

81
2ef



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

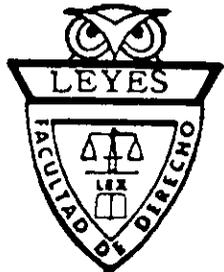
FACULTAD DE DERECHO.

REGULACION JURIDICA LABORAL APLICABLE EN LA
INSTRUMENTACION DE ACTAS ADMINISTRATIVAS
A LOS TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES
DE MEXICO

T E S I S

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

ELISEO CARRASCO NICOLAS



MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0226



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

Por todo lo que soy y lo que he
logrado, gracias.

A MIS PADRES

Angélico Víctor y Albina
Porque son los pilares de mi vida
y de mis logros, a ellos con todo
mi corazón, gracias.

A MI ESPOSA

Rosaura

Por ser la compañera que siempre quise tener,
porque ha sabido brindarme su amor, comprensión,
y apoyo incondicional, por todo, gracias mi amor.

A MIS HIJOS

Elizabeth Rosaura, Gustavo Emmanuel y Víctor Eli
Porque son la razón de no claudicar y de mis deseos de
continuar buscando mi superación.

A MIS HERMANOS

Florentina, Marco Antonio y Jaime Ernesto

Les deseo que algún día no muy lejano encuentren
el triunfo que se merecen y el camino de la felicidad.

A Laura y Maricela

Porque cristalicen todos sus anhelos.

A todos ellos con todo mi amor.

A MARIA DEL PILAR

porque a ella le debo la culminación de este trabajo,
mil gracias por todo el apoyo que me ha brindado.

A TODOS MIS AMIGOS

Por la dicha de contar con ellos, porque al tenerlos cuento
con un tesoro invaluable que es su amistad, que dios los bendiga.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A LA FACULTAD DE DERECHO

A MIS MAESTROS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Relación y Contrato de Trabajo

1.1. Sujetos de la relación de trabajo: Trabajador y Patrón.	1
1.1.1 Nacimiento de la relación de trabajo; contrato y nombramiento.	13
1.1.1.1 Contrato de trabajo.	13
1.1.1.2 Nombramiento.	17
1.1.2 Los conflictos de trabajo y competencia.	18
1.1.2.1 Actas administrativas.	28
1.1.2.2 Naturaleza jurídica de las actas administrativas en el surgimiento de conflictos de trabajo.	32
1.1.2.3 Enumeración de las sanciones derivadas de la investigación en las actas administrativas.	37
1.1.3 Organismos Descentralizados. Empresas Paraestatales.	40

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES

2.1 Breve reseña de la historia del derecho del trabajo en México.	53
2.1.1 Creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	59

2.1.2 Adición del apartado B al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	64
2.1.3 Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.	69
2.1.4 Los Tribunales de Trabajo: Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	73
2.1.5 Creación del Organismo Público Descentralizado denominado Telecomunicaciones de México.	78

CAPÍTULO 3

TELECOMUNICACIONES DE MÉXICO

3.1 Conflictos de trabajo que nacen entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores.	87
3.1.1 Ubicación Constitucional para dirimir los conflictos de trabajo en materia de competencia laboral.	88
3.1.1.1 Levantamiento de actas administrativas para la investigación de irregularidades en que incurren los trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México.	93
3.1.1.2 Legislación laboral aplicable a los conflictos de trabajo entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores.	100

CAPÍTULO 4

FUNDAMENTO LEGAL PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS EN TELECOMUNICACIONES DE MÉXICO

4.1 Aplicación de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	118
4.1.1 Observancia de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a la competencia a que deben sujetarse los organismos descentralizados.	122
4.1.2 Consecuencias jurídicas de la inobservancia de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Telecomunicaciones de México.	132
4.1.3 Aplicación de los artículos 46, 47, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo en la instrumentación de actas administrativas a los trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México.	135
4.1.4 Adecuación del régimen laboral de los Trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México a la Ley Federal del Trabajo.	139

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Telecomunicaciones de México, es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal que fue creado mediante Decreto Presidencial de 19 de agosto de 1986, y que previamente tuvo como denominación **Telégrafos Nacionales**.

En el Decreto que creo el organismo que nos ocupa, el telégrafo es considerado como una actividad estratégica que se encuentra reservada en forma exclusiva al Estado en términos de los artículos 25 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo servicio lo prestaba la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a través de la Dirección General de Telégrafos.

La idea fundamental que motivo la creación del organismo Telégrafos Nacionales ahora Telecomunicaciones de México, fue para alcanzar la modernización de las prácticas operativas y administrativas que prevalecían, y buscar una mayor productividad en la prestación de los servicios de comunicación, que beneficiara al máximo de usuarios, era necesario modernizar los sistemas de operación y administración que regían, lo que implicaba una nueva estructura que cambiara y mejorara la trayectoria del servicio de telégrafos que se venía proporcionando.

En cuanto al personal que laboraba en la extinta Dirección General de Telégrafos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes que paso al recién creado organismo descentralizado, se determino que en ninguna forma resultarían afectados sus derechos laborales.

En el artículo 16 del Decreto del 19 de agosto de 1986, se estableció que las relaciones de trabajo entre el organismo y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es claro suponer que los trabajadores que formaron parte de la plantilla del personal que paso al servicio de ese organismo, al Haber pertenecido a una Secretaría de Estado, recibían todas las prestaciones que se encuentran establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como son: un aguinaldo de 40 días de salario sin deducción alguna, dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, de un salario que siempre ha sido superior al salario mínimo general que decreta la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de un descanso semanal de dos días, amén de otras prerrogativas, por esa razón se determinó que su relación laboral siguiera al amparo de la citada Ley, y los conflictos individuales y colectivos seguirán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe advertir que el hecho de que se haya establecido que la relación de trabajo se regiría de conformidad con la Ley Federal burocrática indicada, se considera que no fue por simple capricho sino más bien por ignorancia o por seguir el lineamiento establecido en el artículo 1° de la mencionada Ley y en lo preceptuado en la fracción IX del artículo 15 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, cuyo texto es el siguiente:

"ART. 15 En las leyes o decretos relativos que se expidan por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal para la creación de un organismo descentralizado se establecerán, entre otros elementos: ...IX El régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo..."

Respecto al alcance del artículo 1° de la Ley del Trabajo Burocrático, actualmente, tiene una interpretación diferente que le ha dado la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lo ha declarado *inconstitucional*, sobre todo en lo tocante a lo que se refiere a organismos descentralizados.

Queda claro que la Ley a que nos hemos referido, tiene plena validez para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión y trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, por ser acorde con lo establecido en el apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna, mas no para los organismos descentralizados.

Ante la situación que prevalece es necesario que Telecomunicaciones de México se ajuste a los criterios que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y abocarse a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en la relación laboral con sus trabajadores y a someter sus diferencias a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo previsto en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, lo que se tratara en el presente trabajo que consta de cuatro capítulos.

Se analizarán en el primer capítulo los elementos y las partes que intervienen en la relación de trabajo tanto en el apartado "A" como en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional así como las características de cada relación y que se determinan en las respectivas leyes reglamentarias de cada uno de los apartados mencionados.

En el segundo capítulo se detallarán los antecedentes históricos del derecho del trabajo en México, así como los conflictos que surgieron para lograr la creación de los dos grandes apartados del artículo 123 de nuestra carta magna.

En el tercer capítulo se tratara de los conflictos más comunes que surgen entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores, los medios que emplea para determinar la aplicación de las sanciones a que se hacen acreedores los trabajadores por las irregularidades en que incurren, y la determinación de la ley a que debe sujetarse dicho organismo en la relación laboral con sus trabajadores.

Por último, una vez determinada la Ley aplicable en la relación de trabajo a que debe someterse el organismo, y que deberá hacerlo obligatoriamente de acuerdo a los criterios que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al haber declarado inconstitucional el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sostener que la autoridad competente para conocer de los conflictos tanto individuales como colectivos es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo, se analizaran las consecuencias jurídicas que pueden darse por la no aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Relación y contrato de trabajo

La relación y el contrato de trabajo, son dos supuestos normativos que están íntimamente ligados entre sí, es decir, la relación de trabajo es la actividad que se presenta en la prestación de un trabajo o servicio, y el contrato de trabajo el acuerdo de voluntades para crear derechos entre el trabajador y el patrón.

La relación de trabajo implica la prestación de un servicio subordinado, que presta el trabajador al patrón a cambio de un salario y el contrato de trabajo es el acuerdo formal para la creación de derechos y obligaciones que tiene tanto el patrón como el trabajador.

1.1. Sujetos de la relación de trabajo: Trabajador y Patrón.

Los protagonistas principales en la relación de trabajo, son el trabajador y el patrón.

Trabajador

Al trabajador se le ha llamado indistintamente como: Obrero, Empleado, Prestador de Servicios, Asalariado, Jornalero, Dependiente, sin embargo, para la materia que nos ocupa, ha sido más acertado utilizar la denominación "**TRABAJADOR**" porque se considera que es la que con más

precisión responde a la naturaleza de uno de los sujetos primarios del derecho del trabajo, que viven de su esfuerzo mediante el servicio ya sea material o intelectual que prestan a un patrón.

Guillermo Cabanellas define al trabajador como: ***"Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre resultado."***¹

Roberto Muñoz Ramón, sobre el concepto de trabajador vierte el siguiente concepto: ***"... es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."***²

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 8º determina: ***"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"*** y en el 2º párrafo, agrega ***"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."***

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo **Diccionario Jurídico Elemental**, Heliasta Argentina 1993, p 387

² MUÑOZ RAMON, Roberto **Derecho del Trabajo**, Décima Primera Edición, Porrúa, México 1983 p 2

Del artículo antes citado, tenemos que el trabajador que presta un trabajo personal, será siempre una persona física y por consiguiente nunca podrá ser una persona moral, es decir, seres humanos, individuos cuyo servicio han de prestar a una persona física o moral y que debe ser en forma personal, de lo que se deduce que para tener la calidad de trabajador es condición indispensable que ese servicio sea realizado por él mismo en forma personalizada y no a través de otra persona.

Por lo que se refiere a la exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, obedece a que se ha pretendido eliminar la confusión que ha prevalecido en otra época, y se debe primordialmente a la pretensión de encubrir las relaciones individuales de trabajo por medio de la celebración de contratos por equipo, cuya figura, además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propician su manipulación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador y que generalmente es entendida como una obligación de hacer, que de ninguna manera puede ser sustituida sin el previo consentimiento del patrón.

La subordinación en si debe entenderse como aquella que se relaciona con la calidad de obediencia y que es solamente el cumplimiento de las normas establecidas en la empresa, el concepto jurídico de trabajador

implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder jurídico de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél.

La subordinación, en sí, debe entenderse como aquella que se relaciona con la calidad de obediencia y que es solamente en el cumplimiento de las normas establecidas en la empresa.

En este caso, se refiere a la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.

Trabajador de Confianza

El trabajador de confianza se refiere al ser de excepción que adquiere en su contratación un carácter *sui generis*, debido a la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o al servicio de un patrón, al ajustar su actividad a las condiciones especiales en la relación de trabajo.

Por trabajador de confianza el Dr. José Dávalos da el siguiente concepto: *“es la persona a la cual el patrón le delega cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento; de aquí*

la disposición del artículo 134, fracción III, que impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”³

Desde su origen el artículo 123 Constitucional, no consigno ningún principio o idea que se relacionara con los trabajadores de confianza y mucho menos fue empleado por las leyes locales del trabajo que fueron promulgadas en las Entidades Federativas.

En el artículo 48 de la Ley de 1931, señaló que las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajasen en la empresa, con excepción de las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

El trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las empresas, por consiguiente se ha considerado que son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida

³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa México 1997 p 97

misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales, por tal motivo, en la Ley vigente en su artículo 9º lo define de la siguiente manera: ***“la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto”*** y en el segundo párrafo agrega ***“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”***

Debido a la naturaleza tan especial que tienen los trabajadores de confianza, la relación laboral se da con las características tales como: Que no podrán ser parte de los sindicatos de los trabajadores de planta, tampoco serán tomados en cuenta en los recuentos que se den para determinar la mayoría en los casos de huelga, como lo establece el artículo 931, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, mucho menos podrán ser representantes de los trabajadores en los Organismos que se integren en las Empresas o establecimientos, o en aquellas actividades que por disposición legal les estén vedadas, conforme lo prevé el artículo 183 de la Ley; carecen de la estabilidad en el empleo, de conformidad con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al determinar que los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos, aun cuando tengan derecho al pago de cualquier indemnización.

Actualmente, la rescisión del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza, no se da por el simple arbitrio del patrón, sino que, deben existir causas razonables de la pérdida de la confianza, como lo prevé el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a que la confianza, es un elemento subjetivo, no por ello se considera que se pueda asimilar a un sentimiento de simpatía, o antipatía, por esa razón la pérdida de la confianza no debe ser una apreciación subjetiva del patrón, en consecuencia, esta debe darse únicamente cuando existan motivos suficientes y razonables, tomando en consideración la cercanía o contacto directo con el patrón, o que resulte difícil la relación de trabajo.

La Ley vigente, no sólo le ha otorgado el derecho de la permanencia en el empleo, sino también los beneficios de poder ejercitar las acciones contenidas en el capítulo IV del título segundo, gozar de las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa o establecimiento, a menos que exista disposición de exclusión, la de regresar a su puesto de planta de haber sido promovido para ocupar uno de confianza, con el disfrute de los derechos que haya generado a menos que existan causas graves para su separación definitiva.

Trabajadores al Servicio del Estado

Constitucionalmente, es considerado como trabajador al servicio del Estado a aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal, pero de acuerdo al artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también deben considerarse trabajadores del Estado, a todas aquellas personas que prestan sus servicios en los organismos Descentralizados, que tengan a su cargo funciones de servicio público.

La definición legal de trabajadores al servicio del Estado se puede desprender del artículo 3º de la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional que consigna: ***"Trabajador es toda persona que presta 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."***

El trabajador al servicio del Estado podrá ser de confianza o de base, de acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los primeros únicamente gozan de las medidas de protección al

salario y de los beneficios de la Seguridad social, como se desprende de la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 de nuestra carta magna.

Aunque también, se ha considerado que trabajadores al servicio del estado, son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por la Autoridad competente.

En el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que ***"son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente"***.

Las características especiales que guardan los trabajadores al servicio del estado son las siguientes:

En primer lugar gozan de inamovilidad, esto es que no pueden ser despedidos o dados de baja por el simple capricho del funcionario público del

cual dependen, sino que debe seguirse previamente el procedimiento establecido en el artículo 46-BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siempre y cuando hayan incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 46 fracción V de la citada ley, lo que les da una seguridad jurídica de conservar el empleo que detentan.

En segundo lugar, gozan de prestaciones privilegiadas como es el salario que por lo regular siempre es superior a un salario mínimo general así como de diez días hábiles de vacaciones cada seis meses y de un aguinaldo de cuarenta días de salario, artículos 30 y 42-bis respectivamente, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por las características señaladas los hacen totalmente distintos a los demás trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Los trabajadores al Servicio del Estado son conocidos bajo el término de burócratas, que se utiliza para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratie* y éste de *bureau*, oficina, escritorio, y del griego *kratos*, poder; Se entiende, pues, que

burocracia es la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos. Pero sin embargo este término se ha tomado como una acepción peyorativa, despectiva; Porque se les considera como una plaga de los estados modernos.

La relación jurídica de servicio que existe entre el estado y sus trabajadores, es de una naturaleza especial en virtud de que lo que se busca con ese servicio es el cumplimiento en forma eficaz de la función pública por parte del Estado.

Patrón

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de trabajo, tradicionalmente se le reconoce un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de una empresa.

Sobre la figura jurídica del patrón Alfredo Sánchez Alvarado, ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como ***“la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”***⁴

⁴ cit por DAVALOS, José Derecho del trabajo I op cit p 98

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define como ***“patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”***

El concepto patrón, en forma por demás inadecuada se la ha identificado con las nociones de empleador o empresario, dador, acreedor de trabajo, lo que no es correcto.

El término más adecuado es la de patrón, por precisar la noción de la figura, respondiendo mejor que las demás acepciones a la realidad y tradición de nuestro derecho.

Con la finalidad de obligar al patrón con los trabajadores, y evitar la desvinculación con el intermediario, la Ley obliga en sus relaciones con los trabajadores, tanto a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, considerándolos como representantes del patrón.

En otra perspectiva, atendiendo a las diferentes actividades económicas, tenemos patrones industriales, comerciales, artesanales, agrícolas, mineras, de servicios, o empresariales.

Es importante destacar la figura del patrón, quien juega un papel importante en todas las ramas de la industria, servicio, agrícola, y en general en

los medios de producción, sobre todo porque intervienen en la administración, planeación, dirección, control y de mando en la prestación del trabajo y los bienes de la empresa, y porque es el que aporta el capital que es fundamental para todas esas actividades y para los grandes proyectos.

1.1.1. Nacimiento de la relación de trabajo: contrato y nombramiento.

Las relaciones entre patrón y trabajador, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituye una relación individual de trabajo. A esta relación de trabajo la doctrina le ha denominado relación de trabajo.

1.1.1.1. Contrato de trabajo

El contrato es un acto jurídico bilateral, esto es, no basta la simple expresión de voluntad de una persona, como sucede en otros casos, sino que ésta es recíproca, deben concurrir dos o más personas para que pueda existir.

Las voluntades expresadas en la celebración de un contrato es la que puede crear la reciprocidad entre las partes.

En las relaciones humanas o sociales, apareció la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otra o a una entidad económica a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada, fue así como con el devenir de los tiempos apareció el contrato de trabajo.

En el surgimiento del contrato de trabajo, se le llegó a considerar como el elemento esencial del derecho del trabajo, sin embargo, se discute si en verdad existe un contrato de trabajo con los elementos básicos para la existencia del contrato en términos civiles; ya en la actualidad es substituida la teoría civilista por la teoría de la relación de trabajo.

De acuerdo a la corriente contractualista, radica en que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón es el originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito.

Una vez celebrado el contrato, surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

El contrato de trabajo, en sí, es un acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador, mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado, siendo aceptado que en este tipo de contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley protege a la parte más débil en la relación contractual.

Las características del contrato individual de trabajo son:

a) El consentimiento, que es la forma de manifestación de aceptación del contrato; el consentimiento puede ser expreso o tácito, es expreso cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones en que se va a prestar el trabajo, sin olvidar que esas condiciones serán conforme a los derechos consagrados en la ley; tácito, cuando se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de un servicio.

b) La prestación de un servicio es el vínculo entre trabajador y patrón, es lo que da origen a la relación de trabajo, se puede decir que el ingreso del trabajador a una empresa no lo produce necesariamente el acuerdo

previo sino la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica creada, ajena a un origen determinado no necesariamente contractual.

c) Anteriormente las condiciones de trabajo eran fijadas por el patrón, pero actualmente, por regla general es la ley, ya que es en ella en donde se determina la naturaleza de la relación de trabajo, que puede ser por obra determinada, tiempo determinado o tiempo indeterminado, asimismo, los servicios que deban prestarse, están determinados con toda precisión posible, el lugar donde deba prestarse el servicio, la duración de la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones que deberá disfrutar el trabajador, el monto del salario, la forma, día y lugar de pago del mismo, todos estos requisitos, representan toda una garantía al trabajador, lo que le da una seguridad porque evitan un cambio o modificación en la relación de trabajo, aún cuando con engaños, se obtenga el consentimiento del trabajador.

d) Las normas del derecho del trabajo, son de carácter imperativo, por ser el estado el que se obliga a vigilar el cumplimiento, porque tanto los trabajadores como los patrones, están obligados a sujetarse a su contenido, y esto al ser prioritario el interés social al particular, en tal virtud, la relación de trabajo no queda a la iniciativa o al arbitrio de las partes interesadas y mucho menos su cumplimiento depende de la voluntad o acuerdo que pueda

establecerse, sino de la obligación que tiene el estado de cuidar el interés colectivo.

1.1.1.2. Nombramiento

La relación de trabajo entre el Estado y quienes les prestan servicios, por la naturaleza de la función de éste, no puede darse mediante un contrato, por no intervenir la voluntad del trabajador en la fijación de las condiciones que le imponen para trabajar.

El surgimiento de la relación de trabajo se da mediante el documento denominado **nombramiento** que emite el funcionario autorizado.

Para ser considerado trabajador al servicio del Estado, se requiere como necesario y condición específica, que exista la expedición del documento denominado nombramiento o que figure en la lista de raya de trabajadores temporales, sin que exista reconocimiento de tal situación, sólo el hecho de la prestación de un servicio.

El nombramiento, como lo señala el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de ser expedido por el

funcionario que tenga facultades para ello, es decir, que se encuentre legalmente autorizado para nombrar al personal, siendo en consecuencia, que el nombramiento puede ser expedido por el Oficial Mayor, el Director General de Personal o a quien determine el Reglamento Interior de cada Dependencia, además, ese nombramiento puede ser definitivo, para ocupar una plaza de base, por tiempo fijo, cuando se de el caso de suplir licencias o por obra determinada, cuando la naturaleza del requerimiento del servicio a prestar así lo requiera y en cuyo caso, puede ser considerado a lista de raya.

1.1.2. Los conflictos de trabajo y competencia.

Conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo, son aquellas controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales, esto es, que pueden presentarse entre trabajadores y patrones, sólo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Ferdinand Tonnies, expresa lo siguiente *"El origen de los conflictos de trabajo, se da por las tradiciones y pugnas que surgen por el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos, por hábitos de vida y por su ideología y visión del mundo y que esa contradicción y pugna entre capital y trabajo, es decir, entre los ingresos que son intereses o beneficios de una parte, y los que son salarios de otra, constituye el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra."*⁵

Para Mario de la Cueva, *"la historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la revolución del derecho del trabajo, con mayor precisión, los conflictos de trabajo, y nos referimos, claro está, a los conflictos colectivos, son los hacedores del derecho del trabajo, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases; pero agregamos ahora que no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la Era Cristiana y para la edad contemporánea, por su grandeza y repercusiones, sobre la vida social de*

⁵ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición. Porrúa. México 1982. P. 173

los pueblos de Europa y América Latina, la Revolución social mexicana de 1910 y la Revolución socialista rusa de octubre de 1917.”⁶

Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

a) De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención.

Los conflictos colectivos, son los que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan.

b) De acuerdo a su naturaleza, conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Son conflictos de naturaleza económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las

⁶ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Quinta Edición Porrúa. México. 1989. P. 505

condiciones de trabajo, es decir que atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

A su vez, los conflictos de naturaleza económica, pueden ser de carácter individual o colectivo.

Se entiende por conflictos de naturaleza jurídica aquellos que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo y que a su vez pueden referirse a conflictos de naturaleza individual o colectivo.

Por último, cabe señalar que se han atribuido a los conflictos del trabajo las características de ser eminentemente humanos, de la existencia de una despersonalización de las partes y de orden público.

Competencia

Es el ámbito de validez de una autoridad; dentro de dicho campo una autoridad puede desempeñar sus funciones con las facultades que le señale la ley.

"En sentido jurídico general, se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos." ⁷

Guillermo Cabanellas, la competencia la define como: *"La capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto."* ⁸

La competencia debe estar previamente en la ley, conforme a la garantía de seguridad contenida en el artículo 16 Constitucional.

En cuanto a la competencia por materia, esta se refiere a la distribución del quehacer judicial y al grado de la necesidad de conocimientos especializados en relación a las normas sustantivas que tutelan los intereses jurídicos involucrados en el debate sujeto a juzgamiento, existiendo en consecuencia órganos que conocen de diversas materias tales como civil, penal, constitucional, laboral, familiar.

Por lo que se refiere a la cuantía, debe considerarse previamente el monto pecuniario por consiguiente, desde el punto de vista del valor económico, se regulan por la ley orgánica del poder judicial la distribución para el

⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH Quinta Edición Instituto de Investigaciones Jurídicas Porrua México 1992. P 542

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental op. cit p 78

conocimiento de los pleitos de mayor o menor cuantía, lo que sucede tanto en el ambiente Local o Federal.

La competencia por grado, se refieren a las diversas instancias que puede tener un juicio o el lugar que ocupa un órgano en la jerarquización de la impartición de justicia.

Por territorio debe entenderse como la esfera de acción donde pueden darse o producirse los actos o efectos jurídicos y que cada órgano de administración de justicia sea federal o estatal tiene delimitada su competencia.

En cuanto al ámbito laboral y de acuerdo con lo expuesto por Alberto Trueba Urbina, que señala que la competencia es *"El ámbito de actuación de los distintos tribunales entre sí, la competencia es la facultad reconocida a un órgano jurisdiccional determinado para conocer actos jurídicos específicos, es decir, es la medida en que un órgano jurisdiccional realiza sus funciones."*⁹

La impartición de justicia en el derecho laboral tiene su base en el artículo 123 de nuestra carta magna y sus leyes reglamentarias, a través de órganos colegiados.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Quinta Edición. Porrúa. México 1971. P. 253

Así tenemos que, la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se deriva del artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI, al prescribir que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ramas industriales y servicios; Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y los gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y el capital podrán establecer más Juntas fijando su domicilio y su competencia. Los gobernadores de los Estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En el caso del Distrito Federal, las facultades para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ejercerán por el Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tal y como lo disponen los artículos 621 a 623 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, contiene no solo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo, así como disposiciones de carácter puramente administrativo que forman el derecho administrativo del trabajo.

De acuerdo con la segunda parte de la Ley Federal del Trabajo, en su sección vigésima, relativa a la competencia de las Juntas especiales

establecidas en el Distrito Federal, y que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer tanto de asuntos individuales como colectivos cuando se trate de la materia que previamente les ha sido determinada por la ley.

En cuanto a la competencia de la autoridad para dirimir las controversias que surgen entre el Estado y los trabajadores a su servicio, originariamente los conflictos entre los empleados públicos y el Estado federal, Estados miembros y Municipios, quedaron sometidos a la competencia de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Fueron las leyes locales de trabajo las que de 1917 a 1928 se encargaron de reglamentar las relaciones sociales del trabajo entre el Estado y sus servidores de manera que los sujetos de esas relaciones, como los trabajadores en general, dirimían sus conflictos ante las mencionadas Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Debido a la reforma constitucional del 31 de agosto de 1929, facultó al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 y por disposición de la ley reglamentaria, o sean la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones de los trabajadores burócratas y el Estado quedaron

excluidos de la legislación laboral para ser regidas por las leyes del servicio civil, que nunca se expidieron.

Con la reforma del artículo 123 constitucional que lo dividió en dos apartados, quedo consignado en el apartado "B" los derechos mínimos de los trabajadores al servicio del Estado y en su fracción XII, determino que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y que se encuentra integrado por un Magistrado que designa la federación de sindicatos de trabajadores del Estado; por otro que nombra el Gobierno Federal; y por un tercer magistrado que escogen los anteriores, es decir, elegido por el Magistrado representante de los Trabajadores y el Magistrado representante del Gobierno y que será el Presidente del Tribunal.

Como se observa en la integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, existe una diferencia con el sistema de la jurisdicción obrero patronal, que es típicamente tripartita (Un representante obrero, un representante patronal y el presidente de la junta nombrado por el gobierno), en tanto que la composición del tribunal burocrático atenúa el carácter tripartita que ha querido darle la ley, al hacer concurrir a un representante del Estado, a otro de los servidores públicos y a un tercer arbitro, al que se puede considerar como representante del interés general de la comunidad.

Tal y como se encuentra integrado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se ha establecido una jurisdicción especial de instancia única encargada de conocer los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores; de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; de los conflictos sindicales e intersindicales.

1.1.1.3. Actas administrativas

Las actas administrativas tienen primordial importancia en el derecho del trabajo burocrático, ya que por lo que se refiere al trabajador, es una garantía y una seguridad para él de que no será sancionado injustificadamente o de que no será dado de baja injustificadamente de la Dependencia en donde presta sus servicios, sin que previamente se haya realizado una investigación administrativa.

El acta administrativa es el instrumento mediante el cual se lleva a cabo la investigación administrativa sobre las irregularidades en que incurren los trabajadores al servicio del Estado, sin cuyo documento no es posible la aplicación de alguna sanción.

Al respecto, el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé : *“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 asistencia, debiendo 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.”

De lo previsto en el artículo antes citado, se desprende que las Dependencias no pueden dar de baja a un trabajador sin que se haya levantado previamente acta administrativa y que además este comprobado la irregularidad en que incurrió y que encuadre su conducta en alguna de las causales previstas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El acta administrativa por tener las características de ser el documento base para las dependencias del Gobierno Federal, para sancionar a los trabajadores que le prestan sus servicios, sin el cual sería totalmente improcedente la aplicación de la sanción respectiva a que se haya hecho acreedor, y también sirve para llevar a cabo la petición ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, cuyo procedimiento se encuentra establecido en el capítulo III, propiamente en el artículo 127-BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo texto es el siguiente: **“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 desarrollará en la siguiente forma:**

I.- La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46-BIS, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá

de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días."

De lo descrito, nos lleva a determinar que el trabajador o servidor público tiene una mayor protección que le da más seguridad en la conservación de su empleo, confirmando con ello la inamovilidad prevista en el artículo 6º de la Ley del Trabajo Burocrático.

1.1.2.2. Naturaleza jurídica de las Actas Administrativas en el Surgimiento de Conflictos de Trabajo.

En el surgimiento de conflictos de trabajo, es elemental cumplir con los requisitos del artículo 46-bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El cumplimiento del artículo 46-bis de la citada Ley, no sólo está supeditado a que los trabajadores incurran en las causales que establece el artículo 46 de la Ley a la que nos estamos refiriendo, también esta íntimamente ligado a las disposiciones disciplinarias que establecen las Condiciones Generales de Trabajo que rigen las relaciones laborales en las Dependencias del Gobierno Federal.

Para la aplicación de cualquier sanción a que se hagan acreedores los trabajadores, como por ejemplo la suspensión en sueldo y funciones, es necesario que previamente se instrumente el acta administrativa, la cual, debe cumplir con todos los requisitos señalados en el artículo 46-bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o si se considera grave la falta que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, y se tenga que acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a solicitar el cese del

trabajador, tendrá que ser acompañada del acta administrativa que es el documento base de la acción.

Como lo indica Gabino Fraga, respecto a la responsabilidad administrativa: *"Puede en unos casos traer como consecuencia la terminación de los efectos del nombramiento. En otros casos dicha responsabilidad no trasciende fuera de la Administración; la falta que origina se denomina falta disciplinaria; la sanción que amerita es también una pena disciplinaria y la autoridad que la impone es superior al que ha cometido la falta."*¹⁰

Para una mayor comprensión sobre la importancia que tiene en el Derecho del Trabajo Burocrático, el acta administrativa, que incluso, la Ley reglamentaría del artículo 123 Constitucional, apartado "B", en su artículo 46-bis, ha establecido los requisitos que debe contener para su validez, en la aplicación de las sanciones previstas en la propia Ley, y sobre todo en el encuadramiento de las causales previstas en el artículo 46 del ordenamiento reglamentario, y que para mejor comprensión se transcribe el citado artículo 46-bis: *"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*

¹⁰ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1994.P. 141

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 intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo 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.”

De acuerdo a los elementos señalados en el artículo que se transcribe, y que una vez cubierto, si se desprende alguna responsabilidad del trabajador, la Dependencia, estará en aptitud de aplicar las medidas disciplinarias o en su caso el cese, y teniendo en cuenta que esa potestad se encuentra implícitamente contenida tanto en un contrato de trabajo, como en el nombramiento, de ahí que el patrono pueda suspender a sus empleados por razones disciplinarias y que en este caso, esa facultad la tiene el Titular de la Dependencia y para que esto suceda, debe conducirse como lo establece el

mencionado artículo, pero además deberá ser en un término que no exceda de los cuatro meses que señala el artículo 113 fracción II inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo contenido es el siguiente:

Artículo 113. Prescriben: ...II. En cuatro meses:

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

Lo anterior, es el resultado de tomar en consideración la necesidad de contar con preceptos normativos que permitan prevenir más que reprimir irregularidades en el desempeño de las actividades laborales.

De los artículos anteriores se desprende primeramente que el acta administrativa no tiene como fin el de facultar a las Dependencias para imponer penas, sino proteger al trabajador de aquellos actos que pudieran poner en peligro la estabilidad de la relación laboral porque no es posible aceptar que el

incumplimiento a las obligaciones aunque fuera de manera leve se realice libremente, ya que probablemente las consecuencias de una sola falta no dañen gravemente, pero si es ejecutada reiteradamente o si la generalidad incurre en ellas, resultaría imposible mantener un funcionamiento normal de cualquier actividad laboral.

Al respecto, como lo señala Alberto Trueba Urbina, que *“Los patrones tienen derecho a exigir a los trabajadores la ejecución del trabajo en la forma y términos convenidos, por supuesto el incumplimiento por parte del trabajador de las normas contractuales del trabajo inclusive las contenidas en el reglamento, darán lugar a que se le impongan aquellas sanciones establecidas en la Ley, en la inteligencia de que ninguna medida disciplinaria que traiga consigo la suspensión del trabajo, no podrá exceder de ocho días, sin perjuicio del derecho del trabajador de ser oído antes de que se aplique la sanción levantándose el acta respectiva.”*¹¹

Como puede observarse, el acta administrativa, es el instrumento que sirve de base para la aplicación de alguna sanción disciplinaria al trabajador, que le da a éste la seguridad para la estabilidad en su empleo y que cumpliendo con los requisitos del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Titular de la Dependencia le proporciona

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I Séptima Edición Porrúa México 1993 p 153

al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el elemento más fuerte que sirve de apoyo para tener por acreditadas las excepciones y defensas en que base el Titular la contestación de demanda que haga o para acreditar su acción en el caso de que acuda ante dicha autoridad a solicitar la autorización del cese de los efectos del nombramiento del empleado público.

1.1.2.3. Enumeración de las sanciones derivadas de la investigación en las actas administrativas.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo contempla el cese como medida disciplinaria, como se desprende del artículo 46 al señalar que ***"Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias por las siguientes causas"***

El artículo 88, del ordenamiento citado, dispone ***"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;...".

Por lo tanto, las sanciones disciplinarias que deben aplicarse a los trabajadores una vez que concluya la investigación administrativa que se lleva a cabo a través de las actas administrativas, se encuentran contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia, y entre esas sanciones tenemos:

a) Una de las sanciones más drásticas que puede ser aplicada a un trabajador al servicio del Estado, es la baja definitiva y que puede ser cuando deje de asistir a sus labores sin causa justificada en un plazo de cuatro días consecutivos o más, o cuando incurra en abandono de empleo, esto es, cuando ha decidido dejar de prestar sus servicios para determinada Dependencia, o por incurrir en faltas de probidad u honradez.

Es importante señalar que el cese de un empleado de base, por alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deberá pedir previamente autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por medio de demanda que se presente, con los requisitos que prevé el artículo 127-bis de dicho ordenamiento.

b) La suspensión temporal de labores sin goce de sueldo y que puede ser hasta por ocho días dependiendo de la irregularidad en que haya incurrido.

c) Amonestación verbal o escrita, cuando la irregularidad en que incurrió no sea grave y no repercuta en su ámbito laboral.

d) Remoción a unidad administrativa distinta, cuando lo que se trata de hacer es el de preservar la disciplina en el centro de trabajo.

También se aplican otras medidas disciplinarias de acuerdo al encuadramiento de la conducta del trabajador en las prohibiciones y obligaciones establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

1.1.2. Organismos descentralizados. Empresas Paraestatales

Organismos Descentralizados.

La satisfacción de los intereses colectivos por medio de la función administrativa se realiza fundamentalmente por el Estado, de lo que quiere decir que el Estado para cumplir con el cúmulo de actividades, ha necesitado crear diversas Secretarías y Departamentos Administrativos y estructuras administrativas.

Las formas de organización administrativa tienen su fundamento en el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala:

“La administración pública federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las

entidades Paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación”

El artículo 1º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece quienes integran la Administración Pública Federal Centralizada y la Administración Pública Paraestatal.

El Sector Centralizado de la Administración Pública Federal está integrado por: La Presidencia de la República y las Secretarías de Estado, Los Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal. El Sector Paraestatal de la Administración Pública Federal lo componen:

Los Organismos Descentralizados, Las Empresas de participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, las Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, Las Instituciones Nacionales de Seguros y de Fianzas y los Fideicomisos Públicos.

La Descentralización como forma de organización administrativa, surge de la necesidad de imprimirle dinamismo a ciertas acciones gubernamentales, mediante el ahorro de los pasos que implica el ejercicio del

poder jerárquico propio de los entes centralizados. En su surgimiento, influyó la incursión del Estado dentro de las actividades Industriales, Financieras y Comerciales, las cuales implican conferirle un matiz de Empresa Privada a las Organizaciones Encargadas de esas Tareas.

Con la creación de los Organismos Descentralizados se busca la realización de dos fines; primero aligerar un tanto al Estado de las cargas que le impone actualmente la colectividad y el segundo satisfacer necesidades de manera pronta y eficaz por medio de diversos entes que por su carácter localista o por su especialización técnica estarán capacitados para hacerlo.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 45 define: ***"Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten"***.

Diversos autores, para sistematizar el tema, han elaborado clasificaciones de la descentralización administrativa.

Uno de esos autores es, Gabino Fraga, quien hace la clasificación de la manera siguiente:

"1 Descentralización por Región.

2 Descentralización por Servicio.

3 Descentralización por Colaboración.

La Descentralización por Región.- A través de ella es posible que personas integrantes del lugar sean las que se encarguen de realizar las actividades que han de redundar en beneficio de los integrantes locales, suponiéndose positiva su labor porque al estar dentro de la circunscripción territorial de que se trate, tendrán un conocimiento amplio de los problemas ha resolver y buscarán los medios idóneos para el efecto, en esta clase de Descentralización Administrativa, se toman en cuenta los vínculos efectivos que origina la vecindad, mismos que representan un estímulo para la realización efectiva de la obra que se pretenda llevar a cabo y además, las personas elegidas tendrán un conocimiento cierto de las necesidades que han de satisfacer y de las formas técnicas que han de emplearse para ese fin; un ejemplo de esta clase de Descentralización es el Municipio.

La Descentralización por Servicio.- Atiende a las circunstancia de que por existir ciertos actos de orden técnico, debe encargarse el desarrollo de los mismos a Organos con conocimiento, preparación técnica y capacidad bastantes para el logro de una satisfactoria gestión.

La Descentralización Administrativa por Colaboración.- El poder Público se descarga de algunas de sus labores, otorgando facultades de consulta, de decisión o ejecución de ciertos Organismos Constituidos por elementos particulares que no forman parte de la Administración. Cabe señalar que esta figura Jurídica ha sido excluida como forma de descentralización.¹²

Los Organismos Descentralizados.- Son creados por un acto legislativo, sean mediante una Ley del Congreso de la Unión, o bien, por Decreto del Poder Ejecutivo Federal, con un régimen jurídico propio, con personalidad jurídica propia que les otorga el acto legislativo; una denominación; con Organos de Dirección, Administración y Representación; cuentan además con una estructura administrativa interna, patrimonio propio, objeto y finalidad.

Han existido diversas discusiones sobre la base Constitucional para crear a los Organismos Descentralizados y a todas las Entidades que ahora se conocen como el Sector Paraestatal, sin embargo, la Reforma de 1981 a los artículos 90 y 92 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya no deja duda alguna que estas Instituciones están insertas en un concepto moderno de la Administración Pública Federal, dejando toda posibilidad de cuestionamiento Constitucional de los mismos.

¹² FRAGA, Gabino Derecho Administrativo op cit pp 218-221

La practica administrativa en México, es que el Ejecutivo Federal, por decreto crea Organismos Descentralizados, en acatamiento a la disposición Constitucional que le faculta para promulgar y ejecutar leyes, decretos y reglamentos a efecto de proveer a su exacta observancia, sin embargo hay que tomar en consideración que dichas facultades se encuentran limitadas y supeditadas por la propia Constitución.

Régimen Jurídico Propio.- Los Organismos Descentralizados están regulados de manera específica por la ley o decreto que los creó, expresando que son personas morales, y se especifica su patrimonio, Organos de Gobierno, objeto y en otras ocasiones las formas en que el Estado supervisará su funcionamiento y además, la autorización para que expidan su reglamentación interna cuando sea el caso.

Personalidad Jurídica Propia.- El Estado reconoce u otorga, personalidad a ciertas agrupaciones sociales o colectividades; mediante esa ficción un Organismo es sujeto de derechos y obligaciones.

Los Organismos Descentralizados.- Poseen por disposición legal una personalidad jurídica propia, que es distinta de la del Estado, dicha

personalidad les permitirá realizar los actos necesarios para el logro de su objeto y finalidad.

Denominación.- El nombre y denominación de un Organismo sirve, básicamente para identificarlo y distinguirlo de sus similares. Tal denominación en el caso de los descentralizados, está fijada en la Ley o Decreto que los ha creado y generalmente corresponde o alude a su objeto o finalidad.

La sede de las oficinas y Dependencias y el Ambito Territorial.- El domicilio de los organismos descentralizados no revisten particular importancia, será el que le señale su reglamentación: v pueden contar con sucursales e instalaciones foráneas.

Los Organismos Descentralizados pueden actuar en todo el territorio nacional, excepto que por su objeto estén limitados a determinada circunscripción; desde luego, los entes de este tipo en lo que se refiere al Distrito Federal, se encuentran dentro del supuesto de ámbito especial restringido.

Patrimonio propio.- Que tengan patrimonio propio, es una consecuencia de poseer personalidad jurídica. Contar con un patrimonio le implica adquirir, administrar y disponer de bienes y derechos. Es también la normatividad jurídica, la que le confiere y regula su patrimonio.

Objeto.- Su objeto consiste en efectuar determinadas tareas que les asigna el orden jurídico, las cuales están relacionadas con cometidos estatales de naturaleza administrativa. En tanto personas morales. Su objeto es producir, vender, operar o explotar bienes o servicios, según sea el caso.

La Ley Federal de las Entidades Paraestatales en su artículo 14 señala el objeto de los Organismos Descentralizados, el cual puede ser:

1 La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias.

2 La prestación de un Servicio Público o Social; o

3 La observancia o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Finalidad La finalidad de los organismos descentralizados radica en satisfacer el interés de la colectividad, mediante la realización de la función

administrativa es cumplir ciertas atribuciones propias del Estado que en determinados renglones requieren celeridad.

Empresas Paraestatales.

Las empresas del estado, son aquellas creadas y administradas por el propio Estado a través de las diversas corporaciones públicas.

Se ha dicho que las empresas del Estado, crea una intermediación entre la libre empresa, sobre todo cuando tuvo un gran predominio el liberalismo económico y las estructuras económicamente totalitarias de los países colectivizados.

En México, las empresas estatales surgen con las ideas del movimiento social de 1910, predominando por esa razón las ideas de la justa distribución de la riqueza, supliendo las deficiencias de la iniciativa privada en cuanto a la falta de inversión en renglones de suma importancia de la economía nacional y ante la escasez de capitalización para la creación de suficientes fuentes de trabajo, así como de fabricación de satisfactores a bajo precio para las clases de escasos recursos económicos.

Las empresas privadas son constituidas con el propósito de lucro para organizar los factores de la producción, distinguiéndose ésta de la empresa pública de acuerdo al fin que persiguen y el régimen jurídico que las regula, y que son por las normas de derecho civil y derecho mercantil.

Por medio de las empresas públicas, el Estado interviene en forma exclusiva y bajo un régimen jurídico especial, en el proceso productivo, para la satisfacción de necesidades sociales, cuando así lo requiere el interés general, cuyas empresas tienen las siguientes características:

a) Tienen un régimen jurídico especial, porque se integran con normas de derecho público y de derecho privado.

b) Se forman con bienes del Estado, porque aporta el capital, organización y regula el elemento trabajo.

c) Son dirigidos por elementos técnicos del Estado, porque se encuentra vigilada y controlada en su actividad por el Estado.

d) Persigue un interés general, porque esta destinada a producir bienes o servicios para satisfacer las necesidades colectivas.

Para Andrés Serra Rojas, las empresas públicas son: "Entidades de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico

propios, creadas o reconocidas por medio de una Ley del Congreso de la Unión o Decreto del Ejecutivo Federal, para la realización de actividades mercantiles, industriales y otras de naturaleza económica".¹³

La base del régimen jurídico de las empresas estatales, están contenidas en el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su Ley reglamentaria, Ley Federal de las Entidades Paraestatales, que dispone:

"ART. 1º La presente ley, reglamentaria en lo conducente del artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene por objeto regular la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la administración pública federal.

ART. 28 Son empresas de participación estatal mayoritaria las que determina como tales la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

¹³ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo Tomo I Décimo Quinta Edición Porrúa, México 1992. P 630

ART. 30. Las empresas en que participe de manera mayoritaria el Gobierno Federal o una o más entidades paraestatales, deberán tener por objeto las áreas prioritarias en los términos del artículo 6° de este ordenamiento.

ART. 31. La organización, administración y vigilancia de empresas de participación estatal mayoritaria, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación aplicable, deberán sujetarse a los términos que se consignan en este ordenamiento.

ART. 34. Los consejos de administración o sus equivalentes de las empresas de participación estatal mayoritaria, se integrarán de acuerdo a sus estatutos y en lo que no se oponga con sujeción a esta ley.

ART. 38. Para la designación, facultades, operación y responsabilidades de los órganos de administración y dirección; autonomía de gestión, y demás normas sobre el desarrollo y operación de las empresas de participación estatal mayoritaria, sin perjuicio de las disposiciones que sobre el particular existan en los estatutos o legislación correspondiente a su forma societaria, serán aplicables en lo que sean compatibles, los capítulos II, sección A y V de esta ley.

ART. 39. La fusión o disolución de las empresas de participación estatal mayoritaria se efectuará conforme a los lineamientos o disposiciones establecidos en los estatutos de la empresa y legislación correspondiente.

La dependencia coordinadora del sector al que corresponda la empresa, en lo que no se oponga a su regulación específica y de conformidad a las normas establecidas al respecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, intervendrá a fin de señalar la forma y términos en que deba efectuarse la fusión o la disolución, debiendo cuidar en todo tiempo la adecuada protección de los intereses del público, de los accionistas o titulares de las acciones o partes sociales, y los derechos laborales de los servidores públicos de la empresa."

Como puede observarse de la descripción que antecede, las empresas estatales se crean con el exclusivo fin de satisfacer los intereses nacionales y necesidades populares, y sobre todo en las áreas que se consideran estratégicas y prioritarias, establecidas en los artículos 25, 26 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde el estado interviene directamente en su Constitución, organización administración y vigilancia así como en su fusión o disolución, a través de los órganos creados expresamente para ello.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES

En el presente capítulo, se realizará un estudio sobre los orígenes y la evolución que ha tenido el Derecho del Trabajo en nuestro país. Ahora bien, para la realización de este cometido se considera menester partir de una breve reseña histórica sobre dicha disciplina jurídica, detallándose cada uno de los episodios por los que a atravesado esta materia.

La carga de la economía de la Nueva España en la explotación de los trabajadores por lo mismo, la injusticia social y la injusticia económica se expresaron en forma de vivencia histórica.

2.1. Breve reseña de la historia del Derecho del Trabajo en México.

Ubicar la aparición exacta del Derecho del Trabajo en nuestro país es una labor un poco difícil. Sin embargo, diversos analistas entre los que destacan Miguel Borrell Navarro, José Dávalos, Jorge Trueba Urbina, entre

otros coinciden en afirmar que dicho Derecho tuvo quizás su punto de partida durante la etapa de la Colonia, cuya organización corporativa en sus rasgos fundamentales correspondientes a los de Europa. En esta época, la parte más importante de la legislación laboral se encuentra en las Leyes de Indias, las cuales contenían diversas disposiciones, tales como la jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salarios en efectivo, prohibición de tienda de raya, entre otras.

Una vez llegada la época independiente, siguió regulándose por ordenamientos jurídicos de la colonia, tales como las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, por lo tanto, no se conoció el derecho del trabajo, a pesar de haberse abolido la esclavitud, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Sin embargo, varios autores como Mario de la Cueva, afirman que con *"...la Constitución política de 1857 se estuvo a punto de originar formalmente el derecho del trabajo (...), toda vez que se puso a discusión el artículo 4º del proyecto Constitucional, relativo a la libertad de industria y de trabajo (...); sin embargo, el legislador de aquella época confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección del trabajo.*

Parece que la idea original del constituyente de 1857 era que el código civil reglamentara las cuestiones de índole laboral y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo algunas modificaciones, dicho ordenamiento siguió literalmente los lineamientos del código civil francés; pero se constituyeron en el mismo diversos contratos de índole laboral, tales como: a) Contrato de servicio doméstico; b) Contrato de servicio por jornal; c) Contrato de obras a destajo ó precio alzado; d) Contrato de los porteadores y alquiladoras; e) Contrato de aprendizaje, y f) Contrato de hospedaje.”¹⁴

A la llegada de Maximiliano de Habsburgo al poder, se elaboró una legislación social tendiente al desarrollo económico y social de México, que tuvo por nombre el de *Estatuto Provisional del Imperio*, que en sus artículos 69 y 70 prohibió terminantemente los trabajos gratuitos y forzosos; además de disponer que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Durante esta etapa fugaz, se expidió la Ley del Trabajo del Imperio de 1865, la cual consignaba la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de las fincas donde prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; escuelas en las haciendas; inspección del trabajo y demás disposiciones complementarias.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II op cit p 118

En 1870, se promulgó el código civil, el cual en su contenido establecía que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

Durante la etapa del porfiriato, México se mostraba como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiéndose afirmar que esto constituyó uno de los motivos por los que se produce los importantes movimientos obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, sobresaliendo las de Río Blanco, Veracruz y Cananea, Sonora las cuales tuvieron una enorme repercusión al constituirse en el detonador inicial para la caída del régimen gubernamental de Porfirio Díaz.

El primer movimiento ocurrió en Cananea, Sonora, (1906) donde miles de trabajadores de la Compañía Minera de Cobre realizaron un movimiento de protesta, porque reclamaban mejores salarios y trato igual al que se daba a los trabajadores extranjeros, entre otros, el cual fue reprimido con singular brutalidad por el Gobierno del Estado, cuyo Titular, se presentó con más de doscientos Norteamericanos armados, muchos trabajadores mexicanos fueron muertos y el presidente Díaz aprobó la conducta de la tropa y el gobierno sonorense.

A partir de estas manifestaciones se empezaron a dar agresiones entre trabajadores y jefes de seguridad de la mina, esto llevó a que el patrón pidiera al gobierno de Porfirio Díaz, su auxilio ya que a palabras del patrón se había suscitado una agresión antiextranjera.

En Río Blanco, una zona industrial de tipo textil en la cual de cierta manera también se daba la explotación a los trabajadores, las condiciones laborales eran desfavorables para ellos, a lo que se reunían con el fin de pedir mejores condiciones laborales, entre ellas un salario mejor remunerado, una de las primeras maquiladoras en ponerse en huelga fue la ubicada en Atlixco, Puebla, se declaró en huelga, como protesta contra un reglamento de trabajo que se les pretendía imponer en el cual se prohibía que recibieran visitas en su casa, leer periódicos o libros, misma que pertenecía a la maquiladora de Río Blanco, al ver ésta situación los trabajadores de Río Blanco decidieron solidarizarse con sus compañeros de Puebla, a lo que en respuesta fueron destituidos de sus puestos por la maquiladora de Río Blanco, estallaron en huelga incluso solicitaron el apoyo del Presidente Porfirio Díaz, el cual fue negado por tal motivo se vieron en la necesidad de incorporarse nuevamente a sus labores, en la misma maquiladora, ya llegando el día de raya no les fue remunerado su trabajo ni siquiera con frijol y maíz que era lo que pedían, por lo que una de las trabajadoras incitó a sus compañeros a tomarlas por su propia

mano lo que los vigilantes abrieron fuego en contra, de todos los trabajadores, matando a muchos de ellos.

En los años de 1904, 1906 y posteriormente, 1914 y 1915 en que se dictaron en materia de trabajo, especialmente en los Estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes Leyes en lo tocante a salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo, y asociaciones obreras.

Ahora bien, para fines de 1916, con el reconocimiento que hace el constituyente de los derechos de la clase trabajadora, en forma significativa se establecen reconocimientos y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y niños, quedando asimismo reconocido el derecho al trabajo, con la creación del artículo 123 constitucional.

En 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, en ese año se Federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales.

Por último, el primero de mayo de 1970 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931. Para el año de 1980, se promulgaron importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Derecho procesal del Trabajo, las cuales se encuentran contenidas en los títulos décimo cuarto y décimo quinto, respectivamente.

2.1.1. Creación del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al triunfo de los constitucionalistas sobre los convencionistas de Aguascalientes, se consideró necesario realizar algunas reformas a la Constitución de 1857, por lo que más tarde Carranza convocó a un Congreso Constituyente, el cual realizó su primera sesión ordinaria el 1º de diciembre de 1916.

En su mensaje y proyecto de Constitución, con relación a los trabajadores, Carranza señaló la necesidad de reformar la fracción XX del artículo 72 para expedir leyes sobre el trabajo, aduciendo lo siguiente: “...*Con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz ya para*

*atender a su familia o al culto de su espíritu (...), con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para sobrevivir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación..."*¹⁵

Por otra parte, los debates en torno al artículo 5º fueron de suma importancia, ya que a partir de esto surgió la necesidad de crear un apartado dedicado a las relaciones obrero-patronales.

Antes de la promulgación formal del Artículo 123 Constitucional, se determinaron una serie de debates entre dos corrientes ideológicas: la conservadora y la liberal, las cuales trataron de definir lineamientos de justicia en favor de la clase trabajadora.

Ahora bien, para comprender los alcances y el significado que tuvo cada una de estas corrientes en el contenido del artículo en cita, se considera conveniente realizar una breve reseña sobre las posturas y los exponentes que

¹⁵ Ibidem p 87

cada una de ellas tuvo para la configuración del precepto constitucional mencionado.

La corriente conservadora, Estuvo representada principalmente por los siguientes diputados: José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo, Rafael L. de los Ríos y Julio del Castillo. Su plataforma ideológica era la planteada por el entonces presidente Venustiano Carranza, de quien hay que mencionar que no tenía como prioridad mejorar las condiciones sociales y económicas de los obreros, toda vez que su máxima preocupación se centraba en conservar el precario poder gubernamental que detentaba, por las constantes presiones políticas que realizaban a su alrededor tanto por Alvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, Emiliano Zapata, y Francisco Villa, entre otros, por lo tanto, lo propuesto por esta corriente no iba más allá en materia laboral, que la de proponer genéricamente que nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución.

Cabe advertir que dicha postura no resultaba novedosa ni substancial para mejorar el status miserable en que vivían los trabajadores, ya que tal propuesta como hemos visto había sido incluida en numerosas legislaciones y declaraciones anteriores a la Constitución Política de 1917.

La corriente Liberal, Representada por Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora, entre otros, quienes a su vez retomaron

muchas ideas de Ignacio Ramírez, "El Nigromante", uno de los constituyentes de 1857. *Esta ideología fue la que más influencia tuvo en la esencia del artículo 123, ya que modificó substancialmente la redacción carrancista introduciendo enmiendas y adiciones, entre las que destacaban la libertad de trabajo, el límite a la jornada de trabajo, la inclusión de un día de descanso obligatorio, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y niños. la igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales, comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo, entre otros.*

El connotado jurista mexicano Alberto Trueba Urbina señala que esta corriente fue la que más aportó para la constitución del artículo en comento ya que *"este grupo de hombres estuvieron preocupados por los trabajadores, llevando al Constituyente de Querétaro las ideas de Ignacio Ramírez y de los hermanos Flores Magón, los cuales exigían el cambio radical y pleno en las condiciones económicas de los trabajadores (...), por lo tanto no resulta extraño observar que el contenido actual del artículo 123 haya recogido una gran parte de la plataforma de los radicales".*¹⁶

La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 trabajó durante los primeros días de enero de 1917, el cual llevaría como título *Del Trabajo y de la Previsión Social*. El dictamen se presentó el día 23 y

¹⁶ Nuestra Constitución, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano, Fascículo 24 Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana- Secretaría de Gobernación, México 1990 pp 88-89

sólo la fracción XVIII, referente a la huelga, provocó controversia. Finalmente los artículos 5º y 123 fueron aprobados por unanimidad de 163 votos.

Cabe destacar que, el establecimiento de los derechos obreros en la Ley Fundamental de 1917 marcó el reconocimiento del trabajador como clase socialmente productiva. La clase trabajadora conquistó, a través de la Constitución de 1917, un conjunto de derechos encomendados a mejorar su nivel de vida.

Al aprobarse las reformas al artículo 5º y la creación del artículo 123 que contienen las normas protectoras de la clase trabajadora, el 23 de enero de 1917, surge el derecho del trabajo en México con un verdadero sentido social y reivindicador.

Al respecto, Jorge Carpizo al hacer alusión al contenido del artículo 123, de la Ley Suprema, opina: *“La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del*

hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social. Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.”¹⁷

2.1.2. Adición del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Originalmente, los trabajadores que prestan sus servicios al Estado no quedaron contenidos en la declaración de los Derechos Sociales de 1917. En esa época, el Gobierno Federal, las Entidades Federativas, optaron por normar las relaciones laborales con sus trabajadores, y otros se abstuvieron de hacerlo.

Se puede considerar que las primeras presiones fuertes que tuvo el Estado para que se reconocieran los derechos de los trabajadores públicos se realizó en 1922 cuando se constituyeron fuertes sindicatos planteando ante el

¹⁷ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Cuarta Edición. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980. Pág. 105.

Presidente que se promulgara una Ley de Pensiones Civiles y no fue sino hasta 1925 cuando lo consiguieron, estableciéndose que los propios trabajadores, con la aportación estatal, contribuyeron al fondo de pensión, esta conquista habría de llegar a todo trabajador al servicio del Estado eliminando así lo que consideraba un acto de gracia del Estado.

Fue hasta 1929 cuando se determinó el Proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual en su precepto 3º, consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado en favor del Estado.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no reguló las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, remitiendo tal situación a las leyes del orden civil.

En el año de 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado en 1941.

El 6 de diciembre de 1960 el artículo 123 tuvo una adición, una de las más importantes que le han hecho, ya que incorporó a dicho precepto a los

Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios, como consecuencia de ello el texto original se convirtió en apartado "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo. El apartado "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del Gobierno.

Por otra parte, resulta menester resaltar que el contenido de los apartados "A" y "B" determinan situaciones laborales distintas, toda vez que, es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

También cabe advertir que el objetivo principal que regula el apartado "A", se determina en un sujeto llamado empresa, la cual tiene un fin meramente comercial, estando en constante relación con la ley de la oferta y la demanda. Los sujetos que intervienen tienen una conciencia de clase desarrollada, mediante la cual buscan conseguir la obtención de sus respectivos

intereses; en este caso, los trabajadores buscarán la mayor cantidad de calidad de sus prestaciones y los patrones, el mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo, para con ello aumentar el rendimiento de su capital invertido.

Mientras tanto, el apartado "B", tiene como finalidad primaria, regir las relaciones laborales entre el Estado con sus trabajadores, siendo éstos últimos, los realizadores de la tarea pública y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre su exacto y eficaz funcionamiento.

Por lo anteriormente expuesto, tenemos que las relaciones que nacen de la prestación entre los servidores públicos a los que también se les denomina burócratas y el Gobierno Federal, que comprende a los Poderes de la Unión, así como a los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, y diversos organismos descentralizados se rigen por lo dispuesto en el apartado multireferido, el cual fue adicionado a la Carta Magna, el 5 de diciembre de 1960 y el 28 de diciembre de 1963, se emite la ley reglamentaria del apartado B, del artículo 123 constitucional, con la denominación de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se crea además la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1963 y por

último la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos de 30 de diciembre de 1982.

De suma importancia, resulta el señalar que aunque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, dicha disposición no rige para todos los trabajadores que presta sus servicios al Estado, ya que no regula las relaciones laborales de los militares, marinos, miembros de seguridad pública, ni de los miembros del Servicio Exterior Mexicano, los cuales se rigen por la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea, la Ley Orgánica de la Armada de México y por el Reglamento del servicio exterior Mexicano.

También en lo referente al sector paraestatal existe diversidad de normas reguladoras de las relaciones laborales entre ellas y sus trabajadores, por sólo citar a: el Banco de México, Petróleos Mexicanos y la Lotería Nacional, tienen distintas normas laborales de aplicación, como son: la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-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.

2.1.3. Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo

En el año de 1931, el Presidente Pascual Ortiz Rubio, presentó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que se envió a la Cámara de Diputados, sometiéndose a intensos debates cuya finalidad en dicho proyecto fue la conveniencia de unificar las diversas disposiciones de leyes locales que se encontraban en suspenso con motivo de la reforma constitucional. Una vez que se aprobó el proyecto, se promulgó el 18 de agosto de 1931, la primera Ley Federal del Trabajo en México.

El primero de abril de 1970 fue publicada en el diario Oficial de la Federación, la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que entro en vigor el primero de mayo de ese mismo año, ésta ley ha sufrido numerosas reformas, entre ellas la más importante fue la referente al capítulo del procedimiento.

En las reformas de 1980 se adiciono el artículo 47 para establecer la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o

causas de la rescisión; asimismo. se precisaron como principios rectores del derecho del trabajo los de publicidad, gratuidad, inmediatez, preeminencia de la oralidad e instancia de parte, buscando además la mayor economía, concentración y sencillez, estableciéndose el procedimiento ordinario , los procedimientos especiales, los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga, el procedimiento de ejecución, los procedimientos de las tercerías y preferencias de crédito y los procedimientos paraprocesales o voluntarios, así como las responsabilidades y sanciones.

Las reformas de 1980, tuvieron como finalidad la de establecer el sentido de una mayor protección al trabajador, para superar el principio de paridad procesal como reconocimiento a la desigualdad de origen que existe entre el trabajador y patrón.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

El texto original del artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refirió al trabajo en general, sin hacer alusión a los trabajadores al servicio del Estado, por ese motivo, en el año de 1934 el

presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo administrativo que contenía normas aplicables a los trabajadores del Poder Ejecutivo, con la finalidad de otorgar una mayor seguridad para estos trabajadores.

Más adelante, en el mes de noviembre de 1937 fue presentado ante el Senado de la República el proyecto de *Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal*, que fue aprobado el 5 de diciembre de 1938, con la denominación de *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*, cuya vida fue muy corta ya que en el año de 1941, se promulgo un nuevo estatuto que a su vez tuvo reformas en el año de 1947.

El 5 de diciembre de 1960, se determino la adición del apartado "B", quedando facultado el Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo que regirían entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

El 27 de diciembre de 1963, se promulgo la Ley Reglamentaria del apartado "B", con la denominación de *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, en esta ley quedaron comprendidas disposiciones que sin

duda son mucho más benéficas para los trabajadores que laboran para el Estado que para los trabajadores en general, primordialmente en cuanto a derechos individuales.

Efectivamente, los beneficios de que gozan estos trabajadores son en cuanto a percibir un mejor salario, de disfrutar de dos días de descanso semanal, vacaciones, aguinaldo , así como de contar con la estabilidad en el empleo, pero estas prerrogativas son solamente para trabajadores de base, porque los de confianza se encuentran totalmente desamparados al quedar incluso excluidos del régimen de la ley laboral burocrática, como se encuentra determinado en el artículo 8º de dicha ley y sólo gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, como esta previsto en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Cabe señalar que si bien es cierto que los trabajadores al servicio del Estado gozan de mejores derechos en lo individual, en lo colectivo carecen de los beneficios de la negociación colectiva y la huelga, al no existir una pluralidad sindical, como lo ordena el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al prevenir que sólo habrá un sindicato en cada Dependencia y a su vez, los sindicatos sólo pueden afiliarse a la

Federación de sindicatos al servicio del Estado, única central reconocida en la ley de esta materia en su artículo 78.

Lo que se ha indicado se desprende de los artículos 87 y 94 de la ley del trabajo burocrático al disponer que las Condiciones de Trabajo son fijadas por los Titulares de la Dependencia respectiva y que la huelga solo puede ser estallada cuando los derechos que contiene el apartado "B" son violados de manera general y sistemática, lo que hace imposible la practica de este derecho.

2.1.4. Los Tribunales de Trabajo: Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A los tribunales del trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, son órganos colegiados que están constituidos de manera tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que siempre será el presidente.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos administrativos que tienen funciones

jurisdiccionales con facultades para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos entre el capital y el trabajo.

Los órganos colegiados para el mejor desempeño de sus facultades y atribuciones se apoya en las Juntas Especiales, las cuales tienen la característica de ser órganos jurídicos que se encargan de conocer y tramitar los asuntos que les señala la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la distribución de las ramas de la industria y demás actividades a las que les corresponde conocer.

Las Juntas pueden ser:

a) Federales. Estas son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que deviene de la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como son entre otras, la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, cementera, automotriz, química, productora de alimentos empacados, enlatados o envasados, ferrocarrilera y tabacalera; en lo que respecta a las empresas, se consideran todas aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada del Gobierno Federal, y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la Nación. También son competentes para conocer los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y en todo lo

relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo.

b) Locales. Estas son competentes para conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales contemplados expresamente en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existiendo una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa.

Resulta importante señalar que los tribunales del trabajo tienen como finalidad esencial, aplicar las normas de trabajo aunque estas, también pueden ser aplicadas por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, de Educación y demás organismos que expresamente señala el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera, resulta importante destacar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política Federal, el cual preceptúa lo siguiente: *"Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal"*, por lo tanto diversos autores afirman que: *"...Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación y de los Estados (...), las Juntas se vinculan al Poder Judicial por su obligación de acatar la Jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados y por el Juicio de Amparo que es procedente contra las violaciones del procedimiento y el laudo o*

sentencia que dicten los citados Tribunales del Trabajo, su fundamento legal se encuentra en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna que literalmente establece: "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada de igual número de representantes de los Obreros y de los Patrones y uno del Gobierno, por lo tanto, se considera que Constitucionalmente se desvinculen de la Administración Pública Federal o Estatal y sean incorporadas en forma expresa y plena al Poder Judicial de la Federación."

El Texto Procesal del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión promulgado el 17 de Septiembre de 1938 por el Congreso de la Unión a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, creó el Tribunal de Arbitraje y las Juntas de Arbitraje.

El artículo 92 de dicho ordenamiento disponía que el Tribunal de Arbitraje deberá ser colegiado y lo integran: Un representante del Gobierno Federal designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión; un representante designado por la Federación del sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado; y un tercer arbitro que nombra entre si los dos representantes citados.

Como el Estatuto para los trabajadores burócratas emitido por el General Lázaro Cárdenas concluyó su vigencia al término de su gobierno, el Presidente Manuel Avila Camacho mando otra iniciativa al Congreso de la Unión

con el nombre de Nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que fue aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de abril de 1941, funcionaba casi de la misma manera al que había implantado el General Lázaro Cárdenas.

Con la creación del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional se dio nacimiento al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues el primer párrafo de la fracción XII de dicho Apartado señalaba:

"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje"¹⁸.

No fue sino hasta la promulgación de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente, cuando prácticamente se creó físicamente el Tribunal y se establecieron legalmente sus facultades y atribuciones así como su organización y el Artículo 3° transitorio de dicho ordenamiento mencionaba lo siguiente:

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que sustituye al Tribunal de Arbitraje seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su

¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Mexico 1985. p. 303

terminación, conforme a esta ley, funcionara de acuerdo con el reglamento interior que expida."¹⁹

2.1.5. Creación del Organismo Público Descentralizado denominado Telecomunicaciones de México.

Telecomunicaciones de México es un organismo que fue creado por un decreto del Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 1986; constituyéndose como un órgano descentralizado del Gobierno Federal integrante del Sector Comunicaciones y Transportes, contando además con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Dicho organismo está encargado de ejercer las funciones exclusivas del Estado en las áreas estratégicas que tiene encomendadas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 25 párrafo cuarto y 28 párrafos cuarto y sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que el Decreto de creación se especifica en forma detallada cuales serán las funciones de dicha entidad, siendo entre otras las siguientes:

- a) Prestar el servicio público de telégrafos.

¹⁹ *Ibidem*, p. 303

b) Programar, ajustándose a los programas sectoriales respectivos, organizar, operar y controlar la prestación del servicio de telégrafos y diversos a su cargo, que se encuentran establecidos en las leyes y convenios internacionales vigentes.

c) Realizar los estudios técnicos y económicos para proponer a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Coordinadora de Sector, los montos de los derechos aplicables a los servicios que proporciona.

d) Construir, conservar y mejorar las líneas físicas y los sistemas de comunicación inalámbricas a su cargo.

e) Proponer a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para su homologación con éstos y otros servicios las características técnicas y las especificaciones requeridas en los equipos, aparatos e instalaciones necesarias para la operación, modernización y expansión de los servicios telegráficos.

f) Construir, operar y administrar las líneas e instalaciones de oficinas telefónicas y radiofónicas incorporadas a la red nacional que se

establezcan en cooperación con autoridades, con particulares, por propia iniciativa y vigilar su conservación en los términos que fijen los convenios respectivos.

g) Proponer la normatividad que se requiera para el cumplimiento de los convenios internacionales en materia telegráfica.

Cabe señalar que inicialmente Telecomunicaciones de México tuvo como denominación Telégrafos Nacionales y posteriormente mediante Decreto de fecha 16 de noviembre de 1989 publicado en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente de la fecha mencionada, se modificó la denominación de Telégrafos Nacionales para quedar con el nombre mencionado inicialmente, teniendo además de las funciones que quedaron señaladas, las siguientes:

Proporcionar los servicios públicos de telégrafos, giros telegráficos y télex, así como instalar y conservar su infraestructura; instalar, conservar, operar y explotar una red básica para servicios de conducción de señales de voz, sonido, datos, textos, imagen y televisión, por medio de estaciones terrenas y un sistema de radio comunicación

satelital, así como una red de microondas y fibras ópticas; fomentar servicios de telecomunicaciones mediante la participación temporal minoritaria en el capital social de sociedades mercantiles; establecer la interconexión de sistemas de telecomunicaciones a su cargo con otros de entidades o empresas nacionales o extranjeras, así como combinar sus servicios atendiendo a las bases que fije la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; incorporar los avances tecnológicos en la prestación de sus servicios y participar en la investigación tecnológica e industrial en materia de telecomunicaciones, a través de programas concertados con el Instituto Mexicano de Comunicaciones y otras Instituciones de investigación y desarrollo, entre otras que quedaron señaladas en el artículo 3º del Decreto en mención.

De lo descrito, podemos observar que Telecomunicaciones de México desarrolla una actividad de trascendental importancia económica, política, social, jurídica y cultural para el Estado mexicano, toda vez que en la actualidad las naciones económicamente fuertes, sustentan sus avances en tecnologías comunicacionales eficaces de simplificar todo tipo de actividades humanas, por lo tanto, entre más comunicada se encuentre una Nación más oportunidad de desarrollo tendrá.

Por último, resulta menester mencionar brevemente la estructura orgánica de Telecomunicaciones de México:

1.- Junta directiva.

2.- Secretario de Comunicaciones y Transportes.

3.- Diversas áreas de apoyo y unidades administrativas:

a) Dirección General.

b) Areas de apoyo.

I Contraloría Interna.

II.- Dirección de Asuntos Jurídicos.

III. Gerencias Estatales.

c) Unidades Administrativas:

I. Dirección Técnica.

II. Dirección de Servicios Telegráficos.

III. Dirección Comercial.

IV. Dirección de Planeación y Promoción.

V. Dirección de Administración y Finanzas.

CAPÍTULO 3

TELECOMUNICACIONES DE MEXICO

En primer término, tenemos que las relaciones y los conflictos laborales que surgen entre el organismo descentralizado denominado Telecomunicaciones de México y sus trabajadores se rigen por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del citado artículo, esto, debido a que así quedó establecido en el artículo 16 del decreto de creación del organismo denominado Telégrafos Nacionales ahora Telecomunicaciones de México.

Cabe destacar que el nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores a su servicio, como lo prevé el artículo 11 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, también se requiere como requisitos específicos los establecidos en el artículo 17 de las citadas condiciones.

- 1.- Presentar solicitud por escrito.

2.- Ser mayor de 16 años, presentando copia certificada del acta de nacimiento.

3.- Ser de nacionalidad mexicana.

4.- Someterse y aprobar los exámenes que disponga el organismo, con objeto de comprobar sus conocimientos y aptitudes para el puesto a desempeñar.

5.- Gozar de buena salud.

6.- Comprobar, en su caso, haber cumplido o estar cumpliendo con el servicio militar nacional.

7.- Tener la escolaridad requerida en el puesto.

8.- Tratándose de un profesional, subprofesional o técnico, acreditar su calidad con el título y la cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, o con la certificación, autorización, diploma o certificado correspondiente.

9.- No haber sido sancionado por faltas o delitos conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, exhibiendo la

constancia respectiva de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

10.- No haber sido dado de baja por alguna de las causales a que se refiere el artículo 46 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por lo anteriormente expuesto, tenemos que no podrá darse el caso de que se presuma la existencia de la relación Jurídica de trabajo entre el organismo Telecomunicaciones de México y la persona de que se trate por el solo hecho de la prestación de un servicio, puesto que no es aplicable, en forma supletoria lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que señala: **"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe"**, debido a que la relación laboral se da entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores mediante nombramiento , tal y como se encuentra establecido en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el artículo 11 de las Condiciones Generales de Trabajo que se encuentran vigentes.

Por otra parte, para el pago de sueldos y demás prestaciones a los trabajadores de Telecomunicaciones de México la Ley de la materia y las Condiciones Generales de Trabajo señalan el plazo de 15 días.

En cuanto a las jornadas de trabajo se reconocen y regulan en forma análoga a la establecida en la Ley Federal del Trabajo, es decir, jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, estableciéndose también la posibilidad de trabajar horas extraordinarias, las que no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, y que se pagará con el cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Asimismo, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen similares medidas de protección y defensa al salario de los trabajadores de este organismo que las reconocidas por la Ley Laboral para los trabajadores en general; en cuanto al disfrute del descanso semanal es de dos días por cada cinco de trabajo, esto por acuerdo del Poder Ejecutivo Federal de fecha 27 de diciembre de 1992 y que entro en vigor el 1º de enero de 1973, con goce íntegro de salario, y con respecto a vacaciones, cuando tenga más de seis meses de servicio, gozarán de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno, como se encuentra establecido en el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De igual manera, resulta interesante resaltar que en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que el nombramiento de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por resolución del

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que da a entender que se debe acudir a la autoridad antes mencionada para obtener la autorización de la baja definitiva (rescisión de la relación laboral), cumpliendo previamente con lo establecido en el artículo 46 bis de la citada ley, de lo contrario, se considerará como baja injustificada.

3.1. Conflictos de trabajo que nacen entre Telecomunicaciones de México y sus Trabajadores.

Los conflictos más comunes que surgen entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores, son de tipo individual, y que se dan por la aplicación de las sanciones consistentes en: remoción a unidades administrativas distintas, esto es, con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo; suspensión temporal en sueldos y funciones hasta por quince días y el cese o baja definitiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 107 fracciones III, IV y V de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo mencionado.

De las sanciones señaladas, repercuten en forma directa a la economía del trabajador, ya que al ser removido a otra unidad administrativa distinta a la que tenía, implica que debe erogar una cantidad mayor en gastos de transporte, así como en el tiempo que tiene que invertir para llegar al lugar en

donde quede adscrito nuevamente y en su alimentación; al ser suspendido en sueldo y funciones también le afecta en su economía, por que no podrá percibir el sueldo de los días que deje de laborar, sin embargo, estas sanciones de ninguna manera tienen tanta repercusión como el cese o baja definitiva (rescisión de la relación laboral) al variar irremediamente el estado emocional, social y familiar del trabajador al dejar de percibir por un largo tiempo su salario hasta el momento en que obtenga una resolución favorable para ser reinstalado en su trabajo y cobrar las prestaciones que se hayan generado durante el tiempo que duro el procedimiento, pero puede darse el caso que no obtenga absolutamente nada si el resultado le es adverso a sus intereses.

3.1.1. Ubicación constitucional para dirimir los conflictos de trabajo en materia laboral.

El artículo 123 Constitucional al tener la estructura que actualmente conocemos, así como la reglamentación de dos apartados, por consiguiente, existen también diversos órganos jurisdiccionales para la aplicación de las leyes reglamentarias del mencionado precepto Constitucional.

Para la realización de este apartado capitular, se considera importante en primera instancia definir lo relativo a la figura jurídica de la competencia, la cual *"... es el ámbito de actuación de los distintos*

Tribunales entre sí. La competencia es la facultad reconocida a un órgano jurisdiccional determinado para conocer actos jurídicos específicos, es decir, es la medida en que un órgano jurisdiccional realiza sus funciones." ²⁰

De esta definición, se desprende que la competencia debe establecerse previamente en la ley, conforme a la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 constitucional.

El constituyente que creó el artículo 123, que reglamenta el derecho del trabajo, a partir de ese momento excluyó los conflictos laborales de la competencia del poder judicial ordinario, y determinó que estos deben ser dirimidos por tribunales especiales, que se integran en forma tripartita, con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno.

Ahora bien, la justicia del trabajo en México se imparte, tomando como base el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias, a través de órganos colegiados, tales como los siguientes a saber:

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene competencia para conocer:

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Sexta Edición. Porrúa. México 1982. p 253

Partiendo del doble sistema competencial que se desprende de la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, la Ley Federal del Trabajo vigente, reglamenta a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene competencia para conocer de asuntos de diversas ramas industriales, servicios y empresas determinadas, así como de conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos declarados obligatorios, en diversas Entidades Federativas, y obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación y adiestramiento de trabajadores y de seguridad e higiene.

Se debe tener presente que la competencia de las autoridades del trabajo señalada en el artículo 123 Constitucional se reproduce en el capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 527.

Su integración es con un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del Gobierno.

2. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que como principio general le corresponde conocer y resolver de los conflictos de trabajo individuales y colectivos que surgen entre patrones y trabajadores en general

y que no corresponda a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y los gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y el capital podrán establecer más Juntas fijando su domicilio y competencia. Los gobernadores de los Estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En el caso del Distrito Federal, las facultades para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ejercerán por el Presidente de la República y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, tal y como lo disponen los artículos 621 a 623 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con la creación del apartado "B" y la promulgación de su Ley reglamentaria, se determinó el órgano jurisdiccional encargado de su aplicación.

En la fracción XII del apartado "B" del artículo 123 de nuestra carta magna, se consigno que los conflictos individuales, colectivos e

intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene un carácter colegiado, funciona en pleno y en salas: El pleno a su vez esta integrado con la totalidad de los magistrados de las salas y con el magistrado presidente del Tribunal.

Las salas se integran con 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 nombran los dos primeros y funge como Presidente de la Sala, artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La competencia del Tribunal, esta determinado en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que es para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de una Dependencia o Entidad y sus trabajadores, de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, del registro y cancelación de los sindicatos, de los conflictos sindicales e intersindicales, y del registro de las Condiciones Generales de Trabajo, reglamento de escalafón, reglamento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Por último, también es competente para resolver los conflictos que surjan entre el banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano.

3.1.1.1. Levantamiento de actas administrativas para la investigación de irregularidades en que incurren los trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México.

Cuando los trabajadores de Telecomunicaciones de México incurran en alguna de las causales previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en alguna de las responsabilidades y prohibiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en dicho organismo se harán acreedores a la aplicación de la sanción por parte del organismo descentralizado, las cuales podrán ser de la siguiente naturaleza, a saber:

I. **Amonestación Verbal.** La cual se determinará cuando los trabajadores no observen buenas costumbres dentro del servicio, cuando no cumplan diariamente con sus labores, cuando no asistan a los centros y cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, cuando no traten con sumo cuidado o no conserven en buen estado el material que se les haya designado para realizar su trabajo, cuando no traten con cortesía y

diligencia al público y cuando no usen el vestuario que les proporcione el organismo.

II. **Amonestación escrita.** En primer término, este tipo de sanción se hará constar en el expediente del trabajador, y se determinará en los siguientes casos: cuando no desempeñen sus actividades con la diligencia y esmero apropiados, cuando no guarden reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, cuando no haga uso del manejo adecuado de la correspondencia o valores que le confien con motivo de su trabajo, cuando desatienda su trabajo en las horas laborales, cuando distraiga de sus labores a sus compañeros y demás personas que laboren en el organismo, cuando forme corrillos durante las horas de trabajo en los locales donde presten sus servicios o fuera de ellos, cuando abandone o suspenda injustificadamente sus labores, cuando haga uso indebido o desperdicie el material de oficina que suministre el organismo, cuando haga colectas, tandas, ventas o rifas en el centro de trabajo, cuando use los útiles y herramientas que se le suministren para objeto distinto del que estén destinados, cuando ejecute actos que afecten el decoro de las oficinas a la consideración del público usuario y a la de sus compañeros de trabajo, cuando prepare o cocine alimentos dentro de su centro de trabajo o lo utilice como comedor en horas laborables, cuando comprometa con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeñe

o de las personas que ahí se encuentren, cuando aproveche los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales, cuando sean procuradores o agentes particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el organismo aún fuera de horas de trabajo, cuando haga préstamos en efectivo con intereses a sus compañeros de labores, cuando solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho de los asuntos, cuando proporcione sin la debida autorización documentos o datos de los asuntos del organismo y cuando deje de hacer las anotaciones que le sean ordenadas o que deba asentar.

III. Suspensión temporal en sueldos y funciones hasta por quince días. La cual se impondrá cuando los trabajadores incumplan con las siguientes obligaciones, a saber: ejecuten actos que afecten el decoro de las oficinas a la consideración del público y a la de sus compañeros de trabajo, introduzcan bebidas embriagantes, estupefacientes o drogas enervantes al centro de trabajo. Porten armas de cualquier clase durante las horas de labores, cuando se presenten al trabajo en estado embriaguez, bajo la influencia de enervantes o no estén en pleno uso de sus facultades debido a la ingestión de medicamentos, cuando hagan anotaciones falsas o impropias en las tarjetas de registros de asistencia del personal, cuando hagan anotaciones inexactas o altere cualquier expediente o documento, cuando distribuyan, sustraigan u oculten cualquier documento o expediente oficial,

cuando causen daños o destruyan intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinarias, muebles y demás objetos que estén al servicio del organismo, cuando demoren injustificadamente el desarrollo de las actividades que tuvieren encomendadas con arreglo a su puesto y cuando demoren o destruyan giros, telegramas o cualquier otro tipo de correspondencia, con la finalidad de evitar su reparto.

IV. Remoción a unidades administrativas distintas. Estas se efectuarán con objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, y se determinará en los siguientes casos: cuando el trabajador evite la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, cuando no empleen con la mayor economía los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de trabajo, cuando no avisen a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros, cuando no usen durante las labores los uniformes y prendas de vestir que para ese efecto les hubiera proporcionado la institución, cuando se ausente de su centro de trabajo en horas de labores o antes de la hora de salida, sin el permiso correspondiente, cuando desatienda las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos profesionales, cuando usen los útiles y herramientas que le suministren para objeto distinto al que estén destinados, cuando porten armas de cualquier clase durante las horas de labores, cuando se presente en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes, cuando destruya sustraiga u oculte cualquier documento o

expediente oficial, cuando incurra en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros y cuando haga préstamos en efectivo con interés a empleados cuyos sueldos tengan que pagar, cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados, así como retener sueldos por encargo o comisión de otras personas, sin que medie orden de autoridad competente.

V. Cese, mediante laudo que emita el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Se solicitará, siempre y cuando se determinen los siguientes casos:

a) Cuando se levanten cinco actas consecutivas dentro de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se levante la primer acta, para hacer constar que un trabajador no cumplió en cinco ocasiones con alguna de las obligaciones que le impone el artículo 54 fracciones II, IV, V, VII, X, XII y XIII de las Condiciones Generales de Trabajo.

b) Cuando se levanten tres actas dentro de un plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha en que se levante la primera, para hacer constar que un trabajador cumplió en tres ocasiones con alguna de las obligaciones que le impone el artículo 54, fracciones I, III, VIII, IX y XIV del ordenamiento anteriormente citado.

c) Cuando se levanten dos actas para hacer constar que un trabajador incurrió en alguno de los hechos que le prohíben las fracciones IX, XII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXV y XXVI, del artículo 57 de tales Condiciones.

d) Cuando se levanten tres actas dentro de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha que un trabajador cometió en tres ocasiones alguno de los hechos prohibidos por las fracciones IV, VI, VII, VIII, XI, XIII, XV, XXIII, XXIV, XXVI, XXVII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, y XXXIII del artículo 57 del multireferido ordenamiento.

e) Cuando se levanten cinco actas administrativas dentro de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se levante la primer acta, para hacer constar que un trabajador incurrió en cinco ocasiones en alguno de los hechos prohibidos por las fracciones I, III, V, X, XXV y XXXIV, del artículo 57 del ordenamiento anteriormente citado.

Ahora bien, el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé que cuando un trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 46 de dicha Ley, se procederá a levantar acta administrativa y el artículo 58 de las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes en Telecomunicaciones de México, señala que el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 54 o la

violación a las prohibiciones establecidas en el artículo 57, se hará constar en acta que levantará el jefe inmediato del trabajador, en la forma y términos de lo dispuesto por el artículo 46 bis de la ley.

De lo expuesto, se deduce que el acta administrativa, es el medio por el cual Telecomunicaciones de México, realiza la investigación administrativa para la determinación de la aplicación de la sanción que debe aplicar a sus trabajadores, cuando incurran en incumplimiento de las obligaciones que tienen encomendadas y en las prohibiciones que se encuentran plasmadas en los artículos 54 y 57 de las Condiciones Generales de Trabajo o en alguna de las causales que señala el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin ese requisito, se considerará imposible la procedencia de la sanción que se pretenda aplicar a un trabajador al servicio de este organismo.

Por otra parte, es pertinente destacar que los requisitos que debe reunir una acta administrativa, son los siguientes:

Se deberá comunicar al trabajador a quien se le instruirá una acta administrativa, con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación, mediante citatorio que se le deberá entregar personalmente, en el que se le indicará la causa, día, hora y lugar en que deberá comparecer, así como la indicación

que debe asistir acompañado de su representante sindical y de sus testigos de descargo quienes podrán declarar a su favor.

El acta administrativa la levantará el jefe inmediato del trabajador o superior de la oficina, interviniendo el trabajador, los testigos de cargo, los testigos de descargo que proponga el trabajador, el representante sindical y los testigos de asistencia, quienes deberán estar presentes desde el inicio hasta la conclusión del levantamiento del acta administrativa, cuando no se cumplan con estos requisitos, el acta administrativa carecerá de validez y la sanción que se pretende aplicar se considerará como injustificada.

3.1.1.2. Legislación laboral aplicable a los conflictos de trabajo entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores.

En el artículo 16 del decreto presidencial de fecha 19 de agosto de 1986, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de ese mismo mes y año, mediante el cual fue creado el organismo descentralizado denominado Telégrafos Nacionales, hoy Telecomunicaciones de México, se determinó que las relaciones de trabajo entre el organismo y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo citado, da a entender que Telecomunicaciones de México, forma parte del Poder Ejecutivo Federal, lo que definitivamente no es acertado, por las razones siguientes:

El artículo 80 de la Constitución General de la República, establece: Se deposita el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión en un solo individuo, que se denominará "Presidente de los Estados Unidos Mexicanos".

El artículo 90 indica que: La administración pública federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios de orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

Por otra parte, tenemos que los artículos 1º, 2º, 3º, 9º, 26, 45, 48, 49 y 50 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, disponen:

Art. 1º.- La presente Ley establece las bases de organización de la administración pública federal, centralizada y paraestatal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y la Consejería del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, que componen la administración pública paraestatal .

Art. 2º.- En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la administración pública centralizada:

- I. Secretarías de Estado;
- II. Departamentos Administrativos, y
- III. Consejería Jurídica.

Art. 3° El Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará en términos de las disposiciones legales correspondientes, de las siguientes entidades de la administración pública paraestatal:

I. Organismos descentralizados;

II. Empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, e instituciones nacionales de seguros y de fianzas, y

III. Fideicomisos.

Art. 9°.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo, establezca el Ejecutivo Federal.

Artículo 26.- Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias...(17 Secretarías y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal)

Art. 45.- Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo

Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

Art. 48.- A fin de que se pueda llevar a efecto la intervención que, conforme a las leyes, corresponde al Ejecutivo Federal en la operación de las entidades de la administración pública paraestatal, el Presidente de la República las agrupará por sectores definidos, considerando el objeto de cada una de dichas entidades en relación con la esfera de competencia de ésta y otras leyes atribuyen a la Secretaría de Estado y Departamentos Administrativos.

Art. 49.- La intervención a que se refiere el artículo anterior, se realizará a través de la dependencia que corresponda según el agrupamiento que por sectores haya realizado el propio Ejecutivo, la cual fungirá como coordinadora del sector respectivo.

Corresponde a los coordinadores del sector coordinar la programación y presupuestación, conocer la operación, evaluar los resultados y participar en los órganos de gobierno de las entidades agrupadas en el sector a su cargo, conforme a lo dispuesto en las leyes.

Atendiendo a la naturaleza de las actividades de dichas entidades, el titular de la dependencia coordinadora podrá agruparlas en subsectores, cuando así convenga para facilitar su coordinación y dar congruencia al funcionamiento de la citadas entidades.

Art. 50.- Las relaciones entre el Ejecutivo Federal y las entidades paraestatales, para fines de congruencia global de la administración pública paraestatal, con el sistema nacional de planeación y con los lineamientos generales en materia de gastos, financiamiento, control y evaluación, se llevarán a cabo en la forma y términos que dispongan las leyes, por conducto de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, y de Contraloría y Desarrollo Administrativo, sin perjuicio de las atribuciones que competan a las coordinadoras de sector.

A su vez, los artículos 1º, 2º, 8º, 14, 15 y 46 de la Ley federal de las entidades paraestatales, establecen lo siguiente:

Art. 1º.- La presente ley, reglamentaria de lo conducente del artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene por objeto regular la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la administración pública federal,

Las relaciones del Ejecutivo Federal o de sus dependencias, con las entidades paraestatales, en cuanto unidades auxiliares de la administración pública federal, se sujetaran, en primer, a lo establecido en esta ley, y sus disposiciones reglamentarias y sólo en lo no previsto, a otras disposiciones, según la materia que corresponda.

Art. 2º.- Son entidades paraestatales las que con tal carácter determina la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Art. 8º.- Corresponderá a los titulares de las Secretarías de Estado o Departamentos Administrativos encargados de la coordinación de los sectores, establecer políticas de desarrollo para las entidades del sector correspondiente, coordinar la programación y presupuestación de conformidad, en su caso, con las asignaciones sectoriales de gasto y financiamiento previamente establecidas y autorizadas, conocer la operación y evaluar los resultados de las entidades paraestatales y las demás atribuciones que les conceda la ley.

Art. 14.- Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objeto sea:

- I. La realización de actividades correspondientes a las tareas estratégicas o prioritarias:
- II. La prestación de un servicio público o social; o
- III. La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Art. 46.- Los objetivos de las entidades paraestatales se sujetarán a los programas sectoriales que formule la coordinadora de sector y en todo caso, contemplarán:

I. La referencia concreta a su objetivo esencial y a las actividades conexas para lograrlo;

II. Los productos que elabore o los servicios que preste y sus características sobresalientes;

III. Los efectos que causen sus actividades en el ámbito sectorial, así como el impacto regional que originen; y

IV. Los rasgos más destacados de su organización para la producción o distribución de los bienes y prestación de servicios que ofrece.

Del contenido de los artículos constitucionales y secundarios que se transcribieron, se puede apreciar que jurídicamente los organismos descentralizados no forman parte del poder ejecutivo federal, y esto porque se desprende con toda precisión que el poder conferido al Presidente de la República, cuyas atribuciones lleva a cabo directamente o por conducto de las Dependencias de la Administración Pública Centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos a que se refieren los artículos 2º y 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Debe considerarse que conforme a lo dispuesto en los artículos 90 constitucional y 1º de la Ley Orgánica, la Administración Pública Federal se organiza en centralizada y paraestatal, incluyendo en esta última a los organismos descentralizados, no implica que las entidades paraestatales formen parte del Poder Ejecutivo Federal, ya que dichas entidades no tienen

por objeto el despacho de los negocios del orden administrativo relacionados con las atribuciones del titular del Ejecutivo Federal, sino que en su carácter de unidades auxiliares tienen por finalidad la ejecución de los programas de desarrollo establecidos por la Secretaría de Estado o Departamento Administrativo que corresponda al sector dentro del cual se encuentra agrupada cada una de las mencionadas entidades en los términos de los artículos 48 y 49 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como los numerales 1º, 8º y 46 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.

Así tenemos que el artículo 89 fracción I de la Constitución Política Federal, confirma lo que se ha venido señalando en los párrafos que anteceden, de la afirmación de que los organismos paraestatales no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, ya que otras facultades y obligaciones, concedidas al Presidente de la República y que son las de ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, leyes que generalmente, si no en su totalidad, tienen carácter coactivo; consecuentemente, el Ejecutivo es una autoridad con imperium, concepto relacionado con el de coacción. Por lo tanto, al regular la conducta de los gobernados, el Congreso de la Unión establece obligaciones e impone sanciones en caso de incumplimiento, obligaciones que generalmente se aplican en ciertos aspectos, por los órganos administrativos y cuando actúan de esta manera lo hacen como autoridades. Al lado de estas funciones autoritarias, los preceptos

constitucionales encargan a estos mismos órganos la tarea de realizar otro tipo de funciones, ya no como facultades, sino como obligaciones, tendientes a proporcionar educación, construir hospitales, fomentar la economía nacional, realizar actividades económicas, pero como al actuar así, no son esencialmente autoridades, ni su función es estrictamente de poder de coacción, esos fines se pueden encargar a los organismos descentralizados y a las empresas de participación estatal. La diferencia justifica que la regulación jurídica de las relaciones laborales con esa administración paraestatal, debe ser distinta del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, pues no tiene por objeto establecer la normatividad de las relaciones laborales entre el Poder Ejecutivo y sus trabajadores, sino que es aplicable el apartado "A", donde queda comprendida la referida administración paraestatal, en tanto que no constituye autoridad o imperio.

El argumento que se esgrime, se deriva en lo establecido en el artículo 90 de la Constitución, al señalar que la Ley Orgánica que expida el Congreso, definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación, así como que, las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, con lo que claramente la propia Constitución distingue a esos organismos del Ejecutivo Federal y no los identifica.

Así tenemos que si el organismo denominado Telecomunicaciones de México, fue creado por Decreto Presidencial publicado en el diario oficial de la federación el 20 de agosto de 1986, con el carácter de organismo descentralizado, constituyéndose en una unidad auxiliar de la Administración Pública Federal, por consiguiente no forma parte del Ejecutivo Federal, además de que la naturaleza de las actividades que realiza dicho organismo no determina su integración al citado poder, puesto que sus actividades consisten entre otras, de acuerdo al artículo 3º del decreto de su creación, al establecer que será para prestar el servicio público de telégrafos; programar, ajustándose a los programas sectoriales respectivos, organizar, operar y controlar la prestación del servicio de telégrafos y diversos a su cargo; realizar los estudios técnicos y económicos para proponer a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Coordinadora de Sector, los montos de los derechos aplicables a los servicios que proporciona; construir, conservar y mejorar las líneas físicas y los sistemas de comunicación inalámbricas a su cargo, entre otras, con lo que se corrobora el carácter de unidad auxiliar que Telecomunicaciones de México tiene reconocido en la Ley como organismo descentralizado.

En continuación a lo que se ha venido señalando, se puede determinar que como los organismos descentralizados no forman parte del poder Ejecutivo Federal, consecuentemente al no encontrarse comprendido dentro del apartado "B" del artículo 123 constitucional, por su naturaleza, no

existe ninguna base jurídica para considerar que Telecomunicaciones de México se encuentra comprendido dentro de los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal, cuyo régimen laboral regula el citado precepto Constitucional y en tal virtud el organismo que no se ocupa se rige por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para corroborar la exposición que se hace, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis que fue publicada en la página 2250, tomo CXX, quinta época del Semanario Judicial de la Federación, sostiene lo siguiente: ***"EMPRESAS DESCENTRALIZADAS. SE RIGEN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-*** entre las excepciones que se señalan en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional para que las leyes del trabajo se apliquen por las autoridades federales de ese ramo, figura el caso de las empresas que sean administradas en forma descentralizada por el Gobierno Federal dentro del término ***"empresa"*** se comprende tanto a las que tienen por fin la ejecución de actos de comercio, como a las que sin perseguir la obtención de lucro han sido constituidas para desempeñar un servicio público que ha sido descentralizado por el Gobierno Federal. En consecuencia, los patronatos creados por Decreto del Presidente de la República para prestar servicios sociales mediante la creación de sanatorios y

hospitales, en sus relaciones con sus empleados y trabajadores deben regirse por la Ley Federal del Trabajo, y bajo la jurisdicción de las autoridades de ese ramo de carácter federal.”

En el mismo sentido, la tesis visible en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, tomo CV, página 2365, determina: ***“EMPRESAS DESCENTRALIZADAS, COMPETENCIA PARA CONOCER DE SUS CONFLICTOS DE TRABAJO. Si la demandada aunque sin fines lucrativos, es una empresa, considerada como tal, en su acepción amplia de entidad que realiza actos o funciones que constituyen el desempeño de un servicio público descentralizado por el Gobierno Federal los conflictos que tenga en materia de trabajo, serán de la competencia exclusiva de las autoridades federales”***

De los criterios que anteceden nos conllevan a considerar que Telecomunicaciones de México tiene rasgos esenciales que lo identifican con la característica del concepto de empresa, y que se encuentran en el artículo 3º del decreto de creación del 19 de agosto de 1986 y que se ha transcrito previamente.

La fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, al referirse a empresas que sean administradas en forma directa o

descentralizada por el Gobierno Federal abarca los organismos que como Telecomunicaciones de México, fue constituido por la Federación para que se encargue de proporcionar o administrar un servicio público.

En esas condiciones, debe señalarse que la facultad otorgada al legislador en el apartado "B" del artículo 123 es limitativa, puesto que sólo lo autoriza para expedir la legislación en materia de trabajo en lo que atañe a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, con sus respectivos trabajadores, de lo que lógicamente se infiere que fuera de esas hipótesis con funciones de servicio público, se rigen por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así resulta que el artículo 16 del decreto de creación de Telecomunicaciones de México, no se ajusta a la disposición de la Ley fundamental, al disponer que las relaciones de este organismo con su personal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del citado precepto Constitucional.

Por otra parte, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó la tesis aislada XLIII/91, que expresa lo siguiente:

"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL

SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.- El apartado B del artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, no debe contradecir aquellos fundamentos por que incurriría en inconstitucionalidad; en este vicio incurre el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que, como la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), aunque integran, con otros entes, la Administración Pública Federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la Administración Pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto las relaciones de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado "B", del artículo 123 Constitucional."

El criterio que antecede, viene a confirmar la determinación que toma el constituyente permanente, al estimar oportuno que las relaciones de servicio de instituciones no pertenecientes al Poder Ejecutivo Federal, se rijan por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, ha considerado necesario incluirlas de modo expreso en dicho apartado, como lo ha hecho en la fracción XIII bis, donde antes de la reforma del 26 de junio de 1990, establecía que las relaciones laborales de las Sociedades Nacionales de Crédito con sus trabajadores se regirían por dicho apartado "B", y actualmente también de manera expresa, señala ese régimen para los trabajadores de las entidades de la Administración Pública Federal que forman parte del sistema bancario mexicano.

Es pertinente señalar que independientemente de que en el artículo 15 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales establece que: ***"En las leyes o decretos relativos que se expidan por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal para la creación de un organismo descentralizado se establecerán, entre otros elementos: I.- La denominación del organismo, II...IX El régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo."***

Esto de ninguna manera puede dar pauta para que se pueda considerar que en el Decreto de creación de Telecomunicaciones de México,

este correcto que el Presidente de la República haya determinado que la Ley aplicable en la relación laboral con sus trabajadores sea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional , porque va en contra del Espíritu del mencionado precepto.

Asimismo, se debe considerar que todo lo que ha quedado expuesto, se corrobora si se toma en cuenta que el proemio del apartado "B" del artículo 123 de nuestra carta magna, establece: ***"Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:"***

Lo señalado quiere decir que el mencionado apartado se aplica única y exclusivamente a los trabajadores de los tres Poderes de la Unión y a los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, pero no para aquellos que prestan sus servicios a organismos descentralizados, porque si no fuera así, desde ese momento se hubiera incluido también en ese apartado a estos organismos que tienen a su cargo función de servicios públicos.

Por último, cabe resaltar que al haberse determinado en el artículo 16 del Decreto del 19 de agosto de 1986, que las relaciones de trabajo entre el organismo Telégrafos Nacionales, ahora Telecomunicaciones

de México y su personal, se regirían por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue por la mala interpretación del artículo 1° de la Ley antes citada, así como por cuestiones de tipo político, para no lesionar los derechos de los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que pasaron a formar la plantilla del personal del organismo que nos ocupa, quienes venían percibiendo todas aquellas prestaciones que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo Burocrático, y los servicios de la seguridad social por conducto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y por consiguiente para no perder la antigüedad para la obtención de la jubilación.

En conclusión de lo expuesto, se determina que la ley aplicable para dirimir las controversias laborales que se susciten entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores, es la Ley Federal del Trabajo, esto, de conformidad con lo previsto en la fracción XXXI, inciso b), subinciso 1 del artículo 123 Constitucional, de ahí que los conflictos tanto individuales como colectivos deben plantearse ante la Junta Federal de Conciliación y arbitraje.

CAPÍTULO 4

FUNDAMENTO LEGAL PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS EN TELECOMUNICACIONES DE MEXICO

4.1. Aplicación de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 123 Constitucional, cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo, al declarar que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil está dividido en dos grandes apartados correspondientes a diversas relaciones laborales, como el apartado "A" que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y en donde exista una relación de trabajo o un contrato de trabajo.

Como se desprende del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, de ahí tenemos lo fundamental que es la aplicación de esta Ley en las relaciones de trabajo, por contener los

más mínimos derechos que protegen a la clase que sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

Al respecto, José Dávalos indica: ***“El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones”.***²¹

Ahora bien, cabe señalar que el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, porque todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo, en esa virtud, tenemos que la actual Ley en su primera parte contiene los principios e ideas generales, la segunda parte se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo. La Quinta parte se refiere a la prescripción

de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte, contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, así como las sanciones aplicables.

Es pertinente señalar que dentro de las finalidades de la legislación del trabajo contenidas en los artículos 2° y 3° es la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico que es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123 de la Carta Magna. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Los principios que se encuentran consagrados en la Ley y que hace obligatoria su aplicación son sin duda la libertad, la igualdad y la estabilidad en el trabajo.

²¹ DAVÁLOS, Jose Derecho del Trabajo I op cit p 21

El ser humano tiene la plena libertad para elegir la actividad que más le acomode, el cual se encuentra consagrado en el artículo 5° de la Constitución, y será sin menoscabo de sus derechos lo que deberá ser observado en el contrato de trabajo que celebre, esto es, el trabajador que preste sus servicios contara con la plena libertad de hacerlo siempre y cuando así convenga a sus necesidades e incluso dar por terminada la relación de trabajo cuando se le violen sus derechos laborales.

La igualdad significa que el trabajador prestara sus servicios en los mismos términos que los demás sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo.

Otro de los principios fundamentales que contempla la Ley Federal del Trabajo es sin duda la estabilidad en el empleo, que significa la protección que tiene la clase trabajadora de su permanencia mientras lo desee y lo necesite, o sea que es el derecho a permanecer en el trabajo y su disolución pueda depender de la voluntad del trabajador y en forma excepcional de la del patrón cuando incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley de la materia o por las causas previstas en el artículo 51 de dicho ordenamiento.

Para Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo: ***“No es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera***

aproximada, porque lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. Pero la meta, que por momentos se vislumbra en el horizonte y luego se aleja hasta hacerse invisible, no podrá ser obra de una ley del trabajo, sino de las fuerzas sociales que aman al trabajo, al hombre y a la justicia.”²²

Como ha quedado señalado, Sin lugar a duda, en la Ley Federal se encuentran contemplados los derechos de la clase trabajadora, los cuales deben ser respetados en la existencia de la relación de trabajo, de ahí la obligación de su aplicación y observancia.

4.1.1. Observancia de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la nación en cuanto a la competencia a que deben sujetarse los Organismos Descentralizados.

Para la comprensión del presente apartado, es necesario señalar los antecedentes de la jurisprudencia y que son los siguientes.

²² DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Décima Tercera Edición Porrúa, México 1993, p 65

La jurisprudencia consiste en las interpretaciones jurídicas, uniformes y reiteradas que hacen los tribunales al resolver las controversias que les son sometidas a su consideración dentro de su esfera competencial.

Al respecto, Justiniano la considera como: ***“El conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo y de lo injusto”***.²³

El objeto de la jurisprudencia es uniformar el criterio de los tribunales inferiores en la aplicación de leyes, que se prestan a interpretaciones dudosas, a fin de evitar la anarquía en las decisiones judiciales.

La jurisprudencia constituye un medio de desentrañar el sentido de la ley, con la finalidad de que los juzgadores puedan aplicar con criterio uniforme el fallo que deban emitir en el asunto de que tengan conocimiento.

Es importante hacer notar que la jurisprudencia es sólo interpretación, sin que pueda derogar, modificar o adicionar en forma alguna a determinada ley, toda vez que ésta o sus disposiciones interpretadas subsisten en sus términos, porque constituye un criterio de interpretación judicialmente adoptado.

²³ cit. por. COUTO, Ricardo. Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo. Cuarta Edición Porrúa. México. 1983 p. 211

Luis Diez Picazo, expresa: “... *la jurisprudencia es fuente del derecho, equiparándose a la misma ley en su fuerza obligatoria, sin llegar a constituir formalmente una norma jurídica, pero sí con los atributos esenciales de la ley, como son, la generalidad, la impersonalidad y la abstracción, entonces necesario es concluir que al igual que la ley, según los términos en que se haya sentado la jurisprudencia, autoriza determinado tipo de conducta, ordena en cierto sentido o prohíbe la realización de determinados actos.*”²⁴

El artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que la Ley fijará los términos en que sea obligatoria la Jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

La Ley de Amparo en el título cuarto tiene por rubro: “**DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE Y DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO**”. en su artículo 192 determina que: “ *La jurisprudencia que establezca la suprema Corte de justicia, funcionando en pleno o en salas, es obligatoria para éstas en*

²⁴ cit por GONGORA PIMENTEL, Genaro. Introducción al Estudio del Juicio de Amparo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1997. P. 621.

tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados”.

El artículo 193 de la citada Ley señala: *“La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales de Circuito es obligatorio para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.*

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado."

Para una mejor comprensión de lo expuesto, a continuación se transcriben las diversas interpretaciones que se le han dado a la jurisprudencia.

" INTERPRETACIÓN Y JURISPRUDENCIA. Interpretar la ley es desentrañar su sentido, y por ello la jurisprudencia es una forma de interpretación judicial, la de mayor importancia, que tiene fuerza obligatoria según lo determinan los artículos 193 y 193 bis de la Ley de Amparo. Reformada en vigor, según se trate de Jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o al través de sus Salas. En síntesis: la jurisprudencia es la obligatoria interpretación y determinación del sentido de la ley, debiendo acatarse, la que se encuentra vigente en el momento de aplicar aquélla a los casos concretos, resulta absurdo pretender que en el periodo de validez de una cierta jurisprudencia se juzguen algunos casos con

interpretación ya superados y modificados por ella que es la única aplicable.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, Segunda Parte. Salas y Tesis Comunes, Pág. 1696.”

“JURISPRUDENCIA, CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE LA . No se puede equiparar La jurisprudencia con el “uso”, “costumbre” o “práctica en contrario” de que habla el artículo 10 del Código Civil del Distrito y Territorios Federales, en virtud de que la jurisprudencia de la Suprema Corte no se origina ni se funda en ellos, sino que emerge de la fuente viva que implica el análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes en función de su aplicación a los casos concretos sometidos a la consideración de ese Alto Tribunal, conforme a su competencia; y precisamente porque la jurisprudencia es fuente de derecho, de ahí dimana su obligatoriedad en los términos del artículo 193 bis de la Ley de Amparo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, Segunda parte, Salas y Tesis Comunes, pág. 1243.”

De lo que ha quedado expuesto, tenemos que las jurisprudencias números 40/94, 14/95, 15/95 y 1/96 son de aplicación obligatoria para que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se declare competente para conocer

de los conflictos laborales que surjan entre los organismos descentralizados y sus trabajadores, mismas que se transcriben a continuación:

"TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTÍCULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL QUE CREÓ DICHO ORGANISMO, EN CUANTO ESTABLECE QUE SE REGIRÁN POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. Al establecer el artículo 16 del decreto que creó el organismo público descentralizado denominado Servicio Postal Mexicano, 'que las relaciones entre el organismo y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos', contraría una norma de mayor jerarquía en el orden jurídico, como lo es el apartado A, fracción XXXI, inciso b), del artículo 123 constitucional, que establece que se regirán por este apartado A, los asuntos relativos a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal"

Cuarta Sala, Jurisprudencia número 40/94. Gaceta número 82, página 19.

"SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTÍCULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL QUE LO CREÓ VIOLA EL PRINCIPIO DE

DIVISIÓN DE PODERES QUE CONSAGRA EL ARTÍCULO 49 CONSTITUCIONAL. (*Diario Oficial de la Federación de 20 de agosto de 1986.*) El artículo 16 del referido decreto viola el artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer que las relaciones laborales entre el organismo descentralizado Servicio Postal Mexicano y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal, siendo que el propio Constituyente permanente en el propio precepto, pero el apartado A, estableció lo contrario, al señalar en la fracción XXXI inciso b), subinciso 1, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales, en los asuntos relativos a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, pues al Congreso de la Unión le compete la expedición de las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, según se dispone en el artículo 73, fracción X, de la Constitución General de la República, por lo que el acto del Ejecutivo excede el marco especificado por el Constituyente."

Pleno. Jurisprudencia número 14/95.

"TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTÍCULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL DE CREACIÓN DE DICHO ORGANISMO, EN CUANTO ESTABLECE QUE SUS RELACIONES

LABORALES SE REGIRÁN POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN. Es inconstitucional el artículo 16 del decreto de creación del organismo descentralizado denominado Servicio Postal Mexicano, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de agosto de 1986, al disponer que las relaciones laborales entre el citado organismo descentralizado y su personal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues no obstante que se apega a la ley que reglamenta, específicamente por lo que hace a su artículo 1º, que establece que en dicha ley se incluyen los organismos descentralizados, debe destacarse que el precepto impugnado riñe en forma directa con el referido precepto constitucional, apartado A, en cuanto que establece en su fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales en los asuntos relativos a las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal."

Pleno. Jurisprudencia número 15/95

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES

INCONSTITUCIONAL. *El apartado B del artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurrirían en inconstitucionalidad, como sucede en el artículo 1º de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la Administración Pública Centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 Constitucional .”*

Pleno. Jurisprudencia número 1/96.

4.1.2. Consecuencias Jurídicas de la inobservancia de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Telecomunicaciones de México.

Dentro de las consecuencias jurídicas que se darían por la no aplicación de la Ley Federal del Trabajo en la relación de trabajo que existe entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores, se pueden considerar las siguientes.

En lo que se refiere al trabajador no puede rescindir la relación de trabajo que lo une con el organismo que nos ocupa porque en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no está contemplado ese derecho, por consiguiente aunque se den los supuestos para ello simplemente no lo podrá hacer por la causa señalada.

Asimismo, se ha privado al trabajador de reclamar el pago de la prima de antigüedad ya que en la Ley a que ha estado sujeto no se contempla ese derecho además de que existe criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido que los trabajadores al servicio del Estado no tienen derecho a la prima de antigüedad por no estar contemplada en la ley que los rige.

Otra de las consecuencias que surgen son las de privar al trabajador de confianza de la protección de la Ley al aplicársele el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, cuyo precepto determina que: ***“Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°, ...”*** ya que sólo disfrutaban de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, como esta establecido en la fracción XIV del apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución, de lo que quiere decir que aunque ejerciten cualquiera de las acciones consagradas en el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo no obtendrán una resolución favorable a sus intereses porque seguramente acudirán a interponer su demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por desconocimiento de la existencia de las jurisprudencias que se han señalado en el punto que antecede.

Otro de los derechos que se le ha privado al trabajador de este organismo ha sido el no permitirle la formación de un sindicato que sea acorde con sus intereses porque se encuentra sujeto a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al disponer que en cada dependencia sólo habrá un sindicato, de igual manera se encuentran impedidos llevar a cabo la declaración de huelga cuando reclamen el cumplimiento de algún derecho, ya que para ello será necesario que exista una violación de manera general y sistemática los derechos que consagra el

apartado "B", del artículo 123 Constitucional, lo que resulta imposible en la practica, artículos 84 y 94 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático

Una de las últimas consecuencias graves que se dan para el trabajador es la falta de un contrato colectivo de trabajo al existir solamente Condiciones Generales de Trabajo, que contiene sólo disposiciones que ha determinado en forma unilateral el titular de Telecomunicaciones de México al basarse en las disposiciones del artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en donde el sindicato existente tiene una participación pasiva porque únicamente se le pide su opinión.

Por lo que se refiere a Telecomunicaciones de México, al venir aplicando indebidamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toma como término para suspender, cesar (rescindir) o disciplinar a sus trabajadores, cuando sean conocidas las causas, dentro del término de cuatro meses como lo prevé el artículo 113 fracción II inciso c), incurre en prescripción ya que cuando el trabajador de que se trate al ejercitar la acción de reinstalación o indemnización ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y esta al declararse competente para conocer del conflicto que se le plantea, aplica necesariamente la Ley Federal del Trabajo, en la cual se encuentra establecido que las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios es de un mes, cargando con las consabidas consecuencias.

4.1.3. Aplicación de los artículos 46, 47, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo en la instrumentación de actas administrativas a los trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México.

En el Capítulo IV de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en Telecomunicaciones de México se encuentran los requisitos que debe cubrirse para la aplicación de la suspensión y terminación de los efectos del nombramiento del trabajador que presta sus servicios al citado organismo y que para los efectos que se pretende se transcriben a continuación los artículos 21, 22, 23 y 24 de las mencionadas condiciones.

“Artículo 21. En los términos de lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley, (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) el nombramiento de un trabajador sólo terminará y en consecuencia cesarán sus efectos sin responsabilidad para el titular del organismo, por las causas previstas por las fracciones I a V de dicho precepto.

Artículo 22. Cuando se trate de las causales previstas por la fracción V del citado artículo 46 de la Ley, se procederá conforme a lo establecido por el artículo 46 bis del mismo ordenamiento.

Artículo 23. Cuando se trate de hacer constar las causales a que se refiere la fracción I del citado artículo 46, exceptuando los casos

de renuncia del trabajador y aquellos previstos por las fracciones II, III y IV del mismo precepto legal, se procederá en los términos que fija el mencionado artículo 46 bis.

Artículo 24. En los términos a que se contrae el inciso i) de la fracción V del artículo 46 de la Ley, se considera falta comprobada de cumplimiento a las presentes condiciones como causal de cese, cuando un trabajador deje de cumplir con las obligaciones o infrinja las prohibiciones que se fijan en este ordenamiento, conforme a las situaciones que se especifican en el capítulo respectivo, o sea el correspondiente a sanciones."

Como se aprecia, la disposición que existe de levantar previamente acta administrativa para determinar la responsabilidad del trabajador que se encuentre en los supuestos que se han señalado, tiene su fundamento en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que una vez cumplido con ese requisito y si existe responsabilidad se aplicarán las sanciones determinadas en el artículo 107 de las Condiciones Generales de Trabajo y que puede ser desde una amonestación verbal, hasta el cese, mediante laudo que emita el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Resulta pertinente señalar que en las mencionadas Condiciones Generales de Trabajo, se remite a lo previsto en el artículo 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto porque en el artículo 16 del decreto de fecha 19 de agosto de 1986 que creo el organismo denominado Telecomunicaciones de México, se determinó que las relaciones de trabajo entre el organismo y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por las razones que se han expuesto en el cuerpo del presente trabajo, es necesario se aplique la Ley Federal del Trabajo, sobre todo los artículos 46, 47, 51 y 52 que hacen referencia a las causales de rescisión de la relación de trabajo, cuyo derecho es tanto para el patrón como para el trabajador, siempre y cuando se den cualquiera de los supuestos previstos en los artículos 47 y 51 de la Ley en cita.

Cuando es el patrón quien determina rescindir la relación de trabajo, deberá en primer lugar, tener el cuidado de que la conducta del trabajador se encuadre en alguna de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en segundo lugar cumplir con lo previsto en la parte final de este precepto legal, es decir que debe dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en el caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión , deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva; la

falta de aviso al trabajador o a la junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Se considera que el motivo que existió para agregar el párrafo en mención fue para otorgar al trabajador una mayor seguridad jurídica en cuanto al despido, para que el patrón no pueda actuar en forma arbitraria, ya que de no cumplir con esta disposición se considerara que el despido fue en forma injustificada.

En el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo y en el artículo 52, el término con que cuenta para separarse de su trabajo, y que es dentro de los treinta días siguientes a la fecha que se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 51, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la propia ley.

Como en la Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna disposición que obligue al patrón llevar a cabo una investigación administrativa previa para determinar la responsabilidad del trabajador y en el que se acredite que su conducta quedo encuadrada en alguna de las causales previstas en el artículo 47, por consiguiente esta disposición puede quedar en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en Telecomunicaciones de México y en su momento en el contrato individual o

colectivo que se celebre con sus trabajadores cuando se den las condiciones correspondientes, teniendo en cuenta que esta exigencia la deberá hacer el sindicato o los propios trabajadores, toda vez que no hay ningún precepto de la Ley que lo prohíba, ya que esta medida es una forma más de protección del trabajador.

4.1.4. Adecuación del régimen laboral de los trabajadores al servicio de Telecomunicaciones de México a la Ley Federal del Trabajo.

En los párrafos que preceden ha quedado establecido que en forma equivocada, se estableció que las relaciones de trabajo entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores se regirían por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 de la Carta Magna, contraviniendo lo establecido en la fracción XXXI, inciso b), subinciso 1 del apartado "A" del mismo precepto Constitucional en donde se determina que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales en los asuntos relativos a las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, en cuyo supuesto se encuentra este organismo.

En esa virtud, y además de que existen diversas jurisprudencias que han determinado que el decreto de creación de los organismos

descentralizados que se encuentran en la misma situación que el organismo denominado Servicio Postal Mexicano y que es el mismo en que se ubica Telecomunicaciones de México, es inconstitucional, así como el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que este precepto va más allá de lo que realmente se pretendió en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, ya que sólo se dispuso que regiría entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, pero que nunca se menciona a los organismos descentralizados, de ahí que debe adecuarse el régimen laboral que prevalece a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Se considera necesario que para lograr la aplicación de la Ley Federal del Trabajo para la regulación de la relación de trabajo que existe entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores será indispensable que los trabajadores acudan a interponer su demanda laboral ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando surja algún conflicto individual y organizarse colectivamente formando un nuevo sindicato que se disponga a celebrar contrato colectivo en donde se determine la obtención de todas las prestaciones consagradas en la Ley Federal del Trabajo, respetando las que vienen recibiendo y que en su momento las obtuvieron con la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por haber generado el derecho para ello, al percibir las en forma continua.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en la relación de trabajo entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores, obedeció a cuestiones de la mala interpretación del artículo 1° de la mencionada Ley.

SEGUNDA.- Telecomunicaciones de México, a pesar de prestar un servicio público de carácter estratégico como lo determinan los artículos 25 y 28 de la Constitución, de ninguna manera se le puede considerar que se encuentre dentro de los supuestos señalados en el inciso "B" del artículo 123 de la Carta Magna, por las características que reviste.

TERCERA.- Ante la existencia de lagunas en la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos Federales o locales y Tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es necesario recurrir a la jurisprudencia que emita la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito.

CUARTA.- Para la fijación de la Competencia, se impone la aplicación de la norma que sea de mayor jerarquía en el caso de que surja algún conflicto en concreto, pero cuando entren en conflicto dos leyes secundarias, será necesario e imperativo recurrir a la jurisprudencia para fijar el criterio uniforme que debe sustentarse en la aplicación del derecho laboral por los Tribunales del Trabajo y que resulta ser de aplicación obligatoria para todos los tribunales, tal y como se encuentra determinado en el artículo 194 de la Ley de Amparo.

QUINTA.- La creación de Telecomunicaciones de México mediante Decreto Presidencial, de acuerdo con las facultades consagradas en la fracción I del Artículo 89 de nuestra Magna, de ninguna manera, estaba facultado para determinar la Ley por la cual se regiría la relación laboral entre dicho organismo y sus trabajadores, lo que contradice la Ley Suprema.

SEXTA.- Lo dispuesto en la fracción IX del artículo 15 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, es contraria a la Constitución, porque las facultades para determinar el régimen laboral a la que se deben sujetar las relaciones de trabajo, las determina el Congreso de la Unión, ya que el Ejecutivo Federal sólo esta facultado para la creación de organismos descentralizados.

SÉPTIMA.- Telecomunicaciones de México, fue creado siguiendo lo dispuesto en el artículo 15 fracción IX de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, por consiguiente se aplico el criterio del Presidente de la República, quien determino ubicar el régimen laboral en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, como se aprecia en el artículo 16 del decreto del 19 de agosto de 1986.

OCTAVA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es aplicable sólo para trabajadores que presten servicios para cualquiera de los tres poderes de la Unión como son el Ejecutivo, Judicial y Legislativo, así como en el Gobierno del Distrito Federal, menos para los que prestan servicios en los organismos descentralizados porque no están incluidos expresamente en el apartado "B" de la Carta Magna.

NOVENA.- La Ley aplicable para los trabajadores del organismo público descentralizado, es la Ley Federal del Trabajo, toda vez que así se encuentra determinado en la fracción XXXI inciso b), subinciso 1 del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DÉCIMA.- El artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, va más allá de lo que se pretendió en el apartado "B" del artículo 123 de la Carta suprema, por consiguiente es Inconstitucional.

DÉCIMA PRIMERA.- De acuerdo con la jurisprudencia que ha sustentado la suprema Corte de Justicia de la Nación, Telecomunicaciones de México, debe adecuar su relación laboral de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- Los conflictos laborales que surjan entre Telecomunicaciones de México y sus trabajadores deberán ser sometidos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponda, en acatamiento de la jurisprudencia que ha sustentado la Suprema Corte.

DÉCIMA TERCERA.- Ante la declaración de inconstitucionalidad del artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, Telecomunicaciones de México, deberá cubrir a sus trabajadores que se jubilen después de haber cumplido más de treinta años de servicios, la prima de antigüedad de conformidad con lo previsto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prestación que no les ha otorgado al negar la aplicación de la Ley última citada.

DÉCIMA CUARTA.- Los trabajadores de Telecomunicaciones de México, podrán determinar la rescisión de la relación de trabajo, cuando se de alguno de los supuestos contenidos en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, derecho que no tenían con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

DÉCIMA QUINTA.- El hecho de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en Telecomunicaciones de México, de ninguna manera hará que se deje de llevar a cabo la investigación administrativa para determinar la existencia de la responsabilidad del trabajador cuando se les impute alguna irregularidad en la prestación de sus servicios, ya que podrán exigir que se incluya como un derecho en las cláusulas del contrato colectivo que se celebre.

DÉCIMA SEXTA.- Los trabajadores de Telecomunicaciones de México, podrán determinar la formación de un nuevo sindicato que represente sus derechos y como consecuencia la celebración de un contrato colectivo para que se deje de aplicar las Condiciones Generales de Trabajo que sólo contiene disposiciones que en forma unilateral determino dicho organismo.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Séptima Edición. Porrúa. México. 1986

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Pac. México. 1993

BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Sexta Edición. Porrúa México. 1985.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México. 1991.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. UNAM. Cuarta Edición. México. 1980.

CASTORENA, J. Jesús Manual de Derecho Obrero Derecho Sustantivo. Sexta Edición. Jaris. México. 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 33 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera Edición. Trillas. México. 1983.

COUTO, Ricardo. Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1983.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1990.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1989.

FAYA VIESCA, Jacinto. Administración Pública Federal. Segunda Edición. Porrúa. México. 1983.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1994.

GONGORA PIMENTEL, Genaro. Introducción al Estudio del Juicio de Amparo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1997.

GOMEZ, Orlando y Elson Gottschalk. Curso de Derecho del Trabajo. Tr. Miguel Bermudez Cisneros. T: I Cárdenas. México. 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima sexta Edición. Porrúa. México. 1989.

KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y el Estado. Tr. Eduardo García Maynes. UNAM. México. 1983.

MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Cuadragésima Primera Edición. Costa-mic. México 1982.

MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Novena Edición. Prax-México. México. 1990.

MUÑOS RAMON. Roberto. Derecho del Trabajo. Décimo Primera Edición. Porrúa. México. 1983.

ORTEGA LOMELIN, Roberto. *El Nuevo Federalismo la Descentralización.* Porrúa México. 1988.

PATIÑO CAMARENA, Javier. *Decisiones fundamentales en Materia Laboral.* (Artículo 123). Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México. 1976.

ROCHA BANDALA, Juan Francisco y José Frenando Franco G: S: La *Competencia en Materia Laboral.* Cárdenas. México. 1975.

SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo* Tomo I. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho administrativo del Trabajo. Teoría Integral.* Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.* Quinta Edición. Porrúa. México. 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo.* Quinta Edición. Porrúa. México. 1971.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 122ª. Edición. Porrúa. México 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Trigésima séptima Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. "Comentarios. Prontuario y Jurisprudencia". Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Novena Edición. México. 1998.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Trigésima Séptima Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal de las Entidades Paraestatales. Trigésima Séptima Edición. Porrúa. México. 1998.

Condiciones Generales de Trabajo vigentes en Telecomunicaciones de México

OTRAS FUENTES

DE PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho.** Séptima Edición. Porrúa. México. 1978.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. **Diccionario Jurídico Mexicano.** Tomo A-CH. Quinta Edición. Porrúa, México. 1992.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental.** Heliasta. Argentina. 1993.

INSTITUTO DE ESTUDIOS HISTORICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. **Nuestra Constitución, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano.** Fascículo 24. Secretaría de Gobernación. México 1990.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. 1985.

FUENTES OFICIALES

Diario Oficial de la Federación. 20 de agosto de 1986.

Diario Oficial de la Federación 30 de octubre de 1990.

JURISPRUDENCIA

Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito, 1996, informe de labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized name and the initials 'V: b' written above it.