, señala la irrenunciabilidad del derecho al pago del salario.

Y finalmente uno de los artículos más importantes es el 114 de la misma ley, en que se señala la forma en que los trabajadores pueden hacer efectivos sus derechos.

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

Otro tipo de protección al salario se encuentra en el título dieciseis en Responsabilidades y Sanciones, en artículos como el 992 de la ley vigente que señala "Las violaciones a las normas de trabajos cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda, por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

El artículo 1000 señala "El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada, y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana, se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se

prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento."

Por último el artículo 1004 establece las sanciones de carácter penal por las violaciones al salario.

AGUINALDO.

El aguinaldo es un derecho al que tienen los trabajadores de percibir anualmente.

El artículo 87 de la ley laboral, nos señala: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

La Ley Federal del Trabajo establece mínimos para que las partes, en la contratación individual o colectiva puedan superar dichos mínimos. Por consiguiente cuando la Ley habla de un aguinaldo "equivalente a quince días de salario, por lo menos" está dejando abierta la posibilidad para que patrones y trabajadores, de acuerdo con las condiciones económicas de cada empresa, respeten el aguinaldo mínimo establecido por la ley o pacten uno mayor, situación esta última que es muy frecuente en la contratación colectiva.

REPARTO DE UTILIDADES.

Conforme al artículo 167 de la Ley "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 Utilidades de las Empresas."

El reparto de utilidades es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en el inciso IX del artículo 123 , apartado "A" de la Constitución.

Consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados cuando han prestado sus servicios a una Empresa durante sesenta días o más a recibir de ésta cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación anual adicional, que es independiente y distinta del sueldo o salario, que no es fija, y que tiene a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se entenderá que la renta gravable a que se refiere el inciso e de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la utilidad fiscal señalada en el artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Utilidad Fiscal. La ley del Impuesto sobre la Renta en el año de 1983, estableció en el artículo 10 su porción concepto de utilidad Fiscal, y en el último párrafo del mismo artículo fija la utilidad base para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Respecto del reparto de utilidades consideramos que es un acierto de la Ley, ya que es muy justo que los trabajadores reciban un poco de lo que gracias a ellos en cierta forma, la empresa recibe de ganancias, además de ser estimulante para que el trabajador desarrolle de buena manera su trabajo.

8. TRABAJOS ESPECIALES.

Existen en México actividades con características muy especiales ya sea por el lugar en que se presta el servicio, vehículo o hasta la temporalidad en que se desarrolla éste, que ha dado paso al legislador a otorgales una reglamentación y regulación específica y singular dada las características del servicio, dándoles la Ley el nombre de Trabajos Especiales.

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento." (17)

En realidad estos trabajos especiales conservan los principios generales del Derecho del Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y sólo se le hace una adaptación de las normas al caso en concreto que se va a regular, debiéndose interpretar de esa manera el art. 181 de la Ley al señalar que "los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen."

Algunos de los capítulos del título sexto de la Ley como son del trabajo, de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo y el trabajo a domicilio vienen de la Ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas. Actualmente en la ley se incluyeron capítulos nuevos como son el trabajo de autotransportes, de agentes de comercio, de deportistas profesionales, de actores y músicos y el trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

(17) DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Op. Cit. p. 455

En conclusión, los trabajos especiales comprendidos en la Ley Federal del trabajo comprendido en su Título Sexto son los siguientes:

- a) De confianza.
- b) De buques.
- c) Tripulaciones Aeronáuticas.
- d) Ferrocarrilero.
- e) De autotransportes.
- f) Maniobras de Servicio Público en zona Federal.
- g) Del Campo.
- h) Agentes de Comercio.
- i) Deportistas Profesionales.
- j) Actores y Músicos.
- k) Trabajo a Domicilio.
- l) Domésticos.
- m) Trabajos en Hoteles, restaurantes y Bares.
- n) Industria Familiar.
- ñ) Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento.
- o) Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES.

1. ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Para saber los antecedentes del artículo 123 Constitucional, iniciaremos por conocer el significado de Constitución, al igual que el de artículo.

CONSTITUCION: "Orden Jurídico que constituye el Estado, determinando su estructura política, sus funciones, características, los poderes encargados de cumplirlas, los derechos y obligaciones de los ciudadanos y el sistema de garantías necesarias para el mantenimiento de la legalidad.

La constitución es la manifestación suprema del Derecho Positivo."⁽¹⁸⁾

ARTICULO: Derivada del latín *artículus*, que significa difusión.

"Denominación dada al fragmento numerado de una ley, o de un cuerpo de leyes, reglamento, resolución, contrato, escrito judicial, etc"⁽¹⁹⁾.

El origen del artículo 123 Constitucional se da cuando los diputados revisan el contenido de los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857, y así en la décima sesión ordinaria la Comisión presenta su dictamen sobre el artículo 5o; en la exposición de motivos de este artículo correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857 y los cuales eran:

(18) DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Quinta Edición. Porrúa. México. 1988. p. 225

(19) J. COUTURE, Eduardo. *Vocabulario Jurídico* Op. Cit. p. 197.

1o. Dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciere de ejercer determinada actividad en el futuro.

2o. Límite máximo del contrato de trabajo a un año.

La Comisión no sólo aceptó estas innovaciones sino que agregó otras. Cándido Aguilar, Jara y Góngora presentaron una iniciativa donde habían propuesto a la Comisión que el artículo 5o. de Carranza se le adicionesaran algunos principios de los cuales se aceptaron la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños, pero también se rechazaron otros tantos como eran el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo.

“El dictámen del artículo 5o. además contenía un principio nuevo que era la declaración de que la ley persigue y castiga la vagancia. A simple vista parece que no incluía sólo un principio nuevo, sino dos, por consignarse más adelante el servicio judicial obligatorio para los abogados, este último principio era propuesto por el Lic. Aquiles Elordy, que señalaba que los abogados por tener medios económicos más elevados y principios morales e intelectuales, podrían hacer frente en forma más favorable a las presiones a las que está expuesto un juez que no tiene esas características, pero como finalmente los abogados no prestarían sus servicios de manera espontánea proponía que éste fuera obligatorio.

Terminada la sesión del día 12 de diciembre de 1916 se dieron cuarenta y ocho horas para ponerse el dictamen de nuevo a discusión, pero como la discusión del artículo 3o. se prolongó más de lo previsto, la Comisión presentó su segundo dictamen sobre el artículo 5o. el 22 de diciembre, este dictamen se diferencia del primero en que la idea de Elordy fué agregada al artículo.

Once diputados presentaron una moción suspensiva para que la Comisión retirara este dictamen con el objeto de que se tomaran en consideración algunas reformas importantes que proponían, si la Comisión lo juzgaba conveniente y ésta fué aprobada.

El 26 de diciembre del mismo año la comisión presentó su tercer dictamen, el cual fué el mismo leído el 22 de diciembre. En esa ocasión Lizardi habló y criticó la idea de hacer jueces a los abogados afirmando que ello empeoraría más la administración de justicia."⁽²⁰⁾

Jara señaló que los juristas y tratadistas podían ver ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia lo demostraba.

Victoria por su parte manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Carranza como el del dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero, lo que él quería era que en la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuáles legislarían los Estados en materia laboral como era creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo y prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, así mismo, criticó el plazo obligatorio de un año para el contrato de trabajo.

Manjarrez fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo, o en todo un título de la Norma Fundamental, afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos.

(20) CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Novena Edición.. Porrúa, México. 1995. p. 82

La discusión continuó el día 27 de diciembre del año referido con el discurso dicho por el diputado por Porfirio del Castillo, quien se declaró en contra del año obligatorio de trabajo, y señaló que si el patrón quería conservar al obrero, que lo tratara bien, le diera una jornada justa y sobre todo un salario equitativo.

El discurso de Gracias fue de los más importantes, ya que fué el primero en pedir que el trabajador participara de las utilidades de la empresa, considerando este punto como el más importante de toda la legislación laboral y el que llevaría felicidad al obrero, por ser este precepto el que resolvía el grave problema de la injusticia social.

El día 28 de diciembre de 1916 se continuó con los debates acerca del artículo 5o.

Cravioto continuó con la idea de trasladar el problema obrero a un artículo especial, el cual no importaría que tuviese un carácter reglamentario.

Por su parte Monzón opinó que todos los preceptos reglamentarios sí tenían cabida en el artículo 5o. pero que si no se les quería incluir allí, se formará un artículo especial con ellos.

Macías manifestó que Carranza tenía especial interés por el problema laboral, y que Luis Manuel Rojas y él habían formulado leyes de trabajo por encargo del primer jefe, y que dichas leyes estaban inspiradas en la legislación norteamericana, inglesa y belga, y propuso que Pastor Rouaix formulara las bases generales del nuevo artículo, para lo cual le entregaría las leyes laborales que él y Rojas había elaborado.

"Ugarte propuso que se dejara el artículo 5o. con la redacción que proponía el proyecto de Carranza, y las nuevas ideas se plasmaran en el artículo 72, y que Rouaix redactará el artículo que se iba a discutir.

Finalmente se levantó la última sesión sobre el artículo 5o, y la presidencia no nombró a la Comisión especial que redactaría el título sobre

trabajo, pero por el acuerdo tácito que se dió, el Señor Rouaix en unión de Macias dirigió la Comisión.

Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo quien era Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento y a su secretario particular Rafael L. de los Ríos para colaborar en la formación del capítulo sobre trabajo.

Con los estudios aportados por Lugo sobre la materia de la dirección a su cargo, las leyes redactadas por Macias y Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro artículo 123 Constitucional.

Las juntas se hicieron en los diez primeros días de enero de 1917, en el ex palacio episcopal durante las mañanas, y por las noches Rouaix, Macias, Lugo y Ríos daban forma a las ideas expuestas en la mañana; en estas juntas no se levantaron actas, sino que se tomaban apuntes sobre los pensamientos fundamentales.

No se nombro presidente que dirigiera las sesiones, pero de hecho lo fué el señor Rouaix"⁽²¹⁾.

Antes de que la Asamblea conociera el proyecto lo conoció Carranza, y dió su consentimiento.

El 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el Titulo VI de la Constitución. La exposición de motivos la redactó, principalmente Macias, y entre las ideas más importantes se encuentran:

"1. El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna.

(21) CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917* Op. Cit. p.p. 86 y 87.

2. La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa.

3. Por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación.

4. El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.

5. Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres e hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador.

6. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. " (22).

El 23 de enero de 1917 fué aprobado por unanimidad de 163 votos de los
13

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

"ARTICULO 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.

(22) . Ibidem. p. 88.

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 hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de 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 considere suficiente, atendiendo 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 en 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 de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo como mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

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 los 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 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 de valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercado 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 casa 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 patronos 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 patrono 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 material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador 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 patronos 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 señalado 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 dependen 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 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 despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o 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 salarios 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 podrá exigir a los miembros de su familia, no 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 de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

XVII. 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 la 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 de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o 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.

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

XXIX. Se considera 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 del cada Estado, deberán formentar 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." (23)

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 15 de noviembre de 1928, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fué presentado, por la Secretaría de

(23) DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994. p.p. 65 a la 69.

Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, siendo este el primer antecedente de la Ley de 1931.

En su momento este proyecto fué modelo importante para el Derecho Iberoamericano del trabajo, ya que muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes de trabajo vigentes en varios países de América Latina.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fué duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también denominado arbitraje semiobligatorio, ya que aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

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

Esta ley en su parte orgánica adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil excluyendo prácticamente sólo la figura del Consejo Nacional de Trabajo.

También señalaba que la elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones, según se señalaba en su artículo 367, reunidas el día primero de diciembre de los años pares (art. 380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas (art.368); y en su artículo 401 la propia ley

declinaba en reglamentos a expedir por lo plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

"Por su parte el Título Noveno de la Ley en sus artículo 440 al 468 señaló el procedimiento ante las Juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos.

Capítulo I. "Disposiciones generales". (art. 440-485).

Capítulo II. "De las recusaciones" (arts. 486-499).

Capítulo III. "De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación"(arts. 500-510).

Capítulo IV. "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje" (arts. 511-559.)

Capítulo V. "De las providencias precautorias" (arts. 560-565).

Capítulo VI. "De las tercerías". (arts. 566-569).

Capítulo VII. "De los conflictos de orden económico" (arts. 570-583).

Capítulo VIII. "De la ejecución de los laudos" (arts. 584-648).

Las reglas del procedimientos ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado obligaba a contestar en el mismo acto señalado en los artículos 512, 513, y 514, pero en el caso de que no compareciera había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión. (art. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo pasaba si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por

contestada la demanda en sentido afirmado se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión pruebas, según lo estipulado en el artículo 522.

Por su parte el artículo 524 preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas, inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local.

El artículo 531 otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito, y el 532 concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenara con ese motivo la práctica de nuevas diligencias."⁽²⁴⁾

Al terminar la tramitación se formulaba por el Auxiliar del Presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo con los representantes formular votos particulares, según lo estipulado en los artículos 535, 538 al 540. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo (art. 541), firma por los representantes (art. 549) y notificación a las partes.

El artículo 550 estipulaba que los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con los demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio."

(24) DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Derecho del Trabajo* Op. Cit. p. 132.

Y finalmente la última etapa quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas a quien se imponía conforme a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos" (art. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales, y de remate. En todo caso los actos de ejecutor podían someterse a revisión por la junta, según lo estipulado en los artículos 625, 627, y 647.

Las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se consignaron en los artículos 601 y 602.

La Ley Federal del 18 de Agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México, y fué eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

3. HISTORIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 A PARTIR DE 1960.

Los trabajadores que prestaban sus servicios al gobierno no quedaron dentro de la Declaración de Derecho Sociales de 1917.

El Proyecto de Código Federal del Trabajo, de Julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en el artículo 3o. se consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado para el Estado.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores a las leyes del servicio civil.

El estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se promulgó en 1938, el cual fué abrogado por un nuevo Estatuto en 1941, y este último tuvo importantes reformas en 1947.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático se diferenciaba del trabajo en general, se reformó el artículo 123 Constitucional, creándose un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le llamó apartado "B", y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

El 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente de la República, en la que se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. En los considerandos de la iniciativa se señala que los trabajadores al Servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, y que a pesar de esa diferencia su trabajo debía ser tutelado, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123 Constitucional.

En realidad en esta iniciativa se recogían las protecciones establecidas en el estatuto que estaba en vigor, se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, pero se señala que en los casos de los servidores del Poder Judicial Federal, debe ser el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debe intervenir, para salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la Justicia en el país. En la sesión en que se dió lectura a la iniciativa intervinieron los Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres.

El primero al intervenir hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que no obstante los ataques y críticas adversas recibidas a la promulgación del Estatuto, su vigencia demostró a los impugnadores su error, nunca se alteró la paz, no estorbó al funcionamiento del Estado, el reconocimiento de los derechos y los deberes de los servidores públicos, sirvió para el progreso y, en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el aprovechamiento de éstos era mejor, y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa. Por su parte Terán Mata señaló que el Estatuto protegía a los trabajadores del Estado pero sólo legalmente, y que sería mejor lograr para ellos una protección de mayor nivel, y a rango constitucional los pondría al nivel de los demás trabajadores.

Brena Torres consideró la importancia de la iniciativa, ya que de esta manera se evitaría que algún funcionario con distinto sentido pudiera derogar el estatuto, hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, como eran las condiciones de trabajo y derechos, también diferentes, pero no menores.

Terminando estas intervenciones se turnó la iniciativa a la Comisión Unidad Primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, las que emitieron su Dictamen el día 10 de diciembre de 1959, que aprobaba la iniciativa, los integrantes de estas Comisiones fueron el Lic. Mariano Azuela, Lic. José Castillo Tielsmans, Lic. Manuel Hinojosa Ortiz, Leopoldo Sánchez Celis, Samuel Ortega Hernández y Vicente García González.

El dictamen fue aprobado por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados para cumplir el procedimiento constitucional.

En esta Cámara las Comisiones Segunda de Puntos Constitucionales fué integrada por Carlos Guzmán y Guzmán, José Vallejo Novelo, Rafael Espinosa Flores, Jesús Ortega Calderón y la Tercera de Trabajo formada por Ramón

Villarreal Vázquez, Blas Chumacero Sánchez y Heriberto Bejar Jaúregui rindieron su Dictamen el día 21 de diciembre de 1959, que sometió a discusión al día siguiente; en el Dictamen se modificó la fracción IX del apartado "B" que se discutía señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial suprimió la palabra y "empleados", por considerar que bastaba decir "trabajadores".

Este dictamen fue aprobado el 23 de diciembre del mismo año y se devolvió para los efectos pertinentes a la Cámara de Senadores.

En la sesión del 26 de diciembre de 1959 los Senadores conocieron del Dictamen de las respectivas comisiones, el cual aceptaron por considerar procedentes las modificaciones formuladas por los Diputados. El dictamen fué aprobado con dispensa de trámites y por unanimidad y la iniciativa pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores y la de Cámara de Origen hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados la cual como Cámara Revisora, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del Apartado "B" el día 27 de septiembre de 1960, y se pasó al Ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960.

"El texto aprobado y publicado fué el siguiente:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir 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.

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

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

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

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

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

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

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones descuentos deducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los Trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, 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 la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les concede;

XI. La seguridad social se organizará sobre 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 otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) 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 proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

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

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

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

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;

Artículos Transitorios:

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

Artículo Segundo.- Entretanto se expide la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente.⁽²⁵⁾

En 1963 se expidió la ley Reglamentaria del Apartado "B", esta nueva Ley Burocrática fué publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963, siguiendo los mismos lineamientos del primer Estatuto, pero perfeccionándola en su técnica legislativa, sin proteger del todo los derechos de la burocracia, ya que en cuanto la ejecución de los laudos esta es ineficaz.

El derecho de los trabajadores al servicio del Estado, forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social.

De entre los artículos sobresalientes de esta ley, se mencionan los siguientes:

El artículo 2o. señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.

(25) CANTON MOLLER, Miguel. *Derecho del Trabajo Burocrático*. Segunda edición. Pac. México. 1991. p.p. 84 a la 86.

En este artículo en forma clara se elimina de la relación laboral a los trabajadores de confianza, ya que es únicamente con los trabajadores "de base" que se entiende establecida.

Pero se encuentra algo grave, ya que se entiende con esta disposición, interpretándose literalmente que la relación es con el "titular" de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo, ya que lo que sucede es que los titulares que extienden o firman los nombramientos sólo están actuando como representantes del Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como insitución y no como persona física que finalmente es lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base.

El artículo 5o. detalla puesto por puesto y en cada institución o tipo de organización los puestos que son de confianza, cuando debería establecerse la calidad o característica del empleado de confianza o tal vez en forma más fácil, señalarlos a partir de su nivel presupuestal.

El artículo 8o. señala las exclusiones en la protección de la ley, mencionándose a los trabajadores de confianza, los miembros del Ejército y la Armada Nacionales, salvo el personal civil de la Industria militar, el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros de Servicio Exterior Mexicano, así como los que presten servicio civil por contrato o por honorarios.

El artículo 16 señala por una parte las causales por las que un trabajador podrá ser trasladado de una población a otra y las condiciones de ese traslado y por otra que deberá señalársele previamente esa causa al trabajador.

El problema es que cuando esto sucede únicamente se le notifica, es decir, se le da a conocer algo ya decidido y en lo que su voluntad no tiene

participación, que se supone es el objeto de darle aviso previo, cuando recibe el aviso no tienen otra alternativa.

RELACION DE LAS REFORMAS Y ADICIONES AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960, en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario. Se crea el apartado "B", integrado con XIV fracciones y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado "A".

2. Decreto de 6 de octubre de 1961, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 27 de noviembre de 1961, en vigor desde esta fecha. Se reforma la fracción IV, párrafo 2o. del apartado "B".

3. Decreto de 8 de noviembre de 1972 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario. Se reforma el inciso f) de la fracción XI del apartado "B" y se adicionó con un segundo párrafo la fracción XIII del propio apartado "B".

4. Decreto de 7 de octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974, y en vigor desde el día de su publicación en el citado Diario. Se reforma el párrafo inicial del apartado "B".

5. Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 y en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario.

Se reforman las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado "A", así como las fracciones VII y XI inciso c) del apartado "B".

6. Decreto de 16 de noviembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 1982 en vigor al día siguiente de su publicación en el mencionado Diario. Se adicionó la fracción XIII bis al artículo 123 en su apartado "B".

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo, siendo éste el origen de la actual ley.

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

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales ante mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del entonces Presidente.⁽²⁶⁾

En 1968 fué concluído un segundo anteproyecto, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, uniéndose al grupo el Lic. Alfonso López Aparicio.

Este anteproyecto fué divulgado entre los sectores interesados para que se estudiara y dieran sus opiniones, según propuesta del Ejecutivo.

Por acuerdo de éste mismo el 1o. de mayo del mismo año se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran par dar sus impresiones y elaborar un mejor proyecto.

En diciembre de 1968 el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, y se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

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

Su aprobación fué publicada en el diario Oficial de 1o. de abril de 1970 y entró en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

En esta Ley tanto en lo que respecta en relación a las autoridades de trabajo, como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. En cuanto a las primeras fué para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido; y con las segunda se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la había generado y aligerar

(26) DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo* Op. Cit. p.p. 72 y 73

los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia habían demostrado eran necesarias.

En cuanto al contenido de esta ley se observa lo siguiente:

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no pasara de tres meses de salario. También quedó establecido la posibilidad de que a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Igualmente los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos.

En lo que respecta a las normas procesales generales ratificaron la oralidad que predominaba, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

En cuanto al procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesar de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se incluyeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes

para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Se introdujo un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

5. HISTORIA DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN MEXICO.

Al existir en México una gama variada de trabajos o actividades con modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas y factores que pueden ser el parentesco, el lugar o vehículo de la prestación del servicio, de la actividad, su temporalidad, etcétera, el legislador se vio en la necesidad de otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular, propia o específica.

"Debido al problema surgido del estatuto laboral para arrancar el derecho civil, al mercantil y al administrativo, relaciones de trabajo que indebidamente retenían. La Comisión analizó ante todo la postura que debía adoptar pues pudo dejar a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación de las actividades que pertenecen a nuestro estatuto, pero una solución de este tipo ofrecía diversos inconvenientes: en primer término, resultaba un aplazamiento innecesario del problema; en segundo lugar, la lucha de la Ley de 1931 para

extender su manto protector a los grupos de trabajadores que padecían el yugo de los contratos civiles o mercantiles, no siempre tuvo éxito, como en los casos de los agentes de seguros, choferes, deportistas y otros más por lo que era indispensable el pronunciamiento del legislador para hacer cesar la incertidumbre y poner punto final a la lucha; y finalmente, si bien todas las relaciones de trabajo están regidas por el artículo 123, ello no quiere decir, que no debieran diversificarse las normas reglamentarias para adaptarlas a las modalidades especiales de algunos trabajos.

Los razonamientos de estos renglones explicaron el nacimiento del título sexto de la Ley: algunos de sus capítulo, el trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, y el trabajo a domicilio, vienen de la Ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas. Pero en la Ley nueva se observa un remozamiento de las normas, deducido de la experiencia de los años pasados. Los capítulos nuevos: trabajo de autotransportes, de maniobras de servicio público, de agentes de comercio, de deportistas profesionales, de actores y músicos y el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se incluyeron en el proyecto que se entregó a los representantes del trabajo y del capital, por lo que son el resultado de aquel debate público"⁽²⁷⁾

Al establecerse nuevas normas especiales para trabajadores de autotransportes, de maniobras de servicio público, de agentes de comercio, de actores y músicos, y el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se confirma una parte de la teoría integral, en el

(27) DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Op. Cit. p. 456

sentido de que el artículo 123 Constitucional no solamente contiene normas protectoras del trabajo humano en el campo de la producción económica y fuera de éste comprendiendo obreros, jornaleros, empleados, domésticos, sino a todo prestador de servicio, ya sea médico, técnico, taxista, etc, no en función de la naturaleza expansiva del Derecho del Trabajo, sino por disposición expresa del mencionado precepto constitucional.

CAPITULO III.

LEGISLACION APLICABLE.

1. NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL SOBRE TRABAJO BUROCRATICO.

Jurídicamente el Trabajo Burocrático se encuentra apoyado en los siguientes preceptos constitucionales.

a) Facultad para legislar en materia de trabajo.

"Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;"

b) Declaración de Derechos Sociales.

"El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye, según se ha dicho, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral.

El apartado "A" de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; el inciso "B" de tal precepto regula el trabajo de los empleados al Servicio del Estado."⁽²⁸⁾

(28) CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada*. Trillas. México. 1996. p. 580

El artículo 123 Constitucional cuyo contenido integra el Derecho Mexicano del Trabajo, se divide en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales: El apartado A), que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios, y de manera general, todo contrato de trabajo, es decir, se aplica a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, y el apartado B) rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquéllos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

En realidad consideramos que todos los trabajadores deberían regirse por el apartado "A" de éste artículo, ya que todos por su calidad de trabajadores deben tener los mismos derechos y obligaciones, sin hacer la división que se hace en este artículo.

Respecto de este artículo se señala lo siguiente:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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:"

Respecto de la Jornada de trabajo la fracción I , II, III y XI nos señalan lo siguiente:

"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, el trabajo nocturno industrial y

todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida 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;

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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos."

La fracción IV nos dice que: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;"

La fracción V nos señala todo lo relacionado a los derechos que tiene la mujer durante el periodo de embarazo y después de éste, estipulando:

"V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora para cada uno, para alimentar a sus hijos;"

Las fracciones VI, VII , VIII, y X nos señalan todo lo referente a salario disponiendo:

"VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se

determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesionales, 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 económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

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.

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

Se señala en la fracción IX el derecho que tienen los trabajadores a obtener una participación en las utilidades de las empresas, así como todo lo relacionado con esto en su seis incisos.

Las fracciones XII, XIII, XIV. y XV nos señalan las obligaciones que tienen los patrones para con sus trabajadores, en cuestiones de higiene, habitación, centros recreativos, capacitación, y todo lo relacionados con accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales.

Las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII señalan todo lo relacionado con el derecho de Huelga, su procedimiento, y las autoridades competentes para conocer de esto.

La fracción XXIII dispone:

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

La fracción XXIV nos señala que 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 podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedentes del sueldo del trabajador en un mes.

La fracción XXV establece:

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

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

Encontrándonos que en lo cotidiano esta disposición no se cumple, ya que hay instituciones, sobre todo privadas, que cobran por colocar a los trabajadores en algún empleo, violándose así ésta norma.

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

La fracción XXVII nos señala las condiciones que aún expresadas en el contrato serán nulas y no obligaran a los contratantes, siendo las siguientes:

"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 por 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."

La fracciones XXVIII, señala:

"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.

Las fracciones XXIX y XXX nos señalan lo relacionado con la Ley del Seguro Social, y de las sociedades cooperativas que serán consideradas de utilidad social para la construcción de casas baratas e higiénicas, y las destinadas a ser adquiridas por lo trabajadores en determinados plazos.

Por último la fracción XXXI nos establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponderá a las autoridades de los Estados, en sus jurisdicciones respectivas, y señala los asuntos que serán competencia exclusiva de las autoridades federales.

Respecto del apartado "B" del artículo 123 Constitucional se señala que regira éste entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

La fracción I nos señala todo lo referente a la Jornada de Trabajo estipulándose lo siguiente:

"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;"

La fracción II y III nos señalan que: por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro, y que los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

Las fracciones IV, V, y VI nos reglamentan todo lo relacionado con el salario, así como sus normas protectoras.

La fracción VII y VIII señalan lo siguiente:

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

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

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad que represente la única fuente de ingresos de familia;"

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

La fracción X señala el derecho de los trabajadores a asociarse para la defensa de sus intereses comunes, así como el derecho a huelga, y la manera en que se debe ejercitar.

La fracción XI nos establece todo lo relacionado con la seguridad social disponiéndose lo siguiente:

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

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

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

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

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tienda 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 constituir las, 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 correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

La fracción XII señala que: "los conflictos individuales, colectivos o intersindicados 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 Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última."

La fracción XIII y XIII Bis establecen:

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de 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 éste apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII-Bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicanos registrarán sus

relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

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

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado B del artículo 123 de la Constitución. Por el hecho de encontrarse reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores en el artículo 123 constitucional, dentro del título denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral.

2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Legislación Burocrática se encuentra integrada en la siguiente forma:

Título Primero: Disposiciones Generales.

Título Segundo: Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Título Tercero: Del escalafón.

Título Cuarto: De la organización colectiva de los trabajadores de las condiciones generales del trabajo.

Título Quinto. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.

Título Sexto: De las prescripciones.

Título Séptimo. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

Título Octavo: De los medio de apremio y de la ejecución de los laudos.

Título Noveno: De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Título Décimo. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Esta Ley contiene 165 artículos y 7 transitorios.

El título primero denominado "Disposiciones Generales" se compone de un solo capítulo, y nos señala en su artículo 1o. a quienes regula esta Ley. "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran :Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismo descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

Este artículo amplía la aplicación de la legislación burocrática en cuanto a organismos descentralizados respecto de lo señalado en el apartado "B" del 123 constitucional, originando con ello diversos problemas en cuanto a su aplicación, ya que no se determina bien cual legislación se aplicará en relación a los organismos descentralizados, ya que el apartado "B" no los señala, en cambio la fracción XXXI del apartado "A" hace referencia a ellos, por ejemplo Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social,

Comisión Federal de Electricidad son regidos por el apartado "A", no obstante de ser organismos descentralizados.

También se señala en este apartado que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. (art.2)

Respecto de este artículo considero que hay un ligero error en cuanto a su redacción, ya que de su texto se puede interpretar que la relación jurídica se da entre los titulares de las dependencia es decir entre sus representantes y los trabajadores y no entre la dependencia y éstos como sería lo correcto.

Siguiendo de la misma manera el criterio de Miguel Cantón Moller que nos señala " en forma muy clara se está eliminando de la relación laboral a los trabajadores de confianza, ya que es únicamente con los trabajadores "de base" que se entiende establecida. Pero hay algo aún más grave: se comprende, con esta disposición si se interpreta literalmente, que la relación es con "el titular" de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo; la realidad es que los titulares, que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como institución no como persona física, que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base"⁽²⁹⁾

El artículo 3o. nos señala que "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

(29) CANTON MOLLER, Miguel. *Derecho del Trabajo Burocrático*. Op. Cit. p. 88

De lo anterior se desprende que para que exista una relación jurídica de trabajo entre una dependencia y un trabajador debe existir un nombramiento o figurar en la lista de raya de trabajadores temporales, y no como en lo concerniente a los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo que se puede presumir la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe según lo señalado en el artículo 21 de ésta misma ley.

Se señala también en esta Ley la división entre los trabajadores de confianza y de base, el artículo 5o. especifica a los trabajadores de confianza y el 6o. nos informa que los trabajadores de base son los no incluidos en el artículo anterior, y que por tanto éstos serán inamovibles.

El artículo 8o. dispone quienes quedan excluidos del régimen de esta ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o. señalando a "los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Miguel Cantón Moller nos comenta al respecto "parece una verdadera injusticia, que se incluye dentro de los no protegidos por la Ley a quienes presten servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; parece injusto porque este personal es puramente operativo y está sujeto a las órdenes de sus superiores de tal suerte que no existe fundamento para hacerlos aparecer como si pudieran crear o cambiar situaciones generales."⁽³⁰⁾

(30) Ibidem

El artículo 10 señala la irreunciabilidad a los derecho que otorga esta ley.

El artículo 11 nos señala que "en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad"

Este artículo señala las fuentes del Derecho Burocrático, y su orden de aplicación.

El Título Segundo denominado "Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares" se compone de siete capítulos.

En el primer capítulo se señalan disposiciones como la manera en que los trabajadores prestarán sus servicios y podrán ser para obra determinada o por tiempo fijo.

Dispone que 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. (art. 13)

El artículo 14 dispone las condiciones nulas y que no obligaran a los trabajadores aun cuando ellos las aceptaran expresamente:

I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años.

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

IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde presten los servicios, y

V. un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldo y demás prestaciones económicas."

Se señalan también los elementos que deben contener los nombramientos.

El artículo 16 señala los trámites en caso de traslado de un trabajador a otra población, y las causas por las que únicamente se pueden ordenar.

Y el artículo 20 señala que "los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de puestos del Gobierno Federal. los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos."

El Capítulo Segundo señala todo lo relacionado con la jornada de trabajo y dispone que se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas, considerándose jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna.

Dispone que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, de trabajo nocturno sera de siete horas, y de la jornada mixta será de siete horas y media, según lo señalado en el artículo 22, 23 y 24.

Respecto de estos artículos se puede señalar que en la práctica la jornada de trabajo es inferior de 8 horas, sin exceder 40 horas semanales, debido al acuerdo publicado en 1972 en donde se distribuye la jornada laboral y se establece la semana de trabajo diurno de 5 días de duración, y por tanto se dispone que por cada 5 días de trabajo, los burócratas disfrutarán de 2 días de

descanso continuos, y que la hora de salida no podrá exceder de las quince horas, con determinadas excepciones.

Señala también este capítulo que cuando la naturaleza del trabajo lo exija la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud. (art 25)

Se dispone que en cuanto al trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

El artículo 27 señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Anteriormente ya se señaló que éste artículo no se da en la práctica ya que conforme al acuerdo del Presidente Luis Echeverría publicado en el Diario oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972 se señala en beneficio de los burócratas que por cada 5 días de trabajo, disfrutarán de 2 días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

El artículo 28 señala los derechos a que tiene la mujer durante el tiempo de embarazo y después de éste.

El artículo 29 señala que los días de descanso obligatorio serán los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Respecto de esta disposición los burocratas han conseguido ventajas en cuanto a sus días de descanso, ya que en los casos en que asisten a desfiles o manifestaciones públicas, tienen el derecho de descansar al día siguiente de éstos, con goce íntegro de sus salarios.

Y el artículo 30 señala lo que respecta a vacaciones señalando que "los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables 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 utilizan 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 servicios, 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 tendrán derecho a doble pago de sueldo."

El capítulo III dispone lo relacionado con el sueldo o salario señalando en su artículo 32 primeramente que "el sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior."

Se señala también que el sueldo deberá ser uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y que se fijará en los tabuladores regionales.

Se señala que los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheque.

Respecto de éste artículo considero que al igual que en lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo esta disposición se viola, ya que actualmente el pago en general no se hace en ninguna de las dos formas señaladas, sino con tarjeta del banco (tarjeta de débito), no contemplándose hasta ahora en la ley.

El artículo 38 señala las causas por las que únicamente se podrán hacer retenciones descuentos o deducciones al salario de los trabajadores.

Se establece que las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

El artículo 40 señala que "en los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediara el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de la Ley disfruten de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos."

Se señala como protección al salario que no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo que se dispone en el artículo 38; y que es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona.

Y finalmente el artículo 42 bis establece que se tiene derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que éste será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin haber ninguna deducción.

El Capítulo IV establece las obligaciones de los titulares encontrándose entre ellos:

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

III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudos ejecutoriados. 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 tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldo o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

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 permite 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 del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor."

El Capítulo V nos señala en su artículo 44 las obligaciones de los trabajadores, nombrando entre ellas:

"I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefe 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;

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro sus 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."

El Capítulo VI en su único artículo señala lo referente a la suspensión temporal y señala:

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador ni significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

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

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

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese."(art. 45)

El capítulo VII nos nombra las causas de cese sin responsabilidad para los titulares de las dependencias encontrándose entre ellas las siguientes:

"I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o

equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de un servicio, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinante 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, .

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

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

En cuanto al procedimiento el artículo 46 bis señala que "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intevengan y por dos testigos de asistencia, debiéndole entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma."

Respecto de la inamovilidad regulada en la Ley Burocrática esta es más protectora en relación a lo regulado con trabajadores privados, ya que la rescisión unilateral por parte del titular de la unidad burocrática no se admitida, ya que de acuerdo al artículo 46 éste tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causales referidas en la Fracción V del artículo citado, 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 la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

Y finalmente si el tribunal resuelve que el cese fué justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, siempre que hubiere sido suspendido de su empleo 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.

El título Tercero denominado "Del escalafón", en su capítulo primero nos señala que se entiende por escalafón "el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas" (art. 47)

Se señala que tienen derecho a ser ascendidos los trabajadores de base que tengan un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Se establecen como factores escalafonarios: los conocimientos, la aptitud, la antigüedad y la disciplina y puntualidad.

Y finalmente el artículo 51 establece que "las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática."

En su capítulo segundo señala que el personal de las dependencias será clasificado de acuerdo con sus categorías, en los grupos señalados en el artículo 20 de la Ley.

Y que en cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón la cual se integrará con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate, y en caso de que no haya acuerdo la designación la hará el tribunal federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no debe exceder de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan. (art. 54).

Por último se señala que las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos auxiliares en su caso, se señalarán en los reglamentos y convenios, pero sin contrariar las disposiciones de esta ley, según lo estipulado en el artículo 56.

El capítulo III señala respecto del escalafón que "los titulares 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". (art 57).

Se señala también que cuando se tenga conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón convocarán a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo, y éstas señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación y los datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón. (art. 59 y 60).

Se dispone que la vacante se dará al trabajador que obtenga la mejor calificación habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo.

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 empleado interino que deba cubrirla.(art. 63).

Cuando se trate de vacantes temporales menores de seis meses, el titular de la dependencia tiene la libertad de designar libremente a la persona que deba cubrirla, sin tener que tomar en cuenta al escalafón, pero si llegará a durar más tiempo del señalado los trabajadores tienen el derecho de exigir al titular su nombramiento provisional en el puesto que les corresponda.

"Por último se señala que el procedimiento para resolver las permutas, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos". (art 66)

El Título Cuarto denominado "De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo". En su capítulo I nos refiere lo relacionado con sindicatos, estableciendo en su artículo 67 que "los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituídas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Dispone que en cada dependencia habrá sólo un sindicato, y en caso de que existan varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el que reconocerá al mayoritario será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se les prohíbe a los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos, en el supuesto de que trabajadores que estén sindicalizados desempeñen un puesto de confianza se les suspenderán sus obligaciones y derechos sindicales.

Como requisito para constituir un sindicato se pide que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros, según lo estipulado en el artículo 71.

Se señalan como obligaciones de los sindicatos:

"I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, 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 concurrieren 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 sindicatos 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".(Art. 77)

Se les prohíbe a los sindicatos:

"Hacer propaganda de carácter religioso;

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

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V. Adherirse a organizaciones o centrales obrera o campesinas." (art. 79).

El artículo 82 nos señala las razones por las que se puede disolver los sindicatos:

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.

El capítulo II establece lo relacionado con las Condiciones Generales de Trabajo, y se estipula que éstas se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en consideración la opinión del Sindicato a solicitud de éste, y se revisarán cada tres años.

El artículo 88 señala que las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

"I. La intensidad y calidad del trabajo:

II. las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización 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;

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

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

Por último se establece que las condiciones generales de trabajo van a surtir efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje; y que éstas deberán ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El capítulo III y IV nos refieren lo relacionado con la huelga señalando en su artículo 92 que "huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece." y que "declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con lo requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas." (art. 93).

Se dispone los trabajadores podrán hacer uso de este derecho cuando se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados el apartado B, del artículo 123 Constitucional, y que ésta deberá limitarse al mero acto de la suspensión de trabajo.

Se requiere para declarar una huelga:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada."

En cuanto al procedimiento para declarar la huelga se estará a lo dispuesto en los artículos 100 al 105.

Y por último el artículo 108 señala las causas por las que puede terminar una huelga:

- 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 la partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

El Título Quinto denominado "de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales", señalando en su capítulo primero que los riesgos profesionales que sufran los trabajadores 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 de Trabajo, en su caso. (art. 110).

También se dispone que los trabajadores que sufran de enfermedades no profesionales tienen derecho a que se les concedan licencias para faltar a sus labores, pero previo dictamen y la consecuente vigilancia médica señalando el artículo 111 los siguiente términos:

"I. 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 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 goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días con medio sueldo, y

IV. A los que tengan de diez años de servicios 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 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."

El Título sexto denominado "De las Prescripciones." dispone que las acciones que nacen de esta ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo prescriben en un año, exceptuando este término en los casos previstos en los artículos 113, y 114, siendo el tiempo en éstos artículos el de un mes, cuatro meses, y dos años.

El artículo 115 señala que la prescripción no puede comenzar ni correr:

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

II. Contra los trabajadores incorporados al servicios militar en tiempo de guerra y que por alguno de los concepto 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."

Se señala que la prescripción se puede interrumpir:

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

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables."(art. 116).

En cuanto al tiempo de prescripción la ley amplia los plazos en favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo. La prescripción de la acción para los burócratas en este caso es de cuatro meses.

El título Séptimo denominado "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo." nos señala en su capítulo I que

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual formas que las salas

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal." (art. 118).

Se dispone que el Presidente del Tribunal será sustituido en faltas temporales y definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal. Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el secretario General Auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y las de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original, según lo estipulado en el artículo 119.

Se señala así mismo que el Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, durarán seis años en su puesto; y estableciéndose que el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Ejercer la representación del Tribunal;
- II. Dirigir la administración del mismo;
- III. Presidir las sesiones del Pleno;

IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;

V. Asignar los expedientes a cada una de las Salas conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;

VI. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno;

VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares;

VIII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;

IX. Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y

X. Las demás que le confieren las leyes."

Y señalándose las facultades y obligaciones tanto de el Presidente de las salas, así como los Presidentes de las Salas Auxiliares en los artículos 120 B y 120 C.

El artículo 121 establece los requisitos para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje nombrando entre ellos:

I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.

II. Ser mayor de veinticinco años, y

III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y de Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer título profesional de Licenciado en Derecho, legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia laboral.

El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un periodo no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de designación."

El artículo 122 señala el personal con que contará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y los nombramientos que tendrán; así mismo los requisitos que deberán satisfacer el Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios.

Por último se señala que el Tribunal tendrá la libertad, por conducto del Pleno, de nombrar, remover, o suspender a sus trabajadores en los términos de la Ley.

En su capítulo II se señala la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje siendo éstos:

"I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos."

Y de los artículos 124 A al 124 C, se establece la competencia para el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la de las Salas y Salas Auxiliares.

El capítulo III se señalan los procedimientos para resolver las controversias o conflictos que se sometan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Señalándonos el artículo 125 que "tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del tribunal Federal de Conciliación y a Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdo del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo".

El artículo 127 dispone que "el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo"

El artículo 127 bis señala el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Se establece que para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de voto de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares,

bastará la presencia del Presidente de la misma, pero lo tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I. Las que versen sobre personalidad;
- II. Las que versen sobre competencia;
- III. Las que versen sobre admisión de pruebas;
- IV. Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- V. El laudo, en el caso de las Salas, y
- VI. Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley."(art. 128)

En cuanto a la demanda se establecen requisitos consignados en el artículos 129, y se dispone que la contestación de ésta se debe presentar en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de la notificación; el Tribunal en cuanto reciba la contestación de la demanda o transcurrido el plazo para la contestación deberá ordenar la práctica de las diligencias necesarias y citará a las partes, y si se necesitan testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

En la audiencia únicamente se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional siempre que se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El tribunal apreciará las pruebas presentadas, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fé, expresando en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Si de la demanda o durante el procedimiento resultare a juicio del Tribunal su incompetencia se declarará de oficio.

Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, cuando no se haga ninguna promoción en el término de tres meses, siempre y cuando esa promoción sea necesaria para continuar con el procedimiento; y una vez transcurrido este tiempo el Tribunal, de oficio o a petición de parte declarará la caducidad.

La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratorio de caducidad, el laudo y los acuerdo con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados; los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

Finalmente se señala que las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas por la autoridades correspondientes, pronunciado el laudo el Tribunal lo notificará a las partes, según lo señalado en los artículos 130 al 147.

El título Octavo denominado "De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos" nos señala en su capítulo primero que el Tribunal podrá imponer multas para hacer cumplir sus determinaciones, y que éstas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, girando el Tribunal el oficio correspondiente.

El capítulo segundo señala que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, dictando para ese efecto todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio procedan según lo establecido en el artículo 150

El artículo 151 nos señala que "cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada

y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior."

La ejecución de los laudos queda a merced de las autoridades superiores o sea de los titulares de las dependencias, pues independientemente de la falta de disposiciones adecuadas el Tribunal no siempre procede con la energía que el caso requiere, aplicando las leyes supletorias, o sea la Ley Federal del Trabajo.

El Título Noveno denominado "de los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores establece que los conflictos surgido entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, van a resolverse en única instancia por el Pleno de la Justicia de la Nación.

En el precepto se reproduce el texto constitucional de la fracción XII, párrafo segundo, del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Para efectos del artículo antes mencionado se señala que se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el cual pasará el pleno de la Suprema Corte de Justicia para su resolución.

Esta Comisión Substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia, que va a ser nombrado por el pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del poder Judicial de la Federación, y un tercer, ajeno a las dos partes designado de común acuerdo por los mismos.

Esta Comisión va funcionar con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado, y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria.

Los miembros deberán reunir los requisitos señalados en el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro deberán ser además licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representantes del Sindicato durará en su

encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo fijado en el presupuesto de egresos y solo podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron, según lo consignado en los artículos 154 al 157.

En su capítulo segundo señala que para la tramitación de los expedientes la Comisión Substanciadora se sujetará a las disposiciones señaladas en el capítulo III de título séptimo de esta ley.

El artículo 159 señala que "en los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato.

El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente."

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se podrá reunir cuantas veces se necesite, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora.

La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si se aprueba en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al presidente de la Suprema Corte para su cumplimiento, y en caso de que se rechaze se turnarán los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen.(art. 161).

El título Décimo denominado "de las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones" consta de un sólo capítulo y señala que en los casos en que los particulares falten al respeto y orden debidos durante las actuaciones del tribunal, así mismo a los empleados del propio Tribunal, que cometan faltas en el desempeño de sus funciones les podrá imponer el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje correcciones disciplinarias; y éstas podrán ser amonestación, multa que no exceda de cien pesos y suspensión del empleo con

privación de sueldos has por tres días, según lo estipulado en los artículos 162 y 163.

Estas correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida, así mismo se establece que las infracciones a esta Ley que no tengan establecida otra sanción, se podrán castigar con multa hasta de mil pesos.

Considerando por último que “el 1o. de septiembre de 1982 el señor presidente López Portillo anunció, en su último informe de gobierno, que en virtud de la falta de solidaridad de la Banca privada con los intereses supremos del país, procedía a su expropiación, y por decreto de fecha 6 de septiembre del propio año, incorporó a todos los empleados bancarios al apartado B del artículo 123 Constitucional”⁽³¹⁾

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo consta de 1010 artículos distribuidos en dieciseis títulos denominados de la siguiente manera:

| | |
|-----------------|--|
| Título Primero. | Principios Generales. |
| Título Segundo. | Relaciones Individuales de Trabajo. |
| Título Tercero. | Condiciones de Trabajo. |
| Título Cuarto. | Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. |
| Título Quinto. | Trabajo de las mujeres. |

31) CAVAZOS FLORES, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada*, op. cit. p. 590.

| | |
|--------------------|---|
| Título Quinto Bis. | Trabajo de los Menores. |
| Título Sexto. | Trabajos Especiales. |
| Título Séptimo. | Relaciones Colectivas de Trabajo. |
| Título Octavo. | Huelgas. |
| Título Noveno. | Riesgos de Trabajo. |
| Título Décimo. | Prescripción. |
| Título Once. | Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales. |
| Título Doce. | Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. |
| Título Trece. | Representantes de los Trabajadores y de los Patrones. |
| Título Catorce. | Derecho Procesal del Trabajo. |
| Título Quince. | Procedimientos de Ejecución. |
| Título Dieciséis. | Responsabilidades y Sanciones. |

El título Primero denominado "Principios Generales" señala que esta Ley rige las relaciones de trabajo que se comprenden en el artículo 123 constitucional, apartado B.

Regula la libertad para dedicarse a la profesión, industria y comercio siendo lícitos, con excepción de los casos en que se ataquen derechos de tercero o se ofenda a la sociedad, tal como lo señala la Constitución.

Establece en su artículo 5o. las estipulaciones que no podrán producir efecto legal, ni impedir el goce y ejercicio de los derechos, aun se hagan por escrito o verbal

Conceptúa al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo subordinado"; y de patron como "persona física o moral que

utiliza los servicios de uno a varios trabajadores”, según lo estipulado en los artículos 8º y 9º de la Ley.

Dispone que a falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados referidos en el artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la equidad; y que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º, y en caso de duda prevalecerá la interpretación favorable al trabajador, según lo establecido en los artículos 17º y 18º.

En el Segundo Título denominado "Relaciones Individuales de Trabajo", nos refiere en sus capítulos la duración de las relaciones de trabajo, suspensión de los efectos de estas, rescisión, y terminación de las relaciones de trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo se encuentra que éstas se regulan en ambas legislaciones, tanto en la ley burocrática como en la Ley Federal del Trabajo, con algunas modalidades en el caso de los servidores públicos, referentes sobre todo a los trámites administrativos que debe llevar a cabo la Institución en caso de alguna infracción.

En el título tercero designado "Condiciones de Trabajo se reglamenta las disposiciones generales respecto de ésta, la Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, y por último la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En cuanto a las condiciones de trabajo podemos señalar que lo referente a la duración de la jornada la Ley Federal del Trabajo señala en sus artículos 60 y 61 que "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna."

"La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

De lo que podemos desprender que en lo que se refiere a la jornada de trabajo en ambas legislaciones se considera el mismo tiempo para el turno diurno y nocturno respectivamente, mostrándonos con esto que en ambos casos se protege al trabajador en las mismas circunstancias.

En lo referente a días de descanso señala el artículo 69 que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Desprendiéndose de igual manera que en ambas leyes se considera un día de descanso para los trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

En cuanto a las vacaciones podemos ver que si existe diferencia entre la Ley Burocrática y la Ley Federal del Trabajo, ya que lo establecido en esta Ley en sus artículos 76 al 81 a los trabajadores se les establece sus vacaciones de acuerdo a otros criterios donde se maneja un mínimo de días de 6 hasta llegar a 12 días laborales; por cada año subsecuente después del 4o. el periodo aumenta en dos días por cada cinco de servicio, mientras que los trabajadores del estado tienen derecho a vacaciones que nunca serán menores de 20 días al año.

En cuanto a materia de salario ambas leyes protegen de la misma manera éste, estableciendo los casos en que sólo podrá ser embargable; y la irrenunciabilidad al salario.

En su Título Cuarto denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.", en éste se señala las obligaciones de los

trabajadores y patrones, habitaciones de los trabajadores, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso e invenciones de los trabajadores.

En cuanto a éste capítulo prácticamente se señalan las mismas obligaciones tanto para trabajadores como patrones en ambas leyes, al igual que se establecen los mismos derechos de preferencia, antigüedad y ascenso para ambos trabajadores, dándoseles también la misma oportunidad a ambos de obtener facilidades para obtener sus viviendas.

El título quinto y quinto Bis se consignan las normas protectoras el trabajo de las mujeres, y el de los menores, estableciéndose el de las mujeres de los artículos 164 al 172 y el de los menores 173 al 180, notándose en estos apartados la misma reglamentación que se da en la Ley Burocrática, cambiando sólo los artículos y no dándoseles un capítulo especial a cada uno de ellos como se maneja en la Ley Federal del Trabajo.

En el título Sexto denominado "Trabajos Especiales" se regulan las relaciones de trabajo establecidas entre trabajadores, que por sus características especiales la Ley les ha otorgado una regulación aparte encontrándose entre ellos: Trabajadores de confianza, Trabajadores de los buques, Trabajadores de las Tripulaciones aeronáuticas, Trabajo ferrocarrilero, Trabajo de autotransportes, Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, Trabajadores del campo, Agentes de comercio y otros semejantes, Deportistas profesionales, Trabajadores actores y músicos, Trabajo a domicilio, Trabajadores domésticos, Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, Industria familiar, Trabajos de médicos residentes en periodo de ramadiestramiento en una especialidad, y Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

El título Séptimo denominado "Relaciones Colectivas de Trabajo" nos establece en sus ocho capítulos lo referente a Coaliciones, Sindicatos,

federaciones y confederaciones, Contrato colectivo de trabajo, Contrato-ley, Reglamento Interior de Trabajo, modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, todo esto señalado en sus artículos 354 al 439.

Regulando de la misma manera que la Ley Burocrática lo relacionado a Sindicatos, no existiendo los demás apartados en ésta.

Título Octavo denominado "Huelgas" dispone todo lo relacionado con esta materia.

Respecto de esto podemos desprender que existe una diferencia en cuanto a los objetivos que deberán tener los trabajadores al iniciarse una huelga, ya que el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del Título Séptimo.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título Séptimo.

IV. Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;y

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419.

Mientras que la Legislación Burocrática señala en su artículo 94 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".

El Título Noveno denominado "Riesgos de Trabajo" señala en su artículo 472 que "las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352". Y no establece todo lo relacionado con éste título de los artículos 472 al 515.

Desprendiendo que en todo lo asociado en cuanto a este tema la Legislación Burocrática se remite a lo dispuesto en esta Ley.

El Título Décimo denominado "Prescripción" establece los tiempos en que prescriben las acciones derivadas de ésta Ley, en cada caso en concreto; haciendo hincapié que prácticamente se manejan los mismo términos para la prescripción en ambas leyes.

El título once denominado "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales" señala a lo largo de sus 101 artículos lo relacionado a competencia constitucional de las autoridades del trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Inspección del trabajo, Comisión Nacional de los Salarios Mínimo, Comisiones Consultivas de éstos, Procedimientos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Juntas Federales y Locales de Conciliación y Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

El título doce únicamente señala el personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El título trece denominado "Representantes de los Trabajadores y de los Patrones" nos permite ver en sus tres capítulos lo establecido en relación de los Representantes de los trabajadores y patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes; así mismo a los Representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional de los Salarios mínimos y en las Comisiones Consultivas, y por último los Representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El título Catorce nos regula el Derecho Procesal del Trabajo, estableciendo todo lo relacionado con los principios procesales, la capacidad y personalidad de las partes, de los Organos Competentes, de los impedimentos y excusas, de la actuación de las juntas, de los términos procesales, de las notificaciones, de los exhortos y despacho, de los incidentes, de la acumulación de la continuación del proceso y de la caducidad, de las pruebas, de las resoluciones laborales, de la revisión de los actos de ejecución, de las providencias cautelares, de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, del procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los Procedimientos Especiales, de los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga.

El título Quince no establece los procedimientos de ejecución señalando entre ellos el procedimientos del embargo, los remates, el procedimiento de las tercerías y preferencia de Créditos, y los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Y finalmente el último título nos regula es sus artículos 992 al 1010 responsabilidades y sanciones, señalando en su artículo 992 que "las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este

Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."

CAPITULO IV.

LA DESAPARICION DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. RELACION EXISTENTE ENTRE EL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Del análisis del artículo 123 Constitucional podemos desprender lo siguiente:

Respecto del Apartado "A" del artículo 123 Fracción I y II se señala:

"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, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;"

Y el apartado "B" fracción I dispone:

"I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que exceden 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;"

De esto deducimos que en cuanto a la jornada de trabajo en ambos apartados se considera el mismo tiempo para el turno diurno y nocturno, regulando por lo tanto de la misma manera al trabajador.

Respecto de la regulado en el segundo párrafo de la fracción primera del apartado "B" se desprende que lo regulado en esta fracción y posteriormente en la Ley Burocrática artículo 39 es exactamente lo mismo a lo dispuesto en el apartado "A" fracción XI y en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 66 y 67.

En cuanto a la fracción IV del apartado "A" se señala:

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

Estipulándose de la misma manera en la Fracción II del apartado "B" lo siguiente:

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

Existiendo un acuerdo que modificó lo estipulado por esta fracción en el que se señala que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Este acuerdo es emitido el 28 de diciembre de 1971, en el Diario Oficial de la Federación por el Presidente Luis Echeverría.

Al respecto podemos apreciar que uno de los motivos que generó este Acuerdo fué que a criterio del entonces Presidente de la República "las complejas tareas del Gobierno Federal, requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad, a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al

sector público mayor racionalidad y dinamismo.", según lo estipulado en los considerandos de este Acuerdo.

De lo que concluimos que no debería existir esta diferencia entre los trabajadores burocráticos y los regulados por la Ley Federal del Trabajo, ya que la mayoría de las actividades realizadas por los trabajadores públicos, siendo el mismo desgaste físico e intelectual para ambos trabajadores. Igualmente es la misma necesidad que se tiene de convivir con la familia y dedicarse a actividades recreativas, para poder entregar al máximo de su capacidad, como lo es para todo ser humano.

En cuanto a la fracción V del apartado "A" del 123 constitucional se dispone:

"V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán fozosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores a mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora para cada uno, para alimentar a sus hijos;"

Regulándose de la misma manera al trabajador burocrático en el apartado "B" Fracción XI, inciso "C", y en el artículo 28 de la Legislación del Trabajo Burocrático, señalándonos lo siguiente:

"C) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos

descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles."

"Art. 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos."

Diferenciándose la regulación para ambos trabajadores únicamente en la manera en que se distribuyen las 12 semanas de descanso para el parto.

Respecto de la fracción VI del apartado "A" se señala:

VI. "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica 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 económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."

Existiendo una diferencia en la manera en que son fijadas los salarios para los trabajadores al Servicio del Estado, ya que la fracción IV del apartado "B" dispone:

"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;"

No habiendo clasificación de los salarios mínimos, como en el apartado "A" que los clasifica en generales y profesionales, existiendo de la misma forma diferencia entre las partes que fijan estos salarios mínimos.

La fracción VII del apartado "A" establece:

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

Consignándose el mismo derecho para los trabajadores al servicio del Estado en la Fracción V del apartado "B" señalándose:

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

Respecto de la fracción X del apartado "A" se establece:

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

No estableciéndose ésto en el apartado "B", pero regulándose en el artículo 37 de la Legislación Burocrática lo siguiente:

"Artículo 37. Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques."

En relación a lo establecido en la fracción VI del apartado "B" se señala:

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

La legislación Burocrática nos menciona en su artículo 38 los casos en que se podrán hacer las retenciones, descuentos o deducciones al salario, y estipulándose prácticamente los mismos casos en la Ley Federal del Trabajo en

su artículo 97, existiendo como una de las pocas diferencias el porcentaje máximo que podrá descontarse en estos casos.

La fracción XII del apartado "A" establece:

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 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.

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."

Estableciéndose el mismo derecho para los trabajadores al Servicio del Estado en el apartado "B" fracción XI, en sus incisos d, e, f, en donde se señala lo siguiente:

"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 constituirlas, 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 correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos."

La fracción XIII del apartado "A" dispone:

XIII "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". En relación con la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y el capítulo III Bis de la misma ley.

Diferenciándose de los trabajadores burocráticos, los cuales no tienen consignado este derecho en la ley.

En cuanto a las fracciones XIV y XV del apartado "A" del 123 se establece:

XIV. "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente 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, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

Disponiéndose los mismos derechos para los Trabajadores al Servicio del Estado en el apartado "B" fracción XI, inciso A, en la ley Burocrática en su artículo 43 fracción II, y en su título quinto.

Existiendo por tanto para ambos trabajadores la seguridad social con el afán de protección para éste.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX señala:

XVII. "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos 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 dependen del gobierno."

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."

Por su parte el apartado "B" al respecto señala en su fracción X lo siguiente:

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;"

Desprendiéndose que existe una desventaja para los Trabajadores Burocráticos en lo que se refiere al derecho de huelga, ya que para que estos puedan realizarla necesitan que se violen de manera general y sistemática los derechos que el artículo les consagra estableciéndose lo mismo en el artículo 94 de la ley reglamentaria. Limitándoles de esta manera su derecho, ya que pudiera existir que se violaren solamente alguno de los derechos consagrados sin que esto fuere motivo para ejercer el derecho de huelga ya que si no se violan todos en forma general y sistemática. Siendo este derecho diferente al que se les da a los trabajadores del sector privado ya que para que ellos puedan ejercer este derecho solo necesitaran "que tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

La fracción XX del apartado "A" señala:

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;"

Estipulándose también para el apartado "B" en su fracción XII las autoridades que conozcan de sus conflictos laborales.

La fracción XXI del apartado "A" señala las sanciones que se darán a ambas partes si se niegan a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo dado por la Junta.

Y en lo que respecta a los Trabajadores al Servicio del Estado se establece éste en su título octavo denominado "De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos."

La fracción XXII del apartado "A" dispone:

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. 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;"

Otorgándoseles el mismo derecho a los trabajadores del sector público en su artículo 43 de la Ley Burocrática en sus fracciones III y IV.

En lo que respecta a la Fracción XXVII del apartado "A" se estipulan las condiciones nulas y que no obligan a los trabajadores aún cuando las acepten, para protección de éste, consignándose de la misma manera las que serán para los trabajadores al servicio del Estado en su ley reglamentaria en el artículo 14, variando en algunas, pero siendo la esencial la de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador.

Respecto de la fracción XXIX y XXX del apartado "A" en donde se establece:

XXIX." Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejes, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;"

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".

En cuanto a esto los trabajadores burocráticos encuentran los mismos derechos de seguridad social en la fracción XI, inciso f del apartado "B", conjuntamente con la Ley del ISSSTE que dispone de éstos derechos.

2. ABROGACION DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Comenzaremos por señalar que la palabra abrogación viene del latín ab, en sentido de negación y rogatio que significa petición.

“ABROGACION de la ley significa en los sistemas jurídicos posteriores al Derecho Romano, la anulación o revocación total de la ley; la supresión de sus preceptos o la supresión de la eficacia jurídica de los mismos por un acto solemne que se declara que ha caducado la vigencia de determinadas disposiciones legales.

De manera que abrogar no es sinónimo de derogar. Este último significa estrictamente revocación parcial de la ley, anulación de alguno de sus preceptos.”⁽³²⁾

Consideramos que no deben existir dos apartados en el artículo 123 de la Constitución para referirse por separados a los trabajadores, sino solo uno, ya que pensamos que todo trabajo y trabajador debe tener reconocida y respetada, sin ninguna distinción la igualdad y la dignidad en el ejercicio de los derechos laborales, por lo tanto no deben establecerse diferencias o discriminaciones entre los trabajadores, todos deberían ser regidos por un solo apartado.

Por otra parte pensamos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, ya que su terreno de aplicación se amplía de lo ordenado por el apartado "B" del artículo 123 constitucional, ya que éste señala que regirá para los trabajadores de los tres Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, siendo manifiesta la violación a esta disposición con el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que ésta ordena que dicha ley además de comprender a los trabajadores de los tres poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, regirá y comprenderá también a los trabajadores de los organismos descentralizados que menciona, agregando además que alcanza a otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones públicas; por lo que es visible que se transgrede el mandato

(32) *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Edit Bibliográfica. Argentina. 1954. T.I. p.p. 100, 101.

constitucional, ya que se extiende más allá de lo que ella en forma concreta establece, observándose también que aunque la citada Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, no rige para todos los trabajadores incluidos en ese apartado, pues no regula las relaciones jurídico laborales de los militares, marinos miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, ni de los miembros del Servicio Exterior Mexicano, las que son regidas por la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana, la Ley Orgánica de la Armada de México, y por el Reglamento del Servicio Exterior Mexicano, también en lo referente al sector paraestatal existen diversidad de normas reguladoras de las relaciones laborales entre ellas y sus trabajadores, por sólo citar algunos, el Banco de México, Petróleos Mexicanos y la Lotería Nacional, tienen distintas normas legales laborales de aplicación, como son la Ley Reglamentaria de la fracción XII-bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución General de la República; la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo visible de la misma manera que el apartado "B" no es cumplido por su ley reglamentaria en cuanto a los sujetos regidos por ésta.

Estando de acuerdo de esta manera con el criterio del Dr. Miguel Borrell Navarro que señala que "la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, por su ámbito de aplicación se extiende y va más allá de lo ordenado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el que concretamente prescribe que el Congreso de la Unión "sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán entre los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores." (33)

(33) BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edición. Sista. México. 1994. p.389.

Tomando en cuenta también que la mayoría de los derechos consignados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional son iguales a los estipulados en el apartado "B", ya que concretamente, las principales diferencias existentes entre el apartado "B" y la ley reglamentaria con el apartado "A" son las siguientes:

1. En cada dependencia sólo puede haber un Sindicato.
2. Está prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.
3. No existe cláusula de exclusión.
4. Los sindicatos no pueden adherirse a organizaciones obreras o campesinas.
5. Los trabajadores sindicalizados no pueden abandonar voluntariamente el sindicato.
6. El derecho de huelga sólo procede cuando se violen de manera general y sistemática los derechos consignados en el mencionado apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
7. El procedimiento de huelga está sometido a una tramitación especial y diferente al señalado en la Ley Federal del Trabajo.
8. Tienen mayores periodos de vacaciones y tienen derecho a disfrutarlas al cumplir sólo seis meses de servicios prestados. Tienen también mayor prima de antigüedad, así como un aguinaldo anual equivalente a 40 días de salario, a diferencia de los trabajadores en general, cuyo aguinaldo es sólo 15 días de salario. Las condiciones generales de trabajo, cuando contiene prestaciones económicas deben ser autorizadas por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.
9. Es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer de los conflictos que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus

trabajadores, así como de los conflictos colectivos que se presenten entre el Estado y sus trabajadores.

Consideramos que en realidad las diferencias existentes entre ambos apartados son muy pocas, y que por tanto no hay razón de ser para que los Trabajadores al Servicio del Estado sean regulados por un apartado diferente y no por el que rige a todos los Trabajadores, tomándo en consideración que en ocasiones este apartado "B" perjudica y limita derechos de sus trabajadores.

Compartiendo de este modo la opinión de Baltazar Cavazos Flores quien señala "con este apartado "B", se les hace un flaco favor a los trabajadores al Servicio del Estado, a los cuales se les ha limitado muchísimo sus derechos laborales, como el de huelga que es del todo ilusorio y demagógico.

Por tanto estimamos que dicho apartado debe abrogarse pues en realidad no tiene razón de ser." (34)

3. EL TRABAJO BUROCRÁTICO REGULADO COMO TRABAJO ESPECIAL.

Consideramos que por lo anteriormente expuesto en el capítulo anterior, sería conveniente desaparecer el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como su ley reglamentaria, ya que éstas, como podemos apreciar son innecesarias, debido a que en la mayoría de los casos los derechos consignados en el apartado "A" del citado artículo, son iguales a los establecidos en el apartado "B", o en alguno de los casos perjudican a los trabajadores, como es

(34) CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada*. Op. Cit. p. p. 590 y 591.

el caso del derecho de Huelga, y en muy pocos son benéficos, tomándo en consideración también que no hay por que otorgarles derechos especiales por el desempeño de su trabajo, ya que finalmente son también trabajadores.

Al respecto consideramos que sería adecuado contemplar a estos servidores públicos en un nuevo capítulo que se incluya en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo dedicado a "Trabajos Especiales", esto con el fin de que se tomen en cuenta las particularidades de sus servicios, como ocurre con los trabajadores contemplados en este capítulo, ya que, recordemos que a los trabajadores incluidos en Trabajos Especiales no se les aplica del todo las normas generales de la Ley Federal del Trabajo, ya que se toma en consideración sus características peculiares para reglamentarlos, pero sin restarles derechos individuales ni colectivos, ni otorgarles prerrogativas por los singulares servicios que desarrollan .

En atención a esto creemos que con el fin de no dejar una laguna en cuanto a los Trabajadores al Servicio del Estado deben establecerse en este capítulo, ya que la ley al referirse a estos trabajos especiales se pretende proteger a quienes los desempeñan, tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo establece las condiciones mínimas por debajo de las cuales ningún trabajador debe prestar sus servicios, esto es, que a los Trabajos Especiales se les deben aplicar las disposiciones que más les favorezcan.

Compartiendo la opinión del Dr. Miguel Borrell Navarro el cual señala que "pudiera estudiarse la factibilidad, con el fin de no descodificar la legislación de trabajo, de incluir en el Título Sexto que la Ley Federal del Trabajo dedica a "Trabajos Especiales" un nuevo capítulo para reglar, tomando en cuenta las peculiaridades de sus servicios, a los burócratas o

servidores públicos, sin restarles derechos individuales ni colectivos, no otorgarles prerrogativas por los especiales servicios que desarrollan que indudablemente son de general interés público y social.”⁽³⁵⁾

Todo esto con el fin de que los Trabajadores al Servicio del Estado tengan los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador, ya que como se estudió a lo largo de este capítulo algunas de las disposiciones establecidas en su ley reglamentaria son perjudiciales para estos como se da básicamente en materia de sindicatos, y en el derecho de huelga, independientemente de algunos beneficios que se les otorgan, como es el caso de vacaciones y aguinaldo, o el acuerdo concedido a su favor en donde se señala que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Reiterando de la misma manera que la división del artículo 123 Constitucional no tiene razón de ser, ya que ambas partes tienen la misma calidad de trabajadores, independientemente de la parte que sea considerada como patrón, ya que si bien es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos trabajan para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en colaboradores en el ejercicio de la función pública, también es cierto que el trabajo no es solamente una mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del ser humano, de ahí se desprende que siempre deba ser tutelado, y siendo contemplados en el título de Trabajos Especiales desaparecería esa división innecesaria del artículo 123 Constitucional, y esa diferencia hecha

(35) BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op Cit. p. 384.

entre trabajadores, ya que los Trabajadores Burocráticos contarían con las mismas disposiciones mínimas que marca la Ley, y no existiría desigualdad entre trabajadores.

Creemos que en este título sexto se podría reglamentar de mejor manera el derecho a huelga, sin perjudicar a los trabajadores en su redacción; se debería respetar la jornada de trabajo y los días de descanso estipulados en el artículo 123 Constitucional, tomando en consideración a los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que desempeñan, realmente necesitan la disminución de la jornada de trabajo, y se podría analizar más detenidamente lo que respecta a materia de sindicatos, vacaciones, y aguinaldo, para determinar si proceden o no las diferencias con los Trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo.

De la misma manera consideramos que si éstos Trabajadores fueran incluidos en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo antes referido, no sólo terminaríamos con la diferencia impuesta entre trabajadores, y la división innecesaria del artículo 123 Constitucional, sino también se daría fin a su Ley Reglamentaria, que como se logró analizar es inconstitucional, ya que su ámbito de aplicación se amplía de lo ordenado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en relación de lo dispuesto por su artículo 1o., y tomando en consideración también que la mayoría de los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo y La Legislación Burocrática son los mismos, existiendo únicamente menos de diez diferencias entre ambas leyes.

Tomando en consideración que los más beneficiados serían los trabajadores, ya que muchos de sus derechos les serían aumentados, y en concreto tendrían una mejor situación de la que se encuentran ahora.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Las relaciones laborales que nacen de la prestación de servicios entre los Servidores Públicos y el Gobierno Federal, que comprende a los tres poderes de la Unión, así como a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal y diversos organismos descentralizados se rigen por lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como por la Ley Federal del Trabajo supletoriamente.

SEGUNDA. Para tener el carácter de Trabajador del Estado se requiere específicamente que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros y se le haya expedido nombramiento o que figure en la lista de raya de trabajadores temporales.

TERCERA. Los Servidores Públicos de Confianza constituyen una clase desprotegida dentro de la clase trabajadora, ya que dichos trabajadores no son regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por disposición expresa del artículo 8o. de la misma Ley, gozando únicamente de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la Seguridad Social, no existiendo tampoco un estatuto especial para ellos como sucede con los miembros del Ejército, Armada y Servicio Exterior Mexicano.

CUARTA. Las principales diferencias existentes entre el apartado "A" y "B" del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias son:

En materia de Sindicatos, en cuanto al periodo de Vacaciones. Prima de Antigüedad, Aguinaldo, Derecho de Huelga y procedimiento de éste, y Tribunales competentes para conocer de los conflictos.

Siendo, en concreto, mínimas las diferencias existentes, y en muchas ocasiones perjudiciales a los trabajadores.

QUINTA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, ya que su ámbito de aplicación se extiende más allá de lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en que se señala que el Congreso las cuáles regirán entre los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, violando por tanto lo establecido en esta disposición el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar que dicha ley además de comprender a los Trabajadores de los tres Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, regirá y comprenderá también a los trabajadores de los 10 organismos descentralizados que menciona, agregando también que alcanza a otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones públicas.

SEXTA. La existencia del apartado "B" y su ley reglamentaria limita y perjudica en parte los derechos de sus trabajadores, no cumpliendo su función protectora para los mismos, no teniendo por tanto razón de ser.

SEPTIMA. Es inadecuada la división del artículo 123 Constitucional en dos apartados, ya que, si se está regulando a la clase trabajadora, independientemente de las peculiaridades de sus labores, éstos no dejan de tener la calidad de trabajadores, no debiendo por tanto restringir o aumentar derechos para unos u otros.

OCTAVA. Debe modificarse el artículo 123 Constitucional, no estableciéndose diferencias constitucionales en cuanto a los trabajadores, rigiéndose por tanto en un sólo apartado y regulándose en la Ley Reglamentaria las condiciones de trabajo de los Servidores al Servicio del Estado, en atención a sus características especiales.

NOVENA. Sería adecuado incluir a los Trabajadores al Servicio del Estado en el título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado "Trabajos Especiales", considerando en su regulación únicamente las peculiaridades de sus servicios.

BIBLIOGRAFIA

- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1989.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Estado. Porrúa. México. 1970.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición. Heliasta. México. 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Trillas. México. 1996.
- CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Tercera edición. Pac. México. 1994.
- CARPISO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Novena edición. Porrúa. México. 1995.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima edición. Esfinge. México. 1990.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Colectivo Laboral. Décima edición. De palma. Argentina. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1970.

FALCONE, Nicolas. Derecho Laboral. Décima edición. Tea. Argentina. 1980.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1995.

J. COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Quinta Edición. De palma. Argentina. 1993.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. De palma. Argentina. 1968.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero de México. Novena edición. Jus. México. 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1985.

UNAM. Introducción al Derecho Mexicano. Segunda edición. México. 1982.

PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Vigésima edición. Porrúa. México. 1990.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición.
Porrúa. México. 1985.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Décima edición. Porrúa. México.
1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa.
México. 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición.
Porrúa. México. 1982.

VASQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. Séptima edición. S.E. México.
1984.

WALTER LINARE, Francisco. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo.
Quinta edición. México. 1982.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Centésimo sexta edición. Porrúa. México. 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Septuagésima cuarta edición. Porrúa. México. 1996.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Trigésima tercera edición. Porrúa. México. 1996.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters and flourishes, likely representing the author's name.