

319



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON".

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

T E S I S
QUE PARA OPTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIANA MORAN MARTINEZ

TESIS DIRIGIDA POR LA LICENCIADA
MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

280013

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO.

2000.



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 haberme permitido alcanzar
este logro profesional.*

A MIS PADRES.

*Sabiendo que no existirá una forma de agradecer
toda una vida de sacrificios y esfuerzos quiero que
sientan que el objetivo logrado también es suyo
y que la fuerza que me ayudo a alcanzarlo fue su
amor y apoyo.*

LOS QUIERO MUCHO.

A MI HERMANO.

*Por tu apoyo y comprensión, sin el cual no hubiera
sido posible la realización de este trabajo y por que
sé que puedo contar contigo siempre, quiero decirte
que me siento orgullosa de ser tu hermana.*

MIL GRACIAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO. CAMPUS ARAGÓN.

Por permitirme formar parte de ella.

A LA LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

*Por sus sabios consejos, por haberme transmitido
sus conocimientos, pero sobre todo por su enorme
paciencia y por el apoyo brindado en la realización
de este trabajo.*

GRACIAS.

A MI TIO LUIS.

*A quien con gratitud y respeto dedico el presente trabajo y
aunque físicamente ya no estas aquí siempre guardarás un
lugar muy especial en mi vida y en mi corazón.*

LA SUPRESIÓN DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ÍNDICE.

Pág.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL.

1. DERECHO DEL TRABAJO.	1
2. RELACIÓN DE TRABAJO.	3
3. CONTRATO DE TRABAJO.	6
4. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	10
5. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	13
6. FUNCIONARIO Y EMPLEADO PÚBLICO,	15
7. DEFINICIÓN DE ESTADO.	17
8. ELEMENTOS DEL ESTADO COMO PATRÓN.	19
9. CONCEPTO DE BUROCRACIA.	20
10. DERECHO BUROCRÁTICO.	21
11. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	24
12. TRABAJOS ESPECIALES.	36

CAPÍTULO II. MARCO HISTÓRICO

1. EL CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO DE 1916-1917.	39
2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	46
3. GENESIS DEL MARCO NORMATIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	49

3.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938 Y 1941.	49
3.2 EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL A PARTIR DE 1960 Y SU LEY REGLAMENTARIA.	53
4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	64
5. HISTORIA DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN MÉXICO.	68

**CAPÍTULO III.
MARCO JURÍDICO.**

1. NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL.	71
2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	88
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	124

**CAPÍTULO IV.
LA SUPRESIÓN DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL.**

1. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	134
2. ABROGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	150
3. EL TRABAJO BUROCRÁTICO REGULADO COMO TRABAJO ESPECIAL.	154

**CONCLUSIONES.
BIBLIOGRAFÍA.**

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo se realizó pensando en el trato distinto que la misma Constitución otorga a los trabajadores al dividirlos en trabajadores regulados por el apartado "A" y trabajadores regulados por el apartado "B" en su artículo 123, así como la superioridad de los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A", respecta a los derechos contenidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sobre todo en lo referente a sus derechos colectivos.

El establecimiento de los apartados del artículo 123 es discriminatorio para los trabajadores burocráticos, olvidando la igualdad que debe existir para todos los trabajadores y el derecho que tienen a la protección de sus relaciones laborales, siendo necesaria la modificación del artículo 123, suprimiendo los apartados "A" y "B", y estableciendo en dicho artículo las condiciones mínimas de las cuales deben gozar los trabajadores sin hacer ninguna distinción entre ellos, y estableciendo en la ley reglamentaria las condiciones de trabajo de acuerdo a las características especiales que presente cada actividad que desempeñen los trabajadores.

El resultado de la presente investigación se desarrollará a lo largo de cuatro capítulos, mismo que está integrados in la forma siguiente.

En el capítulo I denominado marco conceptual iniciaremos por definir los conceptos básicos como son: Derecho del Trabajo, Relación y Contrato del trabajo, quienes son los sujetos de la relación laboral, funcionario y empleado público, definición de Estado y sus características, Burocracia, Derecho Burocrático, y las Condiciones Generales de Trabajo, así como los Trabajos Especiales.

El capítulo II denominado marco histórico conoceremos algunos de los acontecimientos relevantes de la clase obrera y de los Servidores del Estado en sus luchas por ver consagrados sus derechos en la actual Constitución, lo que antecedió al artículo 123 Constitucional, los antecedentes del apartado "B", las Leyes Federales de 1931 y 1970 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como el surgimiento y evolución de los Trabajos Especiales.

El capítulo tercero se refiere a la legislación aplicable objeto de estudio de esta tesis, siendo la Constitución en su artículo 123, en sus dos apartados, y sus leyes reglamentarias, las cuales son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente.

En el último capítulo denominado la Supresión del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, estudiaremos más a fondo dicho precepto, efectuando un estudio comparativo de sus dos apartados existentes, pretendiendo de esta manera observar que las diferencias existentes entre estos realmente son mínimas, y en ocasiones perjudiciales para los trabajadores, constituyéndose por tanto innecesaria la división de dicho artículo, y por lo tanto *no tiene razón de ser*, así también nos referiremos a la ineficacia del apartado "B" y su Ley reglamentaria, intentando demostrar la equivocación de dividir el artículo 123 y con ello la igualdad de los trabajadores, sin encontrar una verdadera causal para la división de dicho artículo.

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

CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL.

1. DERECHO DEL TRABAJO.

Existen infinidad de criterios sobre la denominación que se le debe dar a esta rama del Derecho, debido a su gran tendencia expansiva.

Empezaremos con un examen de las denominaciones más usuales que se han propuesto de entre las cuales se encuentran:

- a) **Legislación Industrial.** Fue utilizada por juristas franceses como Paul Pic, Capitant y Cuche, esta denominación no resulta adecuada por ser demasiado restringida al solo abarcar la actividad industrial y actividades ajenas al derecho laboral como patentes y marcas o el nombre comercial de la empresa o industria, dejando fuera la actividad mercantil o agrícola.
- b) **Derecho Obrero.** Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo nació debido a las luchas obreras, esta expresión resulta limitada, pues solo toma en consideración a aquellos trabajadores de las fábricas o que realizan trabajos manuales, lo cual dejaría sin protección a los empleados, trabajadores del campo, profesionales e inclusive no consideraría al Patrón el cual también es susceptible de derechos y obligaciones.¹
- c) **Derecho Social.** Se considera más amplio que el contenido de la disciplina, ya que se supone que todo Derecho se debe considerar social y no solamente el particular, por lo que esta denominación también fue rechazada por la doctrina.
- d) **Derecho del Trabajo y Derecho Laboral.** Son las denominaciones más aceptadas por los autores, no obstante, de no ser plenamente satisfactorias; por lo que respecta a la primera se considera que es un concepto demasiado

¹ Véase DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Porrúa. México. 1985. p 12 y Roberto Muñoz Ramón. *Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1976. p.103

amplio al no especificar cual es el trabajo que va a regular sin embargo la ley de la materia se denomina precisamente Ley federal del Trabajo por lo que se considera que es el concepto más adecuado; por lo que respecta a la segunda denominación también ha tenido una excelente aceptación, ya que se considera a la palabra labor como un sinónimo de trabajo.²

El Derecho del Trabajo surgió con la idea de equilibrar los derechos del trabajador con los del capital, con la idea de atenuar la explotación de los trabajadores, su miseria y a su vez elevar su nivel de vida y recuperar así su dignidad humana.

Una vez concluido el estudio de las etapas de la evolución del Derecho del Trabajo abordaremos el tema referente a la definición del mismo, por lo que veremos algunas definiciones y posteriormente intentaremos una propia.

Para Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo es: "el nuevo Derecho es la norma que se propone la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"³

Esta definición coincide con la que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2° al referirse a aspectos como son el equilibrio de las relaciones entre los trabajadores y patrones, consideramos que esta definición es adecuada por lo que respecta a los fines de las normas de trabajo, sin embargo, deja a un lado a todas aquellas relaciones que se establecen entre aquellos que ejercen una profesión y sus empleados donde la relación es personal y no de trabajo-capital.

Néstor De Buen señala que " es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".⁴

²Véase DÁVALOS, José. Op. Cit. p12 y Néstor De Buen Lozano, Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México 1981 p.31, 32 y 34.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición Porrúa. México 1980 p.85.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México 1985 p.131.

Asimismo, Eugenio Pérez Botija considera al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”⁵.

Finalmente Guillermo Cabanellas establece” que nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁶

Resulta difícil establecer una definición de Derecho del Trabajo debido a la infinidad de criterios que existen sobre el particular, sin embargo, basándonos en las anteriores definiciones y tomando en cuenta los puntos coincidentes entre sí, intentaremos elaborar a continuación una definición propia.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que realizan la justicia social, buscando un equilibrio de las relaciones que derivan de las prestaciones libres, subordinadas y remuneradas de servicios personales, con el fin de lograr condiciones dignas que como ser humano corresponde.

2. RELACIÓN DE TRABAJO.

Los primeros hombres que tenían una relación de trabajo, eran considerados como cosas inanimadas por sus patrones, los cuales consideraban al trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios, por lo que utilizaban su energía de trabajo en la forma que más les convenía.

⁵ PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Curso del Derecho del Trabajo*. España. 1960. p. 20

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Cuarta edición. Porrúa. México. 1989. p. 24

Debido a la expansión del fenómeno laboral y a la necesidad de proteger los derechos de los numerosos trabajadores ya existentes algunos juristas se vieron en la necesidad de recurrir a la institución del "contrato", ya que consideraban que era necesaria la manifestación de la voluntad para que se estableciera la relación entre el patrón y el trabajador.

Por tal motivo surgieron dos corrientes principales: los Contractualistas y los Anticontractualistas.

Los contractualistas sostienen que el inicio de cualquier actividad requiere necesariamente el acuerdo de voluntades (contrato), al estar de acuerdo nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas.

Para ellos los elementos en la relación entre patrón y trabajador son:

- a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad.
- b) Un objeto constituido con una obligación de prestar el servicio y la otra de pagar un salario.
- c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados. (patrón-trabajador).

Para los Anticontractualistas en cambio, consideraban que en el momento en que el obrero empezara a trabajar, sin importar si existiese contrato o no, desde ese momento surgían recíprocamente derechos y obligaciones para el patrón y trabajador, esto es, por el hecho de la prestación de trabajo la relación adquiere vida propia.

Uno de los partidarios de esta teoría es Mario de la Cueva quien considera que sólo las cosas que están en el comercio podían ser objeto de contratación y que no es un requisito invariable el acuerdo de voluntades para establecer las condiciones de la relación patrón-trabajador, pues esa función debía ser regulada por la aplicación de la ley y los contratos colectivos.

Señala además que la relación laboral no siempre esta sujeta al acuerdo de voluntades de las partes, por ejemplo, como es el caso de los empresarios,

los cuales prácticamente no intervienen en la contratación de los trabajadores, sino que son los sindicatos los que deciden quién ocupara las vacantes, ello debido a la existencia de una institución llamada cláusula sindical de ingreso la cual dispone que:

“ ...en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante ...lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá de esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino la del sindicato”.⁷

Es por ello que no puede señalarse que existe una relación de contrato o acuerdo de voluntades cuando se suprime en forma radical la voluntad del empresario, el cual delega su facultad de contratar personal al sindicato, si bien es cierto que esta cláusula sindical de ingreso de la cual hemos referido, no está consignada en todos los contratos colectivos, pero con motivo de la lucha constante de los trabajadores por obtener mejoras en su trabajo dicha cláusula cada día se extiende más, en cambio la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz en materia de contratación lo que significa un logro importante para los trabajadores

Para Mario de la Cueva la Relación Laboral es “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.⁸

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20 párrafo I, que: “se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la

⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 190.

⁸ *Ibidem*. p. 187.

prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Por lo tanto para el legislador no resulta necesario el que exista un contrato de trabajo, pues la relación del mismo surge cuando materialmente se da inicio con el trabajo personal subordinado.

Con respecto a la polémica de los dos grandes grupos con antelación expuestos consideramos que ambas teorías se complementan una con la otra, por que si bien unos consideran la existencia del contrato necesario para que se de la relación de trabajo, otros consideran que la relación de trabajo inicia con el trabajo personal subordinado, sin que exista un contrato previamente, más, sin embargo, no niegan que pueda surgir la relación laboral posterior a un contrato.

3. CONTRATO DE TRABAJO.

El Código Civil para el Distrito Federal define en su artículo 1793 al contrato como " Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos".

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

La distinción entre ambos conceptos radica en que el Contrato de Trabajo busca proteger a las clases consideradas económicamente más débiles (trabajadores), en donde diferente del contrato civilista que considera que las cosas que están en el comercio son objeto de contratación, el Contrato de Trabajo tiene un carácter social pues no considera al trabajo como una cosa que está en el comercio y en él no impera la autonomía de la voluntad, pues esta será suplida por los beneficios que otorgue la ley en la Relación de Trabajo.

Se le otorgó el nombre de Contrato de Trabajo o convenio a aquél en donde el trabajador y el patrón van a establecer las condiciones en que se va a

realizar la prestación del servicio, el cual debe estar apegado a lo establecido en las disposiciones legales.

Los elementos esenciales del Contrato del Trabajo son: Consentimiento y el objeto posible. Y dentro de los elementos de validez están: La capacidad, la ausencia de vicios en el consentimiento, licitud en el objeto y la forma.

Consentimiento. Es una manifestación de la voluntad que demuestra que se aceptan las condiciones en que se realizara el contrato, está puede ser expresa o tácita, aunque al referirse a él contrato se presupone se hará en forma escrita, esto no se considera indispensable pues bastará con que se realicen hechos que demuestran la prestación de un servicio. Las partes que otorgan el consentimiento son el trabajador y el patrón, cuando el patrón es una persona moral bastará con que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que surta efectos dicho contrato.

Objeto posible. Puede ser directo o indirecto.

El Objeto Directo por parte del trabajador es la prestación personal de un servicio la cual debe hacerse en forma subordinada. Por lo que respecta al patrón consiste en la obligación que tiene de pagar el salario al trabajador.

El Objeto Indirecto consiste en la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario. Esto es que debe especificarse cual será el servicio que se va a prestar en las condiciones de trabajo a la brevedad posible, pero si no lo hicieren, deberá ser aquel que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes y ser del mismo género de los que formen el objeto de la empresa. En cuanto al salario, si igualmente no se estableciera en las condiciones del trabajo, este nunca podrá ser inferior al mínimo general o profesional correspondiente además el trabajador tiene la posibilidad de solicitar la equiparación de salarios de acuerdo al principio constitucional que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Respecto de los presupuestos de validez encontramos a la:

Capacidad. Se refiere a la facultad de ser titular de derechos y obligaciones y de poder ejercitarlos. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen que toda persona puede dedicarse al trabajo que mejor le convenga salvo las limitaciones que la misma ley establece. A su vez prohíben la utilización del trabajo de los menores de catorce años y mayores de esa edad y de los menores de dieciséis. Los menores de dieciocho años no podrán prestar sus servicios fuera de la República salvo que se trate de servicios especializados como pueden ser artistas, deportistas, técnicos, músicos, etc. Esto por medidas de protección a la niñez.

Ausencia de vicios en el consentimiento. El único supuesto al que hacen referencia algunos autores como por ejemplo, Raúl Ortiz Urquidi y Rafael de Pina, es respecto del dolo, el artículo 1815 del Código Civil señala que "Se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión a artificio que se emplea para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes", el cual será sancionado cuando sea cometido tanto por el patrón como por el trabajador, sin embargo, este sólo será causa de rescisión del contrato y no de nulidad según lo establece la ley de la materia en sus artículos 47 fracción I y 51 fracción I que a la letra señalan:

Artículo 47. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato, que lo hubiese propuesto recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador."

Artículo 51. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador;

I. Engañarlo el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador"

Licitud en el objeto. El Código Civil en su artículo 1830 define lo que se debe entender por ilícito que es" el hecho que es contrario a las leyes o a las buenas costumbres", por lo que se entiende como lícito el hecho que va de acuerdo a las leyes y a las buenas costumbres, *consideramos que no es una definición lo suficientemente clara al no definir que se entiende como buenas costumbres, ya que estas indudablemente van variando de generación en generación.*

El artículo 5 Constitucional dispone que "...a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito".

Las causas por las que se considera no es lícito un contrato o relación de trabajo, están contempladas en el artículo 5° de la ley de la materia; entre las cuales se encuentra: trabajos para niños menores de catorce años, jornadas mayores permitidas por la ley, un salario inferior al mínimo, etc. Sin embargo, existen otras disposiciones que se relacionan con dicho supuesto en los artículos 133 y 134 del mismo ordenamiento los cuales establecen las prohibiciones de los patrones y de los trabajadores respectivamente en la relación de trabajo.

La forma. El contrato de trabajo pertenece a los llamados consensuales, ya que la forma escrita no constituye un elemento de validez, *pues basta con*

que se de un trabajo personal subordinado para que se presuma la existencia de un contrato o relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo sólo establece que se harán constar por escrito las condiciones de trabajo cuando no existan contratos colectivos que sean aplicables (art. 24), y lo que debe contener el escrito de las condiciones de trabajo se encuentran estipuladas en el art. 25 del mismo ordenamiento.

La falta de forma no invalida la relación laboral, por el hecho de no existir por escrito un contrato de trabajo no implica que el trabajador perderá sus derechos y obligaciones y tampoco impedirá el ejercicio de las acciones correspondientes. La falta de forma sólo perjudicará al patrón según lo dispuesto en el artículo 26 de la ley laboral que establece " la falta del escrito a que se refieren los artículos. 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

4. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

De las ideas anteriormente expuestas nos hemos percatado de aquellos *elementos indispensables por el Derecho del Trabajo al determinar quienes son considerados los sujetos de las Relaciones de Trabajo* estableciendo la naturaleza misma de dichas relaciones siendo estos: los elementos de Subjetivos y Objetivos.

Los elementos Subjetivos: Dos personas (patrón y trabajador).

Los elementos Objetivos: 1. Prestación de Trabajo.

2. Subordinación.

3. Salario.

De los elementos subjetivos nos ocuparemos más adelante, en lo que respecta a los elementos objetivos tenemos que para que exista la relación laboral es necesaria la prestación del trabajo.

La prestación de trabajo. El origen etimológico de la palabra trabajo proviene “del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito un cierto esfuerzo”.⁹

El Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado define al trabajo como “un esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.¹⁰

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 párrafo segundo establece que: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Las normas constitucionales garantizan el libre ejercicio del mismo siempre y cuando no se ataquen derechos a terceros o de la sociedad, no este impedido por determinación judicial o se viole una resolución del gobierno. Que tenga una justa retribución y que esta prestación del trabajo se haga en forma personal.

La subordinación. Un segundo elemento de la Relación Laboral es la *subordinación* la cual se entiende como el poder de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajador, surge cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra mediante el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 establecía que es “la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución

⁹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992. p. 3

¹⁰ *GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO*. Tomo XI. Decimotercera edición. Selecciones del Reader's Digest. España. 1981. p. 3778.

conveniente"¹¹, esto es, aquel que prestaba sus servicios bajo la orden de un patrón y no por cuenta propia y que además dependía económicamente de él.

La ley vigente, en cambio, no nos proporciona un concepto de lo que debemos entender por subordinación, pero en su artículo 134 fracción III dentro de las obligaciones de los trabajadores nos señala que, una de ellas es: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo". Asimismo, el artículo 20 de la misma ley nos indica "que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario", así observamos que la ley actual no nos proporciona una definición de la misma pero nos proporciona un elemento, que es prestar un servicio bajo la dirección de un patrón o representante del mismo.

Mario de la Cueva opina que "siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".¹²

Con ello concluimos que la prestación de un trabajo subordinado otorga la facultad de mando del patrón quien tiene el derecho de recibir el servicio y a su vez la obligación de pagar y por consecuencia el trabajador tiene el derecho de recibir ese salario y la obligación de prestar ese servicio, con lo cual se establece una relación jurídica la cual genera derechos y obligaciones para ambas partes, pero marcando los límites al respecto ya que el trabajador sólo debe la obediencia con relación al trabajo por el que fue contratado, es decir, no puede recibir ordenes fuera de la función desempeñada.

¹¹ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo P-Z. Novena edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas-Porrúa México. 1996. p. 3003.

¹² *Idem*.

Salario. Un último elemento de la relación laboral es el salario el cual constituye la principal prestación que otorga el patrón al trabajador, este aparece como una consecuencia de la prestación de un trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo define como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario es un derecho que tienen todas las personas que al realizar un servicio o trabajo a otra reciben a cambio un pago para satisfacer sus necesidades básicas y aún más si ese trabajador cuenta con una familia. Este nunca debe ser inferior al mínimo, y suficiente para otorgar una vida decorosa para él y su familia.

5. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Por regla general la relación de trabajo se establece entre dos personas: trabajador y patrón.

Trabajador. Podemos deducir que la figura fundamental en la relación de trabajo es sin duda alguna el trabajador pues el objetivo del Derecho del Trabajo es proteger a las clases desprotegidas.

Al trabajador se le conoce con diferentes nombres los cuales por nombrar algunos son: obreros, jornaleros, operario, prestador de servicios, artesanos, empleado, sin embargo, el término que ha tenido mayor aceptación es el de trabajador del cual el artículo 8 de la ley laboral define como " la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De la anterior definición se desprende que el trabajador sólo puede ser una persona física lo que significa que una persona moral no puede ser considerada un trabajador.

Y además que el trabajo que realice debe ser de forma personal, esto es, que no puede ser sustituida por otro, es decir, cuando este por alguna

circunstancia no pueda presentarse a trabajar no va a mandar a algún amigo o familiar, ya sea por los conocimientos o la experiencia que se requiera para realizar el trabajo o que lo realice por medio de otra persona en este caso estaríamos ante la figura del intermediario.

Debe ser subordinado, esto es, estará bajo las ordenes del patrón durante el tiempo que este laborando para él. Esto implica que el trabajador le debe obediencia al patrón y la falta de esta sin una causa justa puede dar origen a la rescisión del contrato, sin que haya por la misma responsabilidad para el patrón.

Para De Tocqueville trabajador "es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".¹³

Roberto Muñoz Rocha considera al trabajador como " la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerador".¹⁴

Consideramos mas acertada la definición anterior pues el trabajo va a ser desempeñado por una persona física, realizado libremente, de otro modo se tomaría como un trabajo forzado y por lo tanto no sería permitido por nuestra legislación, bajo las ordenes de un patrón y mediante el pago correspondiente.

Patrón. "Deriva del latín *pater onus* o *patronus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc."¹⁵

Anteriormente al patrón también se le conocía de diversas maneras, como por ejemplo, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono empresario

¹³DE TOCQUEVILLE, Alexis. La Democracia en América. Tomo II. Prentice-Hall Hispanoamericana. Argentina. 1988. p. 105

¹⁴MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p 19

¹⁵BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit., p. 154.

dador de trabajo, principal y locatario, sin embargo, la definición que es más aceptada por la doctrina es la de patrón.

Al patrón se le consideraba como un explotador de servicios, por que se tenía la idea de que era la única persona que tenía ventaja en lo económico.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define que " es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

De la definición dada por nuestra ley se critica el que no se haga referencia al término remuneración ya que constituye una obligación del patrón por recibir los servicios del trabajador.

Para Alfredo Sánchez Alvarado patrón " es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁶

De la definición dada por Sánchez Alvarado, estamos de acuerdo en tanto que se hace referencia a los servicios recibidos de otra persona en forma subordinada, aunque el término subordinación va incluido en las características del trabajador y no tanto del patrón, por lo que respecta a los servicios prestados no creemos sea necesario hacer una distinción entre materiales e intelectuales por considerar van incluidas una en la otra.

Respecto del patrón tenemos que este representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica, puede ser persona moral o física y es quien se beneficia con los servicios que recibe del trabajador y que tiene que dar a cambio de este beneficio un salario.

6. FUNCIONARIO Y EMPLEADO PÚBLICO.

Funcionario. El Diccionario Jurídico Mexicano lo define como "Un servidor del estado, designado por disposición de la ley para ocupar grados

¹⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*. Arenas Editores y Distribuidores México. 1978 p 478.

superiores de la estructura orgánica de aquél y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando”.¹⁷

Para Serra Rojas es “el que actúa por Delegación del Estado en las relaciones externas de la Administración con los administrados, expresando, ante estos, la voluntad de aquel”.¹⁸

Por otra parte Acosta Romero establece que “es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la Administración Pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad”.¹⁹

De los conceptos anteriores encontramos que el funcionario es la persona que esta facultada por la Constitución o por alguna Ley para la realización de la función pública, esta revestido por un carácter representativo del Estado, que tiene la facultad de ordenar y decidir esto con la intención de diferenciarlo de las demás personas que prestan sus servicios al Estado como es el caso de los empleados, el funcionario público es considerado trabajador de confianza, debiendo guardar al Estado obediencia, diligencia, discreción y reserva. Los funcionarios públicos o empleados de confianza carecen de un estatuto jurídico propio y de estabilidad en el empleo ya que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 8 excluye de su régimen a los trabajadores de confianza. Y en materia Constitucional sólo garantiza para ellos las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social establecidas en la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123.

Tratándose de los funcionarios públicos son designados por el titular del Ejecutivo Federal, por lo que pueden ser removidos del cargo en cualquier momento debido a esto el ejercicio de sus funciones no es permanente por lo que como señalamos anteriormente no gozan de estabilidad en el empleo.

¹⁷ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Op Cit. Tomo D-H. p. 1500.

¹⁸ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1992. p. 365.

¹⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995.p.369.

Empleado. Serra Rojas lo distingue como "el que prestando servicios en la administración, no actúa en dicha delegación y lo hace exclusivamente en las relaciones internas de la misma Administración".²⁰

Este trabajador es considerado de base por la Ley Burocrática en su artículo 4 la cual le otorga las garantías en ella consagradas, no tiene una asignación especial en la ley y sólo colabora en la realización pública; el empleado público tiene como características principales la de siempre ser remunerado, no tiene un carácter representativo, no tiene facultades de decisión, tiene un carácter contractual en relación con el Estado, ejecutan las ordenes de la autoridad superior y por lo que respecta a la estabilidad en el empleo y su destitución se da en función de los supuestos de incumplimiento establecidos en la ley respectiva.

7. DEFINICIÓN DE ESTADO.

Etimológicamente la palabra Estado proviene del latín *status* que significa estar, modo de ser, situación en la que está una persona o cosa.

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

En Grecia dicho nombre equivale a *polis*, los griegos lo concibieron como un complejo de problemas jurídicos, la *polis* es considerada la ciudad del Estado, y después se extendió a la misma comunidad.

Los Romanos concebían al Estado (*res pública*) como un conjunto de competencias y facultades, la raíz etimológica de República significa cosa pública, este concepto está referido a las cosas de la ciudad, aquello que atañe a un interés general por encima del particular.

²⁰ SERRA ROJAS, Alberto. Ob Cit. p. 365.

El Estado Mexicano ha recibido diferentes y muy variadas denominaciones como son: el de Estados Unidos Mexicanos, República, Federación, Nación y el de Unión

Miguel Acosta Romero lo define como " la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y de administración que persigue determinados fines mediante actividades concretas".²¹

Del concepto anterior observamos contiene importantes características como son: se concibe al Estado como una persona jurídica, es la máxima organización de la sociedad, la cual está establecida en un territorio, esto es, se manifiesta en un espacio determinado, tiene órganos de gobierno los cuales son los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, que tienen encomendada una tarea, la cual realizan a través de sus diversas dependencias encargadas de la aplicación de la justicia del país, el Estado actúa de forma autónoma e independiente, siempre y cuando su forma de actuar este apegada a la ley, es un producto social pues nace por una sociedad, ya que sin ella no tendría razón de ser. El Estado fue creado para ordenar y a su vez servir a la sociedad, no es una organización que sirve o atiende solamente a grupos privilegiados, su finalidad es servir a todos procurando mantener un equilibrio justo en la vida social.

De los elementos del Estado podemos observar que son tres: la población, el territorio y el poder.

El territorio. Se puede definir como el espacio donde el Estado ejerce su poder, y todas las personas que se encuentren en dicho espacio están sujetas a dicho régimen, debido a ello ningún ente extraño puede ejercer su poder en este espacio.

²¹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. "Primer Curso". Décimo primera edición. Porrúa. México. 1993. p. 78.

La población. Son todos aquellos que pertenecen a un Estado, los cuales están sometidos al poder del mismo, convirtiéndose asimismo, en el objeto del ejercicio de ese poder.

El poder. La necesidad que tiene una sociedad organizada de que alguien la dirija.

La soberanía es un atributo esencial del poder político, esto puede ser visto desde un aspecto negativo pues implicaría la ausencia de limitaciones impuestas al mismo poder, es decir, que no habría poder superior al Estado. El poder público pese a su carácter imperativo, unilateral y coercitivo no es un poder soberano, pues posee determinadas restricciones ya que forzosamente debe someterse al orden jurídico fundamental del cual deriva, es la fuente de existencia y validez de dicho poder. El poder público del Estado no se ejerce por encima del derecho fundamental sino dentro de él. Es un ser jurídico pues es creado por el derecho.

La sociedad debe estar organizada tanto política, económica y socialmente y la manera de lograrlo es a través del Estado ya que su actividad es importante para la realización de diversos actos tanto materiales como jurídicos para poder así cubrir las necesidades de cada uno de sus habitantes.

8. - ELEMENTOS DEL ESTADO COMO PATRÓN.

Existen autores (Serra Rojas, Acosta Romero) que afirman que el Estado no puede ser considerado como patrón en la relación de trabajo, puesto que este no persigue fines de lucro, además de que en él predomina el interés general sobre cualquier otro particular, considerando que los trabajadores en general laboran para empresas con fines de lucro, mientras que los trabajadores al servicio del Estado por el hecho de trabajar en una institución dedicada al interés colectivo, los trabajadores a su servicio se convierten en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública, y que además la

misma Constitución en su artículo 123 al contener dos apartados (A y B), revela que no se quiso equiparar la relación laboral entre el Estado y sus servidores, y la relación que se da entre los trabajadores en general y sus patrones, por lo que dichos autores consideran que no reúne las características de un patrón y es considerado como sujeto con carácter de autoridad de tipo administrativo en la relación laboral.

Desde nuestro muy particular punto de vista consideramos que no es así, ya que el patrón a diferencia del trabajador puede ser una persona física o moral, quien recibe los servicios de uno o más trabajadores, en forma subordinada, y que el Estado tendrá la obligación de pagar los servicios otorgados. Encontramos que de las obligaciones del Estado y sus trabajadores no hay variación alguna de las establecidas entre los trabajadores en general y sus patrones, es decir, el trabajador tendrá la obligación de prestar su servicio bajo las ordenes de este y el derecho de recibir una remuneración, y el Estado tendrá el derecho de recibir el servicio del trabajador y la obligación de pagar por ello.

Aunque si bien es cierto que su fin no es la obtención de un lucro, debemos considerar que el trabajo no es ni debe ser considerado como una mercancía, sino que forma parte de la dignidad del hombre, por todo lo anterior señalado nos da la pauta para llegar a la conclusión que el Estado, reúne todos los elementos para que sea considerado patrón.

9. CONCEPTO DE BUROCRACIA.

La necesidad de percibir impuestos obligó a las diligencias políticas a valerse, de intermediarios, inicialmente los funcionarios no percibían remuneración, desde la época de Pericles, se instituyó el pago de una retribución diaria que era conocida como *misthos*, lo cual era percibido por gobernantes, soldados y miembros de los tribunales, la administración romana

es identificada por la generalización del soborno, en el desempeño de las funciones públicas, sobre todo en colonias alejadas de la urbe romana.

Es una expresión de poder público, en ocasiones la palabra burocracia es utilizada peyorativamente, pues con ella se señala a lo más negativo de la administración pública, a los trámites lentos, rutinarios y en ocasiones innecesarios.

El Diccionario Enciclopédico Ilustrado define a la burocracia como "del francés *bureaucratie*; de *bureau*, oficina y del griego *cratos*, poder. Clase social que forman los empleados públicos, influencia excesiva de los empleados públicos en el gobierno"²²

Los empleados públicos son los funcionarios al servicio de la Administración Pública, son aquellos que realiza alguno de los servicios correspondientes del Estado. También llamados burócratas.

10. DERECHO BUROCRÁTICO.

Héctor Fix Zamudio ha expresado que: "el Derecho Burocrático está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social, y por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma."²³

Para Emilio Chuayffet Chemor el Derecho Burocrático es aquél: "que regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo."²⁴

²² GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. Ob. Cit. Tomo II. p. 533.

²³ MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Porrúa, México 1995, pp. 101 y 102.

²⁴ CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. México 1981. p. 27.

De los conceptos anteriormente dados, además de los conceptos de Burocracia, funcionario público y empleado público podemos establecer que el Derecho Burocrático es una rama del Derecho encargada de regular la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, y debido a su naturaleza es considerado como un trabajo especial.

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regían por el Derecho Administrativo y por las leyes del servicio civil, posteriormente con la creación de nuestra Constitución de 1917, se crearon derechos a favor de los empleados privados y al Servicio del Estado en el artículo 123.

Existen opiniones variadas en tanto si se debe considerar a dicho trabajo como parte del Derecho del Trabajo, del Derecho Administrativo o como una disciplina jurídica dotada de autonomía.

Los que consideran que es parte del Derecho del Trabajo porque regula un trabajo subordinado de una persona que presta sus servicios al Estado y por que el conjunto de normas que regulan esta rama es el artículo 123 Constitucional.

Los que consideran que es parte del Derecho Administrativo argumentan que su origen esta en la rama del Derecho Administrativo, y por que no ha logrado su independencia por contener figuras de Derecho Administrativo como los nombramientos y circulares, y por el contrario ha medida que pasa el tiempo esta relación se hace mas estrecha.

A este respecto se señala que las relaciones laborales de los burócratas son parte del Derecho Administrativo de acuerdo a las siguientes tesis:

a)La que considera que es un acto unilateral del Estado. Ya que es únicamente este el que establece las condiciones laborales y no se toma en cuenta la voluntad del trabajador.

b)Que es un acto contractual. Ya que es un concurso de las voluntades entre el Estado y sus trabajadores.

c) Que es un acto condición. Ya que sostiene que las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores se rigen por normas preexistentes a la relación.²⁵

Y los que lo cuestionan como un Derecho Autónomo es por que consideran tiene una autonomía legislativa, por que contiene una reglamentación específica desde la propia Constitución, Autonomía Jurisdiccional, por que existe un Organó Jurisdiccional especializado en esa materia, Autonomía Didáctica por estar incluida en los planes de estudio y una Autonomía Científica por tener técnicas propias en la materia.

Consideramos que el Derecho Burocrático está mas investido del Derecho del Trabajo que de los otros dos criterios mencionados, por ser el que regula las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos, ya que el Estado tiene la necesidad de servirse de personas físicas para llevar a cabo su función pública a través de la prestación de un servicio personal y subordinado, sin importar cual fue el acto que le dio origen.

La relación de trabajo en el Derecho Burocrático se entiende establecida entre los titulares del Estado, y sus empleados, donde evidentemente existe la subordinación que se traduce en la entrega y la lealtad que deben los trabajadores a los representantes del Estado.

A este respecto Mario de la Cueva comenta: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país dejaron de ser administrativas a partir del 1 de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados."²⁶

²⁵ Véase. MORALES PAULIN, Carlos A. Op. Cit. p.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. p. 197.

11. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Se refiere a los diversos derechos y obligaciones con los que cuentan los sujetos de la relación laboral

Es la parte esencial, del Derecho del Trabajo pues fijan los requisitos necesarios para la defensa de la vida y salud de los trabajadores, así como los ingresos que deben percibir por su trabajo

Mario de la Cueva las define como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".²⁷

En opinión de José Dávalos esta definición es restringida pues sólo comprende a una de las partes de la relación laboral, los cuales son los trabajadores y se olvida de los patrones, en nuestra humilde opinión no estamos de acuerdo con Dávalos pues el Derecho del Trabajo surgió para nivelar o equilibrar las condiciones de desventaja que existen entre el patrón y el trabajador, este último por ser considerado como la parte más débil en la relación laboral, evitando así la explotación de los trabajadores, proporcionándoles una manera decorosa de vivir.

El artículo 56 de la Ley laboral señala que " las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley". Se consagra en este artículo que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas en la Legislación, debido a la gran diversidad de condiciones que se establecen en cada centro de trabajo, pues era necesario proteger las condiciones mínimas en que debe ser desempeñada la actividad laboral. Estas garantías deberán ser equivalentes sin

establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Este principio tiene sus excepciones encontrándose estas en los trabajos especiales: como es el caso de los deportistas profesionales (art. 297), los de tripulación aeronáutica (art. 234) y de los actores o músicos (art. 307), al establecer que no es violatorio de las garantías de igualdad con respecto al salario el que se establezcan salarios distintos a trabajos iguales, en atención a que el servicio se presta por categoría de los eventos o funciones de los equipos o jugadores, aeronaves de diferente categoría o ruta o por las funciones, representaciones o actuaciones de los actores o músicos.

Según Mario de la Cueva las condiciones de Trabajo se clasifican en tres:

I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual; son las normas destinadas a garantizarle a cada trabajador la preservación de su salud, y un nivel económico que le permita vivir con dignidad.

II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva; son aquellas medidas que deben tomarse de manera general en los centros de trabajo para asegurar el bienestar de los trabajadores y no poner en riesgo su salud.

III. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social; Permiten a los trabajadores el disfrute de centros recreativos, sociales o de asistencia.²⁸

Las condiciones de trabajo pueden ser modificadas, la Ley de la materia establece que tanto el patrón como el trabajador pueden solicitar dicha modificación en las condiciones de trabajo.

A petición del trabajador. El artículo 57 párrafo I establece que " el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea

²⁷ *Ibidem*. p. 266

²⁸ Véase. *Ibidem* 266 y 267.

excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen". El trabajador podrá solicitar en forma individual el mejoramiento de las condiciones de trabajo de acuerdo a sus necesidades, sin embargo, esta disposición no tiene aplicabilidad en la realidad ya que carece de un procedimiento definido por la ley para llevarse a cabo individualmente.

- A petición del patrón. El segundo párrafo del artículo anteriormente citado dispone: " El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen". La ley faculta al patrón para solicitar modificación en el supuesto anterior, pero no podrá llevarse a cabo cuando sean consignadas modificaciones que establezcan condiciones de trabajo mínimas a las establecidas en la Legislación correspondiente.

Esta solicitud enfrenta el mismo problema anteriormente expuesto en la modificación de las condiciones del trabajador, pues tampoco existe un procedimiento establecido por la Ley para llevarse a cabo individualmente. José Dávalos propone una solución a dicho problema al disponer: "la solución a esta deficiencia en la Ley, se puede encontrar en el procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo que se rigen por las normas para los conflictos colectivos de naturaleza económica".²⁹

En términos generales podemos señalar que las condiciones de trabajo se llevan a cabo por: el acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, por la discusión sindical mayoritaria con la empresa a través del contrato colectivo y mediante sentencia pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto a solicitud de los trabajadores.

a) Jornada de trabajo. Se entiende como el tiempo mediante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón, según lo establecido en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹ DÁVALOS, José. Op Cit. p 182

Anteriormente en la Ley de 1931, se consideraba que jornada era la prestación efectiva del trabajo durante un número de horas determinado, esto originaba situaciones poco admisibles como es el caso del artículo 111 fracción XVI, donde establecía que el patrón tenía que pagar el salario correspondiente al tiempo que perdiera el trabajador sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón, pero si no se comprobaba la culpabilidad del patrón esta culpa recaía sobre el trabajador, aún en el caso de que no fuera culpable.

El artículo 58 de la Ley de la materia lo define como “ el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Esto es, basta con que el trabajador se presente a su trabajo, para que se considere que está cumpliendo con su jornada de trabajo, pues se entiende que está a disposición del patrón por el hecho de estar en el centro de trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad no es responsabilidad del trabajador. La jornada legal máxima es de ocho horas por día y de siete en la noche lo que equivale al mínimo de derechos que se otorgan en las relaciones de trabajo establecidos en la fracción I y II apartado “A” y fracción I apartado “B” del artículo 123 Constitucional, establece que la duración de la jornada podrá ser fijada por el patrón y el trabajador siempre y cuando no exceda de los máximos legales (art. 59).

El periodo mediante el cual se desempeñe el trabajo puede variar; este puede ser diurno, nocturno o mixto.

Jornada diurna. Su duración no podrá exceder de ocho horas diarias y es aquella comprendida entre las seis y las veinte horas, conforme al artículo 60 y 61 de la Ley Laboral.

Jornada nocturna. Cuya máxima duración no podrá pasar de siete horas diarias y es la que comprendida entre las veinte y las seis horas de acuerdo al artículo 60 y 61 de la Ley Laboral.

Jornada mixta. Podrá tener una duración máxima de siete horas y media, y que abarca periodos de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Jornada reducida. Es aquella que se aplica al trabajo de los menores de 16 años, cuya jornada máxima es de seis horas, la cual deberá ser distribuida en periodos de tres horas, debiendo tener un reposo intermedio de una hora por lo menos (art. 177).

Jornada especial. Es la acordada por los trabajadores y el patrón, quienes tendrán la facultad de fijar la duración de la jornada de trabajo, siempre y cuando no exceda del máximo legal. Podrán repartir las horas de trabajo diario con el fin de que el trabajador obtenga la tarde del sábado para descansar o cualquier otra modalidad equivalente. (art. 59). También se le llama jornada especial cuando el trabajador presta su servicio en sus días de descanso, la cual le debe ser pagada con un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponde por el descanso (art. 73).

Jornada indeterminada. La que se aplica a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (art. 333).

Jornada Continua. Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada,

el artículo 63 de la Ley de la materia establece que tratándose de la jornada continua el trabajador gozará de un descanso de media hora por lo menos. Pues resultaría inhumano que el trabajador laborara ininterrumpidamente hasta que concluyera su jornada de trabajo.

Jornada discontinua. Esta jornada se interrumpe ya sea por las horas de comida o reposo, el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada (art. 64),

Jornada de emergencia. Esta jornada se da en casos de siniestro o riesgo inminente en donde peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la existencia de la misma empresa, esta jornada podrá realizarse dentro de la jornada ordinaria o prolongarse por el tiempo necesario hasta poder así evitar dichos males (art. 65). Si el trabajador se negare a colaborar para salvar la vida de sus compañeros, del patrón o de la existencia de la empresa, esta negación podría ser considerada como una causa análoga a las establecidas en el artículo 47 de la Ley de la materia que establecen las causas de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Jornada extraordinaria. Es la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, pero no pueden exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana (art. 66). Esta jornada se da en beneficio de la empresa. Además las horas de trabajo extraordinario deberán pagarse con un 100% más del salario correspondiente a las horas de jornada ordinaria y si la prestación del tiempo extraordinario, excede de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria (arts. 67 y 68).

b) **Días de descanso.** Se otorgan con la finalidad de que los trabajadores recuperen su fuerza física o mental por la realización de su trabajo, para que mejore su salud y pueda convivir con su familia.

“Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que estos últimos pueden derivar de la ley, o bien del pacto colectivo o individual de la costumbre”³⁰

La Ley Federal del Trabajo establece dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

Descanso semanal. El artículo 69 de la Ley de la materia establece que “ por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”. El trabajador necesita recuperar las fuerzas perdidas por el desempeño de su trabajo, es por ello que necesita por lo menos de un día completo para descansar.

Deberá procurarse que el día de descanso sea el domingo (art. 71), debido a que normalmente este día las personas no trabajan por costumbre religiosa y por lo tanto pueden convivir en familia, realizando actividades deportivas o recreativas en compañía de los hijos principalmente. Pero en caso de que se trate de una labor continua, se fijará de común acuerdo entre los trabajadores y el patrón los días que disfrutarán como descanso los trabajadores (art. 70).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso a este respecto el artículo 73 de la Ley laboral dispone “ Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

³⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. Segunda edición. Porrúa. México. 1985. p 41.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional (también conocida como prima dominical), de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios. La Suprema Corte de Justicia a este respecto determino que esta prima dominical solo corresponde a los trabajadores que habitualmente presten sus servicios los días domingo como días ordinarios de trabajo, ya que estos no corresponden a su día de descanso semanal. Sin embargo, la Ley no distingue a que tipo de trabajador se le va a otorgar la prima dominical, por lo que todo trabajador que labore en día domingo sea o no su día de descanso semanal deberá percibir la prima dominical, además de su salario.

Descanso Obligatorio. Tiene como finalidad propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o importantes para la clase obrera y son obligatorios por que así lo establece el artículo 74 de la Ley laboral los cuales son:

“El 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”. Los trabajadores y el patrón podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio, pero en caso de que no llegaren a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores tendrán derecho a que se les pague un salario doble por el tiempo prestado, independientemente del salario que por día de descanso les corresponda (art. 75).

c) **Vacaciones.** Del latín *vacatio-onis* “el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin

menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”.³¹

Su finalidad es la misma que la finalidad del descanso semanal, aunque con ellas el trabajador goza de un descanso continuo de varios días que le devuelven las energías tanto físicas como mentales, que perdió durante su jornada de trabajo. Pero debido al escaso pago que reciben los trabajadores por vacaciones y por la prima respectiva, los trabajadores difícilmente tienen acceso al disfrute de los centros vacacionales ya que estos desgraciadamente no están al alcance de todos los trabajadores, además de la amplia demanda que tienen algunos centros recreativos en determinadas épocas del año, todo esto aunado con la crisis a la que actualmente se enfrenta nuestro país hacen casi imposible que el trabajador logre trasladarse a algún centro vacacional.

En cuanto a la duración de las mismas el artículo 76 de la Ley laboral señala “ Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco, de servicios”.

El derecho de vacaciones es irrenunciable, y éstas no podrán ser compensadas por remuneración, si la relación se termina antes de que se cumpla un año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

La ley establece también el derecho de los trabajadores a una prima vacacional, no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponde durante el periodo de las vacaciones, debido a que las necesidades de los trabajadores y sus familias no terminan durante las vacaciones, la prima vacacional es para apoyar a la familia en los gastos que se derivan del periodo de vacaciones.

³¹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Op Cit Tomo P-Z. p 3211.

d) **Salario.** Aunque sabemos que la Relación Laboral nace por el simple hecho de la prestación del trabajo personal subordinado, es decir, basta la presencia del patrón y trabajador, sin que sea necesario que al inicio de esta relación se determine el monto o la forma de pago del mismo, ya que el salario aparece con posterioridad como consecuencia de dicha relación.

El salario es un elemento esencial para la subsistencia del trabajador así como de las personas que dependen económicamente de él con el fin de atender la educación de sus hijos, y el esparcimiento cultural y vacacional de su familia, por ello dentro de la relación laboral el objetivo que se busca al emplearse es el pago por el trabajo realizado y conseguir así una estabilidad económica para poder así realizar dichas actividades.

Su concepto lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Laboral el cual indica que " es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Para Mario de la Cueva el salario es " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".³²

En opinión de Francisco Ramírez Fonseca el salario es "la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".³³

Estamos de acuerdo con la definición Mario de la Cueva al considerar que el trabajador tiene derecho a que se le pague por sus servicios prestados a otra persona, sin embargo, consideramos que la definición de Ramírez Fonseca es la más adecuada, pues en ocasiones el salario no se da precisamente por los servicios prestados del trabajador, sino que es una consecuencia de ese servicio prestado, como en el caso de las vacaciones o en aquellos casos en que se otorgan periodos a las mujeres embarazadas antes y después de tener

³² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit p. 297.

³³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit p. 77.

a un bebé, en estos casos el salario no se da por un servicio prestado sino que es una consecuencia de éste.

Sus características son que debe ser remunerador y suficiente, nunca menor al mínimo, esto con el fin de que pueda satisfacer sus principales necesidades de supervivencia debe cubrirse periódicamente, esto es, que se pague cada semana por lo que se refiere a los obreros y quincenalmente a los demás trabajadores y debe de ser pagado en moneda de curso legal.

Existen varias formas del pago del salario, nuestra Legislación Laboral establece cuatro formas:

a) El salario por unidad de tiempo. El pago se da en función de la cantidad de horas que se trabajan.

b) El salario por unidad de obra. Es aquel que se remunera por la cantidad de trabajo que realiza el trabajador, es decir, a mayor trabajo, mayor salario.

c) El salario por comisión. El trabajador recibe un salario de acuerdo a la cantidad de productos o servicios que venda, su remuneración depende de la cantidad vendida, sin tener un sueldo fijo.

d) El salario a precio alzado. Este salario es el menos común, se mide en función de la obra que el patrono propone ejecutar.

Salario mínimo. La fracción VI del artículo 123 Constitucional indica en su segundo párrafo que "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria a los hijos".

El artículo 90 de nuestra Ley Laboral establece que es "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Consideramos que en un País pobre como él nuestro no puede considerarse que alcance el nivel de vida a lo que la ley se refiere, pues si en muchas ocasiones un salario mayor al mínimo no alcanza para satisfacer las necesidades más básicas de una familia, menos aún alcanzara un salario mínimo, ya que como lo establece la Constitución el salario debe de ser suficiente para garantizar la salud de los trabajadores como de su familia, la educación de sus hijos, por lo menos la obligatoria, así como para divertirse en centros vacacionales o de cultura.

Normas protectoras del salario.

Son creadas con el objeto de proteger al trabajador con respecto a su salario.

La *Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII consagra normas protectoras y privilegios del salario de entre las cuales se encuentran;*

Los trabajadores tendrán derecho de disponer libremente de su salario, cualquier estipulación en contrario será nula (art. 98).

El trabajador no puede renunciar a recibir su salario, ni puede renunciar a sus salarios devengados, (art. 99),

El pago del salario lo debe recibir el trabajador, pero en caso de que estuviere imposibilitado para hacerlo, tendrá la facultad de designar a una persona mediante carta poder en presencia de dos testigos (art. 100).

El pago se debe realizar donde el trabajador preste sus servicios (art. 108), dicho pago se deberá efectuar en días laborables y en horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (art. 109).

Y finalmente uno de los artículos más importantes es el que establece la forma en que los trabajadores pueden hacer valer sus derechos, el cual a la letra señala: "*Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá*

al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salanos e indemnizaciones”

e) **Aguinaldo.** Es un derecho de los trabajadores que deben percibir *anualmente*, se otorga por considerar que el trabajador tiene que efectuar gastos extraordinarios con motivo de las celebraciones de fin de año, por lo que su salario habitual no podrá alcanzarle para cubrir dichos gastos.

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

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

La ley sólo establece un mínimo de quince días, dejando abierta la posibilidad de que los trabajadores y el patrón negocien el pago de un aguinaldo mayor a quince días de acuerdo a las condiciones económicas en que se encuentre dicha empresa donde laboran, actualmente el pago del aguinaldo se cubre en dos partes una es otorgada antes del periodo de vacaciones de diciembre y la otra en la primera quincena de enero, esto con el fin de evitar que los trabajadores caigan en consumismos perjudiciales para su economía.

12. TRABAJOS ESPECIALES.

Este nombre se le da a aquellas actividades que dan nacimiento a la relación de trabajo, pero que presentan características especiales que exigen de una reglamentación específica.

Por lo que el legislador de 1970 dedica en nuestra Ley vigente, un Título completo para la regulación de estos trabajos a los que denominó en su Título VI Trabajos Especiales.

Estas actividades establecen características tan particulares para la prestación de un servicio, que exigen de disposiciones especiales, de una reglamentación que se ajuste a la particular naturaleza de su desempeño, pero sin apartarse de los principios generales que regulan la relación de trabajo y los fundamentales de cada trabajador, en los términos del artículo 123 Constitucional y del artículo 181 de la Ley de la materia el cual establece que “ los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen”.

Algunos de los trabajos especiales como son el doméstico, el de mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo y el trabajo a domicilio estaban contemplados en la Ley de 1931, y desde 1959 se incluyó el de las tripulaciones aeronáuticas.

Actualmente están contemplados en nuestra Ley de la materia dieciséis tipos de contrato de trabajo de carácter especial los cuales son los siguientes:

- a) De confianza.
- b) De buques.
- c) Tripulaciones Aeronáuticas.
- d) Ferrocarrilero.
- e) De Autotransportes.
- f) Maniobras de Servicio Público en Zona Federal.
- g) Del campo.
- h) Agentes de Comercio.
- i) Deportistas Profesionales.
- j) Actores y Músicos.
- k) Trabajo a Domicilio.
- l) Domésticos.
- m) Trabajos en Hoteles, Restaurantes y Bares.
- n) Industria Familiar.
- ñ) Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento.

o) Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior
Autónomas por Ley.

Ahí se tutelan las relaciones laborales de algunos grupos de trabajadores, caracterizados por el denominador común de que sus servicios tienen condiciones tan peculiares que requieren de disposiciones específicas. Esto constituye una ventaja, desde el momento en que esos grupos encuentran una legislación acorde con la naturaleza del servicio que desempeñan e innovadora de las modalidades necesarias para el eficaz desarrollo del trabajo de que se trate.

CAPÍTULO II.

MARCO HISTÓRICO.

Iniciaremos por conocer el significado de Constitución, según Duverger el vocablo Constitución proviene de la Edad Media. Así se denominaban a las reglas que regían la vida de la comunidad, siguiendo a este autor, existe un derecho constitucional formal y un derecho constitucional material. El primero se encuentra recogido en la norma suprema del Estado, cuando el Derecho Público del mismo se presenta escrito. El segundo ya no es el por el lugar en que se encuentra, sino por lo que expresa.

Rafael de Pina lo define como el “Orden Jurídico que constituye el Estado determinando su estructura política, sus funciones, características, los poderes encargados de cumplirlas, los derechos y obligaciones de los ciudadanos y el sistema de garantías necesarias para el mantenimiento de la legalidad. La Constitución es la manifestación suprema del Derecho Positivo.”³⁴

Consideramos que la Constitución es la ley fundamental y suprema del Estado, que atañe tanto a las atribuciones y límites a la autoridad como a los derechos del hombre y pueblo de un Estado.

Además de que estipula los derechos y obligaciones de los gobernantes y gobernados.

Artículo. Derivada del latín *articulus*, que significa difusión.

“Denominación dada al fragmento numerado de una ley, o de un cuerpo de leyes, reglamento, resolución, contrato, escrito judicial, etc.”³⁵

1. EL CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO (1916-1917).

La Constitución de 1857 sostuvo disposiciones de carácter laboral como son la libertad de trabajo y que nadie puede ser obligado a prestar su trabajo sin que exista previo consentimiento de su parte y mediante retribución, estas

³⁴ DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Quinta Edición. Porrúa. México. 1988. P. 225.

³⁵ J. COUTURE, Eduardo *Vocabulario Jurídico*. Quinta edición. De Palma Argentina. p. 197.

disposiciones contenidas en los artículos 4° y 5 ° Constitucionales respectivamente.

De los debates celebrados en esa época destaca la intervención de Ignacio Ramírez quién en la sesión celebrada el 07 de julio de 1856 reprocho a la comisión el no ocuparse de los problemas sociales como los que sufrían los jornaleros, de la insuficiencia del salario como satisfactor de las necesidades de subsistencia, incluso se adelantó a la figura del reparto de utilidades al establecer el derecho a dividir las ganancias proporcionalmente de todo empresario.

Sin embargo, Ignacio Vallarta en su intervención celebrada el 03 de agosto de 1856 se pronunció en contra de Ignacio Ramírez, argumentando que ante la situación por la que atravesaba el país en ese momento no era posible que se protegiera a los trabajadores sin que esto tuviera como resultado la ruina de los empresarios.

Se suscitaron importantes sucesos como una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios del presente siglo, surgieron acontecimientos contra la dictadura porfirista como las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Concluido el movimiento armado era necesario adecuar la estructura jurídica, es así como fue surgiendo entre los principales jefes carrancistas la idea de convocar a un Congreso Constituyente que reformará la Carta Magna de 1857 y la pusiera acorde con el nuevo México que debido a la revolución estaba brotando.

Es entonces cuando Carranza por decreto de 14 y 19 de septiembre convocó al pueblo para elegir representantes del Congreso Constituyente, con el fin de modificar la constitución de acuerdo a la realidad social de ese entonces.

Se inicio un periodo único de sesiones el 1° de diciembre de 1916, lo cual tuvo lugar en Querétaro en el teatro Iturbide, donde Carranza presentó el proyecto de Constitución reformada, tras un discurso inaugural donde

recordaba su promesa de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

El proyecto contenía la reforma del artículo 73 en su fracción X donde facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, "en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. Hubo una especie de silencio sepulcral, por que los hombres a cuyo alrededor había muerto un millón de personas que amaban la justicia para el pueblo, no comprendían que se dejara para el futuro la expedición de las normas reguladores del trabajo".³⁶

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual no garantizaba de que efectivamente se llevaría a cabo dicho mandamiento.

Y una adición al artículo 5 que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".³⁷

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se inició la discusión del artículo 5° del proyecto del diputado Luis Manuel Rojas quién dio lectura al dictamen de la Comisión que integraba al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibición de trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario, es decir, que después de las jornadas de trabajo durante la semana, se debe descansar cuando menos un día. Y fueron desechadas las propuestas presentadas por los diputados Aguilar, Jara y Góngora los cuales proponían a la Comisión que al artículo 5° se le adicionaran principios como a trabajo igual salario igual sin hacer diferencias de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo y el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México. 1991. p. 28.

³⁷ Véase. DÁVALOS, José. *Un Nuevo Artículo 123 "Sin Apartados"*. Tercera edición. Porrúa. México 1991 p 22.

con el fin de solucionar los conflictos que se suscitaran entre el capital y el trabajo; pero se rechazaron aludiendo que estas serían discutidas dentro del capítulo de garantías individuales.³⁸

Al discutirse dicho dictamen se inscribieron 14 oradores, de uno de los debates más importantes de la historia del Derecho del Trabajo; donde la única oposición sería la de Fernando Lizardi que posteriormente fuera catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México.³⁹

Después Heriberto Jara tuvo una destacada intervención donde proponía que se incluyeran los derechos de los trabajadores en la Constitución, Jara señaló que los juristas y tratadistas podían ver ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo pero el precepto era sin lugar a dudas necesario.

Debido a la destacada y brillante intervención de su discurso citaremos textualmente algunos párrafos de su participación “ La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar a su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en

³⁸ *Idem.*

³⁹ Véase. CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Novena Edición. Pomúa. México. 1995 P 82.

las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos...

...Yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro".⁴⁰

Por su parte Héctor Victoria, quien fuera diputado obrero por Yucatán, manifestó su inconformidad y a su vez crítico el artículo del proyecto de Carranza y el dictamen, pues consideraba que se daba un tratamiento insuficiente al problema del trabajo, ya que consideraba que en la Constitución se dieran las bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral.

Por su parte Manjarrez propuso que el problema laboral se tratará en todo un capítulo debido a la importancia del mismo y separar el problema de los derechos de los trabajadores del artículo 5° Constitucional, afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos.

El diputado Porfirio del Castillo se declaró en contra del año obligatorio de trabajo, y señaló que si el patrón quería conservar al obrero, pues entonces que lo tratará bien, que le diera una jornada justa y sobre todo un salario equitativo.

Posteriormente Gracidas quien en su discurso declaró la necesidad de que el trabajador participara de las utilidades de la empresa.

Toco el turno al constituyente Alfonso Cravioto quien continuo con la idea de trasladar el problema obrero a un artículo especial en la Constitución.

⁴⁰DÁVALOS, José. Op. Cit. p.23.

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

El 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el Título VI de la Constitución, además de las firmas de los diputados que integraban la Comisión, también contenía la aprobación previa de 46 diputados. José Natividad Macías fue el autor principal de la exposición de motivos, y entre las ideas más importantes se encuentran:

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

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

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

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

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

6. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador”.⁴¹

⁴¹ CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p.82.

El 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de votos (163), y México pasó a la historia como el primer país que dio rango Constitucional a las garantías sociales. Después de dos meses de apasionados debates, el 5 de febrero de 1917 se proclamó nuestra actual Constitución.

Sin embargo, los Trabajadores al Servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 Constitucional.

El preámbulo del artículo 123 Constitucional facultaba a los Estados para expedir leyes del trabajo. el cual establecía que: " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas, en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:".

Un año después el Estado de Veracruz expidió una Ley denominada Ley del Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918, que fue la primera ley mexicana del trabajo. Pero no incluyó a los trabajadores al servicio del Estado, mas sin embargo es uno de los antecedentes mas importantes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Posteriormente el Estado de Yucatán expidió su Código del Trabajo del Estado de Yucatán, del 16 de diciembre de 1918, así también Tabasco en el año de 1926, pero estas leyes tampoco incluyeron a los Trabajadores al Servicio del Estado.

Surgieron otras leyes que si se ocuparon de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores como es el caso de la de Chihuahua de 1922, la de Chiapas del 5 de marzo de 1927, y la de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

En el año de 1929 la Constitución sufrió una importante reforma en el sentido de que ya no le correspondía a los Estados, sino que a partir de esa reforma le correspondería al Congreso Federal expedir una Ley Federal del Trabajo que rigiera para toda la República. Es así como el 18 de agosto de

1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, hasta entonces todavía sin apartados.

Esta Ley estableció en su artículo 2 que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan".

Pero estas leyes no llegaron a expedirse y los trabajadores burócratas continuaron desarrollando sus labores en una completa incertidumbre e inseguridad jurídica pues en cada cambio de funcionarios o secretarios de Estado o un Jefe Superior, eran cesados gran cantidad de empleados, pues tenían que dejar la vacante para que pudiera ocupar ese puesto el "amigo" del nuevo funcionario.

Resultado de la falta de expedición de dichas leyes, los derechos laborales de los trabajadores burócratas carecían de protección legal alguna.

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Partiendo de lo dispuesto por el artículo quinto constitucional, fue necesario la elaboración de un ordenamiento en el que se regularan las relaciones de trabajo.

Es así como el 15 de noviembre de 1928, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, siendo este el primer antecedente de la Ley de 1931.

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

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de

sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también denominado arbitraje semiobligatorio, ya que aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

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

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

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

“Por su parte el Título Noveno de la Ley en sus artículos 440 al 468 señalo el procedimiento ante las Juntas, las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado obligaba a contestar en el mismo acto señalado en los artículos 512, 513 y 514, pero en el caso de que no compareciera había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión. (art. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba.

Lo mismo pasaba si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, según lo estipulado en el artículo 522.

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

El artículo 531 otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito, y el 532 concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenara con ese motivo la práctica de nuevas diligencias”.⁴²

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

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

Y finalmente la última etapa quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas a quien se imponía conforme a la vieja fórmula la “obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos” (artículo 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales, y de remate. En

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1989. p 132.

todo caso los actos de ejecutor podían someterse a revisión por la Junta, según lo estipulado en los artículos 625, 627 y 647

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

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

3. GENESIS DEL MARCO NORMATIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En este capítulo trataremos de presentar algunos acontecimientos esenciales, que nos puedan servir de antecedente a la Tesis que nos ocupa.

3.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938 Y 1941.

Debido a la facultad concedida las legislaturas de los Estados por el preámbulo del artículo 123 Constitucional, fueron creadas leyes del trabajo, sin embargo, solo algunas se ocuparon de incluir a los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas.

De entre ellas podemos destacar la de Aguascalientes en 1928, de Chiapas en 1927 y Chihuahua en 1922.

Dentro de su contexto histórico en 1911 fue elaborado el proyecto del servicio civil de los empleados Federales, el cual intentaba asegurar derechos y dar estabilidad en sus empleos a los burócratas, sin embargo no llegó a ser aprobado.

Así en 1920, se intentó crear una Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, pero tampoco tuvo buenos resultados.

Se discutió ampliamente si la reglamentación jurídica al trabajo de los servidores públicos, había de ser la misma para los trabajadores en común.

Esta polémica la resolvió la Suprema Corte de la Nación quien estableció que los burócratas no fueron incluidos en los derechos que marcaba el artículo 123 Constitucional pues este había sido creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, y esto no ocurre en las relaciones entre Estado y sus trabajadores pues estos no persiguen lucro en sus actividades económicas que realizan ya que sus asuntos son de interés público.

Al trabajo desarrollado por los servidores públicos se le denominaba Servicio Civil.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil expresó la necesidad de expedir una Ley del Servicio Civil donde se debían establecer los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado también trataba de instrumentar este trabajo en los Estados de la Federación y hasta en los municipios de estos.

Por lo que el artículo 3° establecía "Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores e inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares".

Dicho proyecto no tuvo éxito, posteriormente en el año de 1931 fue publicada el 18 de agosto la primera Ley Federal del Trabajo que en su artículo 2° establecía que: "Las relaciones entre los Estados y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expedirán".

Los servidores públicos fueron excluidos de esta ley y además tampoco se determinó cual era el órgano competente para expedir tales leyes.

Lo que provocó un ambiente tenso e incierto para los trabajadores al servicio del Estado pues no se expedieron las leyes del servicio civil que aseguraran sus derechos laborales y la Administración Pública era invadida por funcionarios con conductas nepóticas, lo que originó que en cada cambio de

funcionarios miles de trabajadores quedaran sin empleo, puesto que cada funcionario nombraba a sus amigos despidiendo a los trabajadores ya existentes.

Es hasta el 12 de abril de 1934 cuando el entonces Presidente de la República Abelardo Rodríguez expidió un "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil".

Este acuerdo regulaba aspectos como el ingreso y separación de los servidores públicos, además contenía normas que deberían seguir los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, pero sobre todo estableció que sólo se podía separar a los trabajadores de sus puestos por una causa justificada.

Sin embargo, este acuerdo sólo tuvo vigencia durante el tiempo en que gobernó el Presidente Abelardo Rodríguez, por dos motivos, uno de ellos es que sólo se aplicó a los trabajadores del Poder Ejecutivo y el otro es que fue tachado de inconstitucional puesto que como lo establece el artículo 89 fracción I de la Constitución, debía ser una ley y no un acuerdo el que regulara las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. El acuerdo estuvo vigente hasta el 30 de noviembre de 1934.⁴³

Al año siguiente, en 1935, el Partido Nacional Revolucionario (hoy en día Partido Revolucionario Institucional) redactó un proyecto de Ley del Servicio Civil. Con base en este proyecto, el Nuevo Presidente Lázaro Cárdenas presentó al Senado de la República, como Cámara de origen, el 27 de noviembre de 1937, el proyecto de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal.

A pesar de que dicho proyecto fue aceptado por el Poder Legislativo Federal se manifestó en contra de que dicho proyecto sólo protegiera a los trabajadores del Poder Ejecutivo, y proclamó que dicha reglamentación de

⁴³ Véase DÁVALOS; José Op Cit. p. 46.

derechos debería abarcar a todos los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

El dictamen elaborado por las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y Segunda de Gobernación de la Cámara de Senadores señalaba " Al analizar la definición que como asalariados da el Ejecutivo a los trabajadores que están a su servicio y a los que precisamente ésta limitado dicho proyecto, las Comisiones estimaron que son las mismas características y condiciones que guardan los servidores o empleados públicos de los demás Poderes, por lo que creen de justicia y así se propone en este dictamen, que se haga extensiva esta ley a dichos trabajadores, para abarcar a todo ese sector del Gobierno Federal, con las clasificaciones que se establecen, ya que en concepto de las Comisiones sería lamentable e ilógico dejar al margen de esta propia ley esos núcleos numerosos e importantes de trabajadores al servicio del Estado, que constituyen una misma clase. El ejecutivo indudablemente que no los ha incluido, no por el desconocimiento de la amplitud o extensión del problema, ni tampoco por olvido de los derechos y programas de mejoramiento que les corresponden, sino que esta limitación de su proyecto de Ley seguramente ha obedecido al respeto profundo que el Ejecutivo ha demostrado en sus relaciones con los demás poderes; pero toca al Senado, en cumplimiento de sus deberes legislativos y en afán de cooperación con el autor de la iniciativa, darle la generalidad y amplitud indispensables, escuchando las justas demandas de los demás servidores del Estado, tanto por las razones expuestas como porque, de no hacerlo, vendrán inmediatamente después reformas, adiciones o estatutos especiales que denotarían una labor legislativa incompleta o trunca".⁴⁴

Dicho proyecto fue aprobado el 5 de noviembre de 1938 por el Poder Legislativo Federal y fue publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de

⁴⁴ *Ibidem.* p. 48.

1938, este Estatuto trató de expresar la función pública como relación de trabajo.

Posteriormente el Presidente Manuel Avila Camacho promulgó un Nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 17 de abril de 1941, abrogando al Estatuto anterior.

El nuevo Estatuto principiaba: "La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros".

Dicho Estatuto no incluía a otros tipos de trabajadores que no fueran al servicio de los Poderes de la Unión, Distrito y Territorios Federales, como lo hace la actual Ley de los trabajadores al Servicio del Estado. La cual incluye a los trabajadores de organismos descentralizados.

3.2. EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL A PARTIR DE 1960 Y SU LEY REGLAMENTARIA.

En 1947 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión tuvo importantes reformas, sin embargo, los burócratas consideraban que no era suficiente garantía para sus derechos laborales pues necesario incorporar tales derechos a nivel Constitucional.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático se diferenciaba del trabajo en general, se reformó el artículo 123 Constitucional, pues este sólo regía para los trabajadores contratados por particulares y no así para los trabajadores contratados al servicio del Estado.

Fue así cuando el 07 de diciembre de 1959 el Presidente de la República presentó una iniciativa de adiciones al artículo 123 Constitucional, donde se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

El entonces Presidente conocía las demandas de la clase obrera pues *anteriormente se había desempeñado como Secretario del Trabajo y Previsión Social*, señalaba que los trabajadores al Servicio del Estado no se encontraban en las mismas condiciones de aquellos trabajadores que prestaban sus servicios a la iniciativa privada, pues los trabajadores al servicio del Estado prestan sus servicios a instituciones de interés general y los trabajadores de la iniciativa privada prestan sus servicios a empresas cuyo fin es el lucro, sin embargo, y a pesar de esta diferencia los trabajadores al servicio del Estado también debían de disfrutar de todas las garantías sociales que establecía el artículo 123 Constitucional.⁴⁵

En esta iniciativa se habían recogido las protecciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que estaba en vigor, pues se reconoce *la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje* pero se señala que en los casos en que surjan conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores, sería el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debía intervenir, para salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la Justicia en el país.

Al momento de la lectura de la iniciativa intervinieron los Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres.

El primero al intervenir hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que no obstante los ataques y críticas adversas recibidas a la promulgación del Estatuto, su vigencia demostró a los impugnadores su error, nunca se alteró la paz, no estorbo al funcionamiento del Estado, el reconocimiento de los derechos y los deberes de los servidores públicos, sirvió para el progreso y, en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el aprovechamiento de éstos era mejor, y término pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa. Por su parte Terán Mata señaló que el Estatuto protegía a los

⁴⁵ Véase *Ibidem.* p 50.

trabajadores del Estado pero sólo legalmente, y que sería mejor lograr para ellos una protección de mayor nivel, y a rango Constitucional los pondría al nivel de los demás trabajadores.

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

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

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

En esta Cámara las Comisiones Segunda de Puntos Constitucionales fue integrada por Carlos Guzmán, José Vallejo Novelo, Rafael Espinosa Flores, Jesús Ortega Calderón y la Tercera de Trabajo formada por Ramón Villareal Vázquez, Blas Chumacero Sánchez y Heriberto Bejar Jaúregui rindieron su dictamen el día 21 de diciembre de 1959, que sometió a discusión al día siguiente; en el dictamen se modificó la fracción IX del apartado "B" que se discutía señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial suprimió la palabra "empleados", por considerar que bastaba decir "trabajadores".

Este dictamen fue aprobado el 23 de diciembre de 1959 y se devolvió para los efectos pertinentes a la Cámara de Senadores.

En la sesión del 26 de diciembre del mismo año los Senadores conocieron del dictamen de las respectivas comisiones, el cual aceptaron por considerar procedentes las modificaciones formuladas por los Diputados. El

dictamen fue aprobado con dispensa de trámites y por unanimidad y la iniciativa pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

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

Así quedó este precepto Constitucional dividido desde entonces en dos apartados: el apartado "A", denominado "Entre los Obreros, Jornaleros, Domésticos y Artesanos y de una manera general, todo Contrato de Trabajo", y el apartado "B", denominado "Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y sus Trabajadores".

Dando lugar a que tres años más tarde en 1963 se expidiera su Ley Reglamentaria, la cual fue llamada: "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963, siendo Presidente el Licenciado Adolfo López Mateos.

Si bien es cierto que esta Ley seguía los mismos lineamientos y principios marcados en el Estatuto que le precedía, pero perfeccionándolos en su técnica legislativa, sin proteger del todo los derechos de la burocracia ya que en cuanto a la ejecución de los laudos esta es ineficaz, sin embargo, también se les reconocen nuevos derechos a favor de los Servidores Públicos, como por ejemplo, el derecho a indemnización, infiriéndose que será igual a la prevista por la Ley Federal del Trabajo, la cual es aplicada supletoriamente, según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Burocrática, el cual establece que: " En lo no previsto por esta Ley o Disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden La ley Federal del Trabajo, el Código Federal de

Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.”

Para precisar un poco mas sobre lo anterior queremos mencionar que el referido precepto Constitucional, en el apartado “B” regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Su Ley Reglamentaria, como ya lo hemos mencionado es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sólo queremos agregar que nuestra actual Ley Suprema fue el resultado de los esfuerzos, de las luchas, y de los pesares del pueblo mexicano, de aquellas gentes anónimas que generosamente vivieron los destinos de una cruel guerra con la esperanza de construir una patria mejor.

CRONOLOGIA DE LAS REFORMAS Y ADICIONES AL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

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

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

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

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

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

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

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

7. El 8 de marzo de 1999, entran en vigor las reformas hechas a la fracción XIII, del apartado "B"

CRONOLOGIA DE LAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha sufrido de innumerables reformas de las cuales entre las mas importantes se encuentran las siguientes:

1. Decreto del 23 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que adicionó el artículo 119 y reformo los artículos 128, 140 y 142.

2. Decreto del 30 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que reformo la fracción I del artículo 46.

3. Decreto del 23 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1972, que reformo y adicionó los artículos 38 y 43

4. Decreto del 21 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1974, que reformo los artículos I y 5, fracción IV.

5. Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974, que reformo y adicionó los artículos 14, fracciones II y III; 43, fracción I; 51, segundo párrafo y 88, fracciones V y VI.

6. Decreto del 30 de diciembre de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975, que reformo y adiciono los artículos 5, fracción II; 16, 35, último párrafo; 43, fracciones IV y X; 46, fracción V y párrafos II y III y 87. Asimismo, creó los artículos 42 bis, 46 bis y 127 bis.

7 Decreto del 17 de octubre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 1978, que reformo el artículo 42 bis.

8. Decreto del 28 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1978, que reformo el artículo 5, fracción III, párrafo segundo.

9. Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1979, que reformo el párrafo segundo del artículo 34.

10. Decreto del 22 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformo el artículo 62.

11. Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero 1980, que reformo el inciso c) primer párrafo del artículo 50.

12 Decreto del 28 de diciembre de 1982 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de febrero de 1983, que reformo los artículos 5, 8, 20 y 32.

13. Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de enero 1984, que reformo los artículos 5, 32, 43 y 65.

14. Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984, que reformo los artículos 119, 120 y 124; reformó y adicionó los artículos 118, 121, 122,123 y 128 y adicionó la ley con los artículos 118, 121, 122, 123 y 128 y adicionó la ley con los artículos 120-A, 120.B, 120-C, 121-A, 124-A, 124-B y 124-C

15 Decreto del 29 de diciembre de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1984, que reformo los artículos 32, 33, 35, 40 y 43, fracción IV y derogó el artículo 36.

16. Decreto del 28 de noviembre de 1986, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 1986, que reformo los artículos 3, fracciones XII y XIV; 4, primer párrafo; 6, primer y segundo párrafo de la fracción IV; 14, 16, fracciones I, y II; 19, párrafo final; 21, 22, 31, fracciones I y X; 35, 45, fracciones I, II, y III; 47, 54, 60, primer párrafo; 64, 87, fracciones I y II; 89, primer párrafo; 91, primer párrafo y fracciones I, II y IV; 99, 100, fracción I; 101, fracciones I y III; 103, fracción I e inciso d) y fracción II; 106, primer párrafo; 108, primer párrafo; 111, 112, fracciones I, V y VI; 117, primer párrafo y 157, fracciones IV y XV, inciso b); se adicionan los artículos 4 con un segundo párrafo; 6, fracción IV con dos párrafos; 16, con las fracciones III a V y un párrafo final; 45, con una fracción IV; 46, con un segundo párrafo; 103, fracción I con un inciso e); 112, con una fracción VII; se modifican las denominaciones del capítulo VII del título segundo, pasando el capítulo VIII del mismo título a formar parte de dicho capítulo VII y se adicionan las secciones tercera y cuarta al capítulo VI del título segundo, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

17 .Decreto del 7 de diciembre de 1987, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de diciembre de 1987, que reformó el artículo 29.

OTROS REGIMENES BUROCRÁTICOS EN MÉXICO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no rige para todos los servidores públicos, pues debido al criterio de que existen trabajadores especiales, a los cuales se les deben de reconocer características diferentes a los demás trabajadores, lo cual abre una pauta para que se establezcan legislaciones especiales para reglamentarlos, y debido a esto son

excluidos de la ley burocrática, legislaciones de las cuales sólo haremos mención pues su estudio excedería los fines de la presente investigación.

1. El régimen para las Fuerzas Armadas, fundado en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 13, 73 XIV, 76 II, 79 VII y 89 IV y XVI Constitucionales. De los cuales su régimen burocrático son:

La Ley Orgánica de la Armada de México.

La Ley de Ascensos de la Armada de México.

La Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos

2. El régimen jurídico especial para las Fuerzas de Seguridad Pública, fundado en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 Constitucional. De los cuales sus leyes reglamentarias son:

Para la policía judicial Federal. La Ley Orgánica de la Procuraduría general de la República y su Reglamento para la policía judicial federal.

Para la policía federal de caminos. La Ley de Vías Generales de Comunicación y su reglamento de policía federal de caminos

Para la policía preventiva del Distrito Federal. La Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal y su Reglamento de la Carrera de policía judicial.

A este respecto hacemos la aclaración que la Constitución vigente denomina únicamente con el nombre de *policía* de acuerdo al artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con lo que se elimina la acepción *judicial*.

3. El Régimen del Servicio Exterior Mexicano, fundado en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 73 XX,

76 II, 79 VII y 89 III constitucionales Y su Ley reglamentaria La Ley del Servicio Exterior Mexicano.

4.El régimen del servicio electoral, con fundamento en el artículo 5 párrafo cuarto y 41 párrafo octavo constitucionales. Y su Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral.

5. El régimen jurídico especial para los empleados del Poder Judicial de la Federación, con fundamento en la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional, así como en los artículos 76 VIII, 79 II, 89 XVIII y 97 párrafos 1 y 4 constitucionales. Y su Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

6. El régimen de cada entidad federativa y municipio, con fundamento en el artículo 116 fracción V y 115 fracción VIII en su último párrafo constitucionales. De los cuales las Leyes Estatales vigentes son:

- I. Estatuto de los trabajadores del Estado de Aguascalientes.
- II. Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.
- III. Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.
- IV. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche.
- V. Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.
- VI. Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno y Ayuntamientos del Estado de Colima.

- VII. Ley del Servicio Civil del Estado de Chiapas
- VIII. *Código Administrativo de las relaciones del Estado con sus trabajadores.* (Chihuahua)
- IX. Ley de los Trabajadores la Servicio de los tres poderes del Estado de Durango.
- X. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal. (Estado de México.)
- XI. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. (Guanajuato).
- XII. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.
- XIII. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los organismos descentralizados del Estado de Hidalgo.
- XIV. Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- XV. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.
- XVI. Ley del Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos.
- XVII. Estatuto jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal. (Nayarit).
- XVIII. Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.
- XIX. Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno del Estado. (Oaxaca).
- XX. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (Puebla).

- XXI. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios. (Querétaro).
- XXII. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- XXIII. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de las Autoridades de San Luis Potosí.
- XXIV. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.
- XXV. Ley Número 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora.
- XXVI. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios, Instituciones Descentralizadas y Sociedades de participación estatal mayoritaria del Estado de Tabasco.
- XXVII. Ley del Servicio Civil Burocrático del Estado de Tamaulipas.
- XXVIII. Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.
- XXIX. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Veracruz).
- XXX. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.
- XXXI. Ley del Servicio Civil. (Zacatecas).

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1960, el Presidente de la República Adolfo López Mateos, designó una comisión que se encargaría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha comisión fue integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, el licenciado Salomón González Blanco, por la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la licenciada María Cristina Salmorán de

Tamayo, el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el licenciado Ramiro Lozano y por el maestro Mario de la Cueva.

Durante dos años esta Comisión trabajó hasta realizar un primer proyecto.

"Pronto nos dimos cuenta de que su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación...; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXXI, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir en mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo".⁴⁶

En diciembre de 1961 fue enviada al Poder revisor de la Constitución la iniciativa Presidencial y en noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas.

En ese mismo año el Presidente de la República presentó ante el Poder Legislativo dicha iniciativa para reformar la Ley del Trabajo de 1931.

En el año de 1967 el entonces Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz ordenó una segunda Comisión, la cual se integró con las mismas personas que a la primera Comisión, pero además se incorporó a ellos el licenciado Alfonso López Aparicio, con la consigna de preparar un segundo proyecto.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op Cit. Tomo I. pp 56 y 57

La segunda Comisión trabajó durante un año y fue en los primeros días del año de 1968 cuando el Secretario del Trabajo y Previsión Social informó al Presidente que dicho anteproyecto había concluido

Por decisión del Presidente se remitió una copia del anteproyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista, sin embargo, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios y debido a ello, por acuerdo del Ejecutivo se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para la discusión del proyecto; el cual se presentaría al Poder Legislativo.

La Comisión de la clase patronal se integró con especialistas de la materia que nos ocupa como Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogorrio, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y ocasionalmente Salvador Laborde.

Al respecto Mario de la Cueva comenta "Ignoramos si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las situaciones de los trabajadores".⁴⁷

Al contrario las observaciones y propuestas de la Comisión del sector de los trabajadores, las cuales fueron diferentes a las de la Comisión del sector de patronal.

Derivado de las observaciones de ambos sectores, la Comisión presidencial redactó el proyecto final precedido de una exposición de motivos, la cual entre otros rubros, reconoce el derecho de los trabajadores a tener estabilidad en sus empleos.

Fue así que, en diciembre de 1968 el ejecutivo presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo y se llevó a cabo una segunda discusión entre representantes de los trabajadores y patrones para que expresaran sus observaciones.

⁴⁷ *Idem*

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En esta Ley tanto en lo que respecta a las autoridades de trabajo, como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. En cuanto a las primeras fue para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido, y con la segunda se intentó superar ciertos vicios que la práctica había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia habían demostrado eran innecesarias.

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

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

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

propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas

En cuanto al procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se incluyeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

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

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

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

5. HISTORIA DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN MÉXICO.

Para Mario de la Cueva los Trabajos Especiales son "diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento"⁴⁸

Es decir, son aquellas actividades que fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, adaptándolas a la naturaleza de su desempeño.

⁴⁸ *Ibidem* p 455.

Esto no significa que se desprenden de las normas de obligación general establecidas por la legislación vigente, sino que requieren de una reglamentación que se ajuste a las peculiaridades del servicio prestado

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

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

La Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto denominado Trabajos Especiales comprende los siguientes:

- a) Trabajadores de confianza.
- b) Trabajadores de los buques.
- c) Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
- d) Trabajo ferrocarrilero.
- e) Trabajo de autotransportes.
- f) Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- g) Trabajadores de campo.
- h) Agentes de comercio y otros semejantes.
- i) Deportistas profesionales.
- j) Trabajadores artistas y músicos.

- k) Trabajo a domicilio.
- l) Trabajadores domésticos.
- m) Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- n) Industria familiar.
- o) Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- p) Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO.

1. NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL.

Dentro de las atribuciones que concede el artículo 122, inciso C, Base Primera, fracción V, de la Constitución a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, no se encuentra alguna que otorgue la facultad de legislar en materia de trabajo

Esta facultad se le otorga al Congreso de la Unión, en el inciso A, fracción I del mencionado artículo al establecer que “ Corresponde al Congreso de la Unión: I. Legislar en lo relativo al Distrito Federal, con excepción de las materias expresamente conferidas a la Asamblea Legislativa”.

Es por ello que las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Gobierno del Distrito Federal se rigen por los ordenamientos que expide el poder Legislativo de la Federación.

Dentro de las facultades otorgadas al Poder Legislativo para legislar en materia de trabajo se encuentra la establecida en la fracción X del artículo 73° de la Constitución la cual a la letra expresa:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

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

Y el artículo 123 Constitucional que es la Ley fundamental donde se establecen las garantías más importantes para la protección de los derechos de los trabajadores, el cual se divide en dos partes: la primera denominada apartado “A”, donde se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores

y patrones. Y la segunda denominado apartado "B", el cual regula las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores

La ley reglamentaria del apartado "A" es la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta al apartado "B" es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

Respecto de este artículo se señala lo siguiente.

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

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

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

i. La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas,

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo

extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

Anteriormente regía la ley de la oferta y la demanda, donde se establecían jornadas inhumanas de más de ocho horas lo cual evidentemente era perjudicial para la salud del trabajador, es por ello que se estableció que la jornada de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de siete horas diarias en el trabajo nocturno por considerarse que es más agotador, que el trabajo diurno, ni aún en el caso en que este de acuerdo el trabajador.

Así como en el caso del trabajo de los menores de dieciséis años, los cuales están en una etapa considerada de desarrollo y crecimiento, por lo que está prohibido que efectúen trabajos que puedan ser peligrosos para su salud y crecimiento.

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

Esto con el fin de que el trabajador pueda recuperar sus fuerzas después de un determinado periodo de trabajo, y se dedique a otras actividades ya sea culturales, deportivas o simplemente pueda convivir con su familia, es por ello que debe de gozar de por lo menos un día de descanso.

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

“V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los

derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora para cada uno, para alimentar a sus hijos;"

Respecto al salario las fracciones VI, VII, VIII y X nos señalan lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

El legislador además de brindarle protección a la integridad física y mental de los trabajadores, también quiso asegurarse que éste recibirá un pago justo a sus servicios brindados, es por ello que estableció las normas y medidas

que se deben cubrir para el pago del salario, el cual debe ser justo y equitativo, nunca menor al mínimo, y ser suficiente para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida decorosa o por lo menos que puedan satisfacer sus necesidades más esenciales.

Se señala en la fracción IX el derecho que tienen los trabajadores a obtener una participación de utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, consideramos que esta fracción es bastante justa, pues si con el esfuerzo de los trabajadores se aumenta diariamente el capital de las empresas, tienen derecho a participar de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII, XIII, XIV y XV nos señalan las obligaciones que tienen los patrones para con sus trabajadores, en cuestión de higiene, habitación, centros recreativos, capacitación, y todo lo relacionado con accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales. Estas fracciones nos muestran la intención del legislador de proteger al trabajador en diversos aspectos fundamentales de la vida, del hogar, la educación de sus hijos, la salud, etc.

Es obligación del patrón brindar a los trabajadores capacitación y adiestramiento con el fin de que el trabajo desempeñado sea más eficiente. Así también es obligación del patrón evitar que los trabajadores sufran accidentes, con medidas preventivas, y en el caso de que sufran algún accidente, enfermedad a consecuencia del trabajo, e incluso la muerte el patrón tiene la obligación de pagar la indemnización correspondiente.

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

La mayoría de los tratadistas de Derecho Laboral, consideran el derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora irrenunciable. Sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la

ley los reglamenta y sólo les reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece.

La fracción XXIII dispone

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

La fracción XXIV nos señala que de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y *por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedentes del sueldo del trabajador en un mes.*

La fracción XXV establece:

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

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

La fracción XXVI reglamenta que:

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

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”

La fracción XXVIII, señala:

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

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

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

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

Estableciendo en su fracción I todo lo referente a la Jornada de trabajo:

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

En cuanto a las fracciones II y III, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de por lo menos un día de descanso obligatorio por cada seis días de trabajo con goce de salario, y el de gozar de vacaciones que nunca serán inferiores a 20 días al año;

Las fracciones IV, V, VI, disponen todo lo referente al salario, el cual nunca podrá ser menor al mínimo, según el principio que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin que se tome en cuenta el sexo de los trabajadores, así como también no se podrán hacer retenciones, descuentos o embargos salvo los casos previstos por la ley.

Las fracciones VII y VIII establecen que para la selección de personal deberán utilizarse sistemas en donde se permita ver los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, además que los trabajadores gozarán del derecho al escalafón en función a sus conocimientos, aptitudes y antigüedad, así también tendrán preferencia aquellos trabajadores que representen la única fuente de ingreso en su familia.

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

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

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

La fracción IX dispone que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos a separados de su trabajo por alguna causa justificada prevista en la Ley.

En caso de que sea injustificada tendrán derecho a reinstalación o indemnización.

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

La fracción XI nos establece todo lo relacionado con la seguridad social el cual a la letra norma:

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

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

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

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

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

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

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

Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamientos que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

La fracción XII dispone que cuando se presenten conflictos, estos deberán someterse a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Y en caso de los conflictos suscitados entre el Poder Judicial Federal y sus servidores,

estos serán sometidos ante el Consejo de la Judicatura y los conflictos entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados deberán ser resueltos por la misma.

La fracción XIII y XIII bis establecen:

“XIII. Los militares, marinos personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de éste apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicanos regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;”

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

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A", dedica un título completo a reglamentar los trabajos especiales. Aun más el artículo 182 de dicha ley establece que: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan a los trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento." . Así también el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, extiende a los trabajadores de confianza las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, salvo las disposiciones en contrario establecidas en el mismo.

De esta forma son regulados en un título especial las relaciones laborales de aquellos trabajadores caracterizados por desempeñar servicios en condiciones peculiares que requieren de disposiciones específicas.

Sin embargo, los trabajadores de confianza al servicio del Estado, son excluidos del régimen de la Ley Burocrática, según lo dispuesto en el artículo 8 de la mencionada Ley y solo tienen garantizado la protección al salario y la seguridad social, pero carecen de derechos como el de la estabilidad en el empleo. En tal sentido se ha pronunciado el Poder Judicial de la Federación, como se observa del siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Mayo de 1997

Tesis: P. LXXIII/97

Página: 176

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. *El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas*

de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

Amparo directo en revisión 1033/94. Jorge González Ortega. 27 de febrero de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosalba Becemil Velázquez.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el seis de mayo en curso, aprobó, con el número LXXIII/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a seis de mayo de mil novecientos noventa y siete.

Al respecto Dávalos comenta: " El Estado de inseguridad jurídica en que se coloca a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, se pone de manifiesto en situaciones como la que deriva de las inevitables reducciones del gasto público y consecuentes recortes presupuestales en las dependencias, que incluyen la disminución de la planta de personal de las mismas.

Se ha llegado al caso extremo de negarles una vía jurisdiccional para exigir sus derechos; así, existen algunos precedentes en el sentido de que el Tribunal burocrático se declaraba incompetente, argumentando que a este tipo de trabajadores los excluía expresamente la Ley Burocrática; en tanto que los Tribunales Federales llegaron a sobreeser algunos amparos argumentando que para este efecto la dependencia no es autoridad sino "patrón", o bien, que no se había cumplido con el principio de la definitividad."⁴⁹

Sin embargo, existe Jurisprudencia derivada de Contradicción de Tesis que le da competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de controversias que se susciten con motivo del cese de trabajadores al servicio del Estado, con excepción de previstos en la fracción XIII del apartado B, del artículo 123 constitucional.

*Octava Epoca
Instancia: Pleno*

⁴⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. p 149.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI Primera Parte

Tesis: P./J. 9/90

Página: 91

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE. La contradicción entre la tesis jurisprudencial 315 de la Cuarta Sala (Compilación de 1985, Quinta Parte), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS." y la tesis de la Segunda Sala (Compilación de 1985, Tercera Parte, página 739), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS.", debe resolverse en favor de la primera, fundamentalmente, porque la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional, erige al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente para dirimir todas las controversias que se susciten entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Departamento del Distrito Federal, por una parte, y sus servidores por otra. De conformidad con la fracción XIII se exceptúan de esta regla general los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior, que se rigen por sus propias leyes y, de acuerdo con el último párrafo de la fracción XII, se exceptúan también los servidores del Poder Judicial Federal, cuyos conflictos son resueltos por este Alto Tribunal. No estando comprendidos los servidores de confianza en ninguna de estas excepciones, deben considerarse regidos por la norma general, sin que sea obstáculo para esta conclusión que dichos trabajadores carezcan de acción para demandar su reinstalación, pues una cosa es la competencia del aludido órgano jurisdiccional y otra los derechos que el apartado B les otorga. En efecto, los trabajadores de confianza al servicio del Estado, de conformidad con la fracción XIV, sólo tienen derecho a las medidas protectoras del salario y a los beneficios de la seguridad social, pero no gozan de los otros derechos que tienen los trabajadores de base como el de la inamovilidad en el empleo. De ahí que puede suceder que en caso de inconformidad del empleado de confianza con el cese, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declare competente, aunque resulte desestimada su demanda porque carezca de acción. Por tales razones y porque el cese de esta clase de servidores no es un acto de autoridad, toda vez que la relación que los une con el Estado se equipara a la laboral, la vía impugnativa no es el amparo, sino el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta opinión se confirma porque resultaría incongruente sostener que cuando se reclaman derechos salariales o de seguridad social de los trabajadores de confianza, sea competente este órgano jurisdiccional por considerarse laboral la relación y al Estado como patrón, pero cuando dichos trabajadores se inconformaran con el cese,

dicha relación perdiera su carácter laboral y el cese se convirtiera en un acto de autoridad, por lo que tuviera que impugnarse en la vía de amparo. Varios 6/88. Contradicción de tesis. Entre las sustentadas por la Segunda y la Cuarta Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 17 de octubre de 1989. Mayoría de doce votos de los señores Ministros: Alba Leyva, Azuela Güitrón, Rocha Díaz, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Adato Green, Martínez Delgado, Carpizo Mac Gregor, García Vázquez, Díaz Romero y Schmill Ordóñez; en contra del voto de: de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Pavón Vasconcelos, Rodríguez Roldán, González Martínez, Villagordoa Lozano, Moreno Flores, Chapital Gutiérrez y Presidente del Río Rodríguez, quienes lo emitieron en favor de la tesis sustentada por la Segunda Sala. Se encargó el engrose al señor Ministro Juan Díaz Romero. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: Jesús Antonio Nazar Sevilla.

Tesis de jurisprudencia 9/90, aprobada por el Tribunal en Pleno en Sesión Privada celebrada el martes dieciocho de septiembre de 1990. Unanimidad de diecinueve votos de los señores Ministros: presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos de Silva Nava, Ignacio Magaña Cárdenas, Salvador Rocha Díaz, Samuel Alba Leyva, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, José Antonio Llanos Duarte, Victoria Adato Green, Santiago Rodríguez Roldán, José Martínez Delgado, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoa Lozano, Fausta Moreno Flores, Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero y Ulises Schmill Ordóñez. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. México, Distrito Federal, a 21 de septiembre de 1990.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*

Tomo: XIV-Octubre

Tesis: I. 3o. A. 563 A

Página: 380

TRABAJADORES DE CONFIANZA PREVISTOS EN EL APARTADO B, FRACCION XIII, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. LA TESIS JURISPRUDENCIAL EMITIDA POR EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION CUYO RUBRO DICE: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE", NO ES APLICABLE TRATÁNDOSE DE LOS. De la jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis número 6/88, suscitada entre la Segunda y la Cuarta Salas de dicho Tribunal, cuyo rubro dice: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA

CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE.”; se desprende que los empleados de confianza, en caso de controversia derivada de su relación de trabajo, con el Estado deben acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que dicho Tribunal resuelva; siempre que se trate de empleados distintos de los previstos en la fracción XIII del apartado B, del artículo 123 constitucional, es decir, sólo es aplicable para aquellos empleados de confianza a que se refiere la fracción XIII del apartado B del precepto antes invocado. En efecto, el criterio jurisprudencial antes citado debe aplicarse atendiendo a las excepciones que prevé la fracción XIII del artículo 123 constitucional, apartado B, y no en forma generalizada, es decir, no puede aplicarse a cualquier trabajador de confianza, sino sólo a aquéllos distintos de los marinos, militares, miembros de seguridad pública y personal del servicio exterior, pues su calidad de trabajadores de confianza no los obliga a sujetarse a las leyes laborales aplicables, ni a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Lo anterior obedece a que los trabajadores al servicio del Estado a que se refiere la fracción y precepto citados, realizan una actividad de protección y seguridad, pues tanto los militares, marinos y miembros de cuerpos de seguridad pública y personal de servicio exterior, aun cuando son trabajadores de confianza, actúan en actividades de servicio que tienden a salvaguardar y proteger el orden público y el bienestar de la sociedad y no sólo prestar un servicio de atención administrativa al gobierno como sucede con los demás trabajadores de confianza. En consecuencia, la jurisprudencia mencionada no resulta aplicable a los trabajadores de confianza que se encuadren dentro de la hipótesis que prevé la fracción XIII del artículo 123 constitucional apartado B, ya que la propia disposición establece que éstos, se deben sujetar, para dimirir sus controversias con el Estado, a sus propias leyes y no sujetarse a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atendiendo a la actividad en sí misma que realizan.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO .

Queja 203/94. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 2 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.

En otro aspecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado criterios diversos respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en el hecho de que si bien es cierto que los trabajadores sindicalizados al servicio del Estado se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida tanto debido a sus efectos

limitantes como a la calificación de las funciones que en la misma Ley se consignan.

Sobre este tema citaremos las siguientes tesis:

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Julio

Página: 852

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Los trabajadores al servicio del Estado, de confianza, no están protegidos por el artículo 123 constitucional, apartado "B"; sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, mas no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 181/88. Ezequiel Guevara Hernández. 30 de junio de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Abril

Página: 457

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 294/93. Lucio Reyes de Jesús. 2 de diciembre de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: José Luis Arrollo Alcántar.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Tesis 1971, Pág. 3185.

El apartado "B" en algunos aspectos contiene una reglamentación diversa a la del apartado "A", como es el caso del órgano encargado de dirimir los conflictos que surgieren entre el Estado y el trabajador, el cual será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Consejo de la Judicatura o el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y para los trabajadores del apartado "A", será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así también son diferentes sus derechos a la huelga, pues en el apartado "B", para que los trabajadores se puedan ir a la huelga se deben de haber violado sus derechos de manera general y sistemática lo cual lo hace casi imposible, caso contrario para los trabajadores reglamentados por el apartado "A", en donde la huelga se podrá dar cuando se busque conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo. Son diferentes también los organismos que regulen su Seguridad Social, en el caso de los trabajadores al Servicio del Estado, el órgano encargado será el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y para los trabajadores reglamentados por el apartado "A" correrá a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

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

Esta Ley contiene 165 artículos y 7 transitorios, comprendidos en diez Títulos, que son:

Título Primero: Disposiciones Generales.

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

Título Tercero: Del escalafón.

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

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

Título Sexto: De las prescripciones.

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

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

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

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

Artículo 1 "La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

Por lo que podemos observar el preámbulo de este artículo amplía la aplicación de la Ley Burocrática a diferentes Instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público.

Lo cual es inconstitucional ya que cualquier disposición que en cuanto a su jerarquía sea inferior a la Constitución no puede establecer más allá de lo que marca dicha ley. Además de que esta disposición ha originado diversos problemas, al no determinar claramente cual disposición se aplicará para reglamentar a los organismos descentralizados puesto que el apartado "B" del

artículo 123 no se refiere a ellos en tanto la fracción XXXI del apartado "A" si hace referencia a ellos.

Artículo 2. "Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajadores se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder Legislativo los directivos de la gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Este artículo se refiere a la relación laboral entre los titulares o representantes de la dependencia y sus trabajadores de base, eliminando a los *trabajadores de confianza*, además de que la redacción de este artículo nos da a entender que la aplicación de la relación laboral sólo se dará entre los representantes de cada institución y sus trabajadores y no entre la institución y sus trabajadores como consideramos sería lo correcto.

Miguel Cantón Moller con precisión apunta " se comprende con esta disposición si se interpreta literalmente, que la relación es con el "titular" de la dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo; la realidad es que los titulares que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del ejecutivo, con quien esta establecida la relación como institución, no como persona física, que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base".⁵⁰

El artículo 3 nos señala que trabajador es toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Los trabajadores a lista de raya son de base aunque temporales por no estar comprendidos dentro de lo previsto por el artículo 6 de la Ley Burocrática, por lo

⁵⁰ CANTÓN MOLLER, Miguel. *Derecho del Trabajo Burocrático*. Segunda edición. PAC. México. 1991. p 88.

que no podrán ser separados sino a la terminación de la obra o comisión para la cual fueron contratados pero su designación no será definitiva. Contrario a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en donde se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe mediante el pago de un salario según lo establecido en el artículo 21 de la referida ley.

El artículo 5. Determina los cargos o empleos que se consideraran con la característica de confianza.

El artículo 6. Especifica que los trabajadores de base son los que no están incluidos en el artículo anterior, y que por ello serán *inamovibles*.

Este precepto resulta un poco confuso, pues esta inamovilidad va a ser relativa dependiendo del tipo de trabajo que desempeñe el trabajador, ya que por ejemplo, si es contratado por obra determinada su inamovilidad va a durar por el tiempo que dure la obra determinada que señale su nombramiento.

El artículo 8. Dispone quienes quedan excluidos del régimen de esta ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5 de esta ley señalando: a "los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios". Los trabajadores de confianza son excluidos de la ley burocrática de acuerdo a los artículos 2 y 8 de la misma, por lo que su situación es de total inestabilidad y desprotección.

Miguel Cantón Moller nos comenta al respecto: "parece una verdadera injusticia, que se incluyen dentro de los no protegidos por la ley a quienes presten sus servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; parece injusto porque este personal es puramente operativo y está sujeto a las ordenes de sus superiores de tal suerte

que no existe fundamento para hacerlos aparecer como si pudieran crear o cambiar situaciones generales”.⁵¹

El artículo 10 señala la irrenunciabilidad a los derechos que otorga esta ley.

El artículo 11 nos señala que “en lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad”.

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

El Título Segundo denominado “Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares”, se compone de siete capítulos.

En el capítulo primero se establecen las disposiciones mediante las cuales podrán prestar sus servicios los trabajadores los cuales podrán ser por obra determinada o por tiempo fijo.

Establece que para que los menores de edad puedan prestar sus servicios deberán tener más de 16 años, y éstos tendrán derecho a percibir su salario correspondiente. (art.13)

También se disponen los casos en que serán nulas las condiciones de trabajo, aún en el caso de que los trabajadores lo aceptaren expresamente, como por ejemplo una jornada mayor a la establecida por la ley, las labores peligrosas o nocturnas para los menores de 16 años, las jornadas notoriamente excesivas las cuales pongan en peligro la salud o vida del trabajador, de la mujer trabajadora embarazada, así como del producto de la concepción, también en los casos en que el salario sea menor al mínimo o que se exceda de más de quince días para el pago de este. (art. 14)

⁵¹ *Idem*

El artículo 16 señala los trámites en caso de traslado de un trabajador a otra población, y las causas por las que únicamente se puede ordenar, además de que tendrá la obligación de solventar los gastos de viaje, excepto en los casos de que los gastos sean a solicitud del trabajador.

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

El capítulo segundo establece todo lo relacionado con la jornada de trabajo.

Estipulando que la jornada diurna, será de ocho horas, comprendidas entre las seis y las veinte horas y la jornada nocturna, será de siete horas, comprendidas entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta será de siete horas y media, la cual comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y la jornada nocturna, siempre y cuando la parte nocturna debiere abarcar menos de tres horas y media, de lo contrario se reputará como jornada nocturna. (art. 21, 22, 23, 24)

Sin embargo, también se establece que cuando la naturaleza del trabajo que tenga que realizar el trabajador así lo exija, la jornada podrá reducirse, tomándose en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo sin que sufra algún quebranto su salud por el trabajo a realizar. (art. 25.)

El artículo 26 dispone que el trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, además de que se pagarán con un ciento por ciento más a la remuneración fijada para el servicio ordinario. (art. 123 Const. Apartado B, frac. I.)

El artículo 27. Establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador gozará de por lo menos un día de descanso, esto con goce de salario integro. Sin embargo, por acuerdo expedido por el Presidente Luis Echeverría publicado en 1972, en donde se establece que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, los cuales deberán ser preferentemente sábado y domingo, con goce integro de su salario.

El artículo 28. Dispone los derechos de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo y después de éste.

El artículo 29. Menciona cuales son los días de descanso obligatorio, los cuales serán los que indique el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias. Sin embargo, además de los días señalados como descanso obligatorio, los burócratas también descansan otros día festivos, aunado a esto han conseguido que en los casos en que asistan a desfiles o manifestaciones tendrán derecho a descansar al día siguiente de que se llevarán a cabo dichos desfiles con goce de salario integro.

El artículo 30 establece que los trabajadores al Servicio del Estado, sólo necesitan haber prestado sus servicios durante el lapso de seis meses para que tengan derecho a gozar de vacaciones. Otro beneficio es en el renglón de la duración de las mismas, en donde los trabajadores al servicio del Estado, disfrutarán de dos periodos de vacaciones, los cuales serán de diez días de duración cada uno.

Además el artículo 30 en su fracción II señala que: "Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutarán de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que hayan desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo".

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

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

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

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

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

Sin embargo, actualmente vemos que esta disposición contenida en la Ley Burocrática como en la Ley Federal del Trabajo, no se cumple, puesto que en algunos lugares el pago de los salarios se hace mediante tarjeta de débito, en donde en muchas ocasiones el trabajador se tiene que trasladar al Banco, en aquellos casos en que no exista uno en su centro de trabajo, lo que también es violatorio de la Ley, pues esta establece que el pago se hará en el centro de trabajo, y con moneda de curso legal o cheque, y no se establece hasta ahora que el pago también se pueda realizar mediante tarjeta del banco (débito).

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

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

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

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

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

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

El capítulo IV se refiere a las "Obligaciones de los Titulares de las Dependencias".

El artículo 43 señala, en primer término que, deberán preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, como es el caso de:

" A quienes representen la única fuente de ingresos familiar, a los veteranos de la Revolución y sobrevivientes de la Invasión Norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubiesen prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón."(fracción I)

También se establece que los titulares deberán cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general, a reinstalar a los trabajadores, en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de salarios caídos a que fueron condenados por laudo ejecutoriado, a cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella, cubriendo en una sola exhibición salarios caídos, sobresueldos, primas de vacaciones y aguinaldos en términos del laudo definitivo. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, ordenar que se cubran las aportaciones que fijen las leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de la Seguridad y Servicios Sociales comprendiendo los siguientes conceptos:

- "a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. Tanto por riesgo de trabajo como por enfermedad no profesional, así como indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Pensión por jubilación, por invalidez, por vejez o muerte;
- c) Asistencia médica para los familiares del trabajador en los términos que fije la Ley del ISSSTE;
- d) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, guarderías infantiles y de tiendas económicas;
- e) Establecimiento de escuelas de Administración Pública para la capacitación de los trabajadores;
- f) Proporcionar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia el arrendamiento o compra de habitaciones baratas;

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

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

Otra de las obligaciones de los titulares será la de proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho con la Ley y los Reglamentos en vigor, conceder licencias a los trabajadores, hacer las deducciones en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

El capítulo V se refiere a las obligaciones de los trabajadores los cuales son:

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

II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;

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

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

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

VI. Asistir puntualmente a sus labores;

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

VIII. Asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia". (art.44)

En el capítulo VI se disponen las causas por las que se da la suspensión temporal y señala:

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

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

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

En el capítulo VII se estipula las causas de cese sin responsabilidad para los titulares de las dependencias como es el caso de abandonar sin autorización o causa justificada las labores que tenga asignadas, incurrir en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante, por concurrir en faltas de probidad u honradez en asuntos relacionados con su

trabajo entre otras, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de abandonar, o concretamente, faltar, sin autorización el centro de trabajo, si esta fuere justificable, el trabajador tendrá la obligación de dar aviso, por sí o por medio de un familiar de él, dentro de las primeras horas de labores del día. Asimismo, cuando por casos fortuitos o de fuerza mayor el trabajador que no haya podido dar el aviso correspondiente y continuare faltando tendrá que hacerlo antes de que concurran más de tres días.

A este respecto podemos citar los siguientes criterios jurisprudenciales, donde se diferencian los términos abandono temporal y definitivo y faltas de asistencia, así también la interpretación de que las faltas de asistencia deben de ser continuas o continuas para que opere la causal de cese, que se debe de elaborar acta administrativa en tales casos, de igual forma la oportunidad de justificar tales faltas:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: VI.2o.104 L

Página: 469

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. *Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores*

por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues. el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: *Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 34, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO."*

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Septiembre

Tesis: I. 1o. T. 463 L

Página: 457

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE CESE, DEBEN SER CONSECUTIVAS O CONTINUAS. El artículo 46, fracción V, inciso b), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece como causal de cese, la inasistencia por más de tres días consecutivos a las labores sin motivo justificado. Luego, si no se da la consecutividad requerida en las faltas de asistencia, debe estimarse injustificado el cese de que fue objeto el trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3211/94. Ismael Ortega Ruiz. 21 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Octava Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Diciembre

Página. 981

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSA DEL CESE, ES IMPRESCINDIBLE CITAR AL TRABAJADOR PARA LA ELABORACION DEL ACTA ADMINISTRATIVA. La causa de cese prevista por el artículo 46, fracción V, inciso b), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en faltar a las labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos, no libera al titular de la dependencia relativa de instrumentar el acta administrativa con los requisitos exigidos por el numeral 46 bis de ese ordenamiento, entre los que se encuentra, el de citar al trabajador para que intervenga en defensa de sus derechos y darle oportunidad de ofrecer las pruebas que desvirtúen las faltas que se le imputan; dado que en esa eventualidad, se estima que en la mayoría de las veces en que se actualiza esa hipótesis la relación de trabajo se mantiene viva y por ende, no existe impedimento para que sea llamado; empero, en el caso de que el trabajador sujeto a investigación ya no se presente a su trabajo desde el día en que se registró la primera inasistencia, en esas circunstancias se le deberá citar a través del domicilio que tenga registrado en el centro de labores y sólo satisfecha esta formalidad podrá obtener eficacia la actuación administrativa correspondiente con independencia de que comparezca o no a su instrumentación material.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6269/93. Salvador Morales Moreno. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Amparo directo 5659/93. Secretario de Educación Pública. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXXVIII, Quinta Parte

Página: 30

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS. OPORTUNIDAD PARA JUSTIFICARLAS. Para que se tengan por justificadas las faltas de asistencia de los empleados se requiere que el trabajador dé aviso, al jefe de la oficina en que presta sus servicios, de las causas que le impiden concurrir al trabajo, y que acredite ante el jefe de la oficina que corresponda que efectivamente existió una causa justificada para dejar de presentarse a desempeñar sus labores, lo cual debe hacerse antes de que el titular, por considerar injustificadas las faltas, solicite la autorización necesaria para dar por terminados los efectos del nombramiento, toda vez que no existe ninguna disposición que lo obligue a esperar indefinidamente al trabajador faltista, en previsión de que pudiera tener causa justificada para faltar. Por tanto, cuando el trabajador

no cumple tales requisitos, la justificación posterior de dichas faltas, en el juicio correspondiente, es ineficaz para destruir la acción ejercitada. Amparo directo 2686/64. Secretario de Hacienda y Crédito Público 30 de octubre de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo

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

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

En cuanto al procedimiento el artículo 46 bis señala que "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en lo que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y 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 la demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran, como instrumentos base de la acción del acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma".

Respecto de la inamovilidad regulada en la Ley Burocrática esta es más protectora en relación a lo correlativo para los trabajadores privados, ya que la rescisión unilateral por parte del titular de la unidad burocrática no es admitida, ya que de acuerdo al artículo 46 éste tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causales referidas en la fracción V del artículo citado, y si se despide sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes, en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

Y finalmente si el Tribunal resuelve que el cese fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos, siempre que hubiere sido suspendido de su empleo con la conformidad del sindicato de su dependencia, pues de no ser así tendrá derecho al pago de salarios caídos, ya que si el sindicato no da su conformidad para la suspensión, el burócrata deberá ser removido a otra oficina con el objeto de que siga devengando salarios mientras resuelve el Tribunal.

El título tercero denominado "Del escalafón", en su capítulo I define que se entiende por escalafón, el cual es "el sistema organizado de cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar promociones de ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas" (art. 47).

Dispone en su artículo 48 que los trabajadores de base que tengan un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior tendrán derecho a participar en los concursos con el fin de ser ascendidos.

El artículo 49 señala que se formará un Reglamento de escalafón por cada dependencia, el cual será formado por el titular y el sindicato respectivo. Además de que se establecen como factores escalafonarios los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad.

El artículo 51 establece a quienes se les dará preferencia a participar en los concursos para ser ascendidos disponiendo que “ Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

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

En su capítulo segundo dispone que el personal de cada dependencia será clasificado según sus categorías y de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 de esta ley.

Se formará una comisión mixta del escalafón por cada dependencia la cual estará integrada en igual número por representantes del titular y del sindicato. En caso de empate se designará un árbitro que decida dichos casos, y en el caso de que no se llegare a un arreglo entonces lo decidirá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Respecto de las facultades, obligaciones y derechos, así como del procedimiento de las Comisiones Mixtas del Escalafón y de sus organismos auxiliares, estos deberán ser regulados por los reglamentos y convenios establecidos para ello, sin que estos contravengan las disposiciones de la Ley Burocrática.

El capítulo tercero señala respecto del escalafón que “los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base”. (art. 57)

Se señala también que cuando se tenga conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón convocará a un concurso entre los

trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo, y éstas señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación y los datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.(art. 59 y 60)

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

Quando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla. (art. 63)

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

Respecto del procedimiento que se llevará a cabo para resolver las permutas y para resolver las inconformidades que surjan de los trabajadores que se hayan visto afectados por motivo de los movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos.(art. 66)

El Título Cuarto denominado "De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo".

En el capítulo I se establece que "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (art. 67)

En cada dependencia sólo habrá un sindicato y en los casos en que sea disputado el derecho a la titularidad de éste por distintas planillas de trabajadores, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el

reconocimiento al que cuente con la mayoría de trabajadores, y una vez que el trabajador obtenga su ingreso no podrá dejar de formar parte de él salvo el caso de que fuere expulsado.

Los trabajadores de confianza quedan totalmente excluidos de las Agrupaciones Sindicales, tal como lo establece el artículo 70, el cual a la letra norma: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales".

Los requisitos para que un sindicato obtenga su registró en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán:

- a). Que no exista otra organización sindical dentro de la dependencia. Lo cual deberá ser comprobado por el Tribunal.
- b) Que se constituya con un mínimo de veinte trabajadores.
- c).Que presenten el Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva de la agrupación.
- d).Que presenten los Estatutos del Sindicato.
- e).Presentar el Acta de la Sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada por aquélla.
- f). Presentar una lista de los miembros de que se componga el Sindicato, con nombres, estado civil, empleo que desempeñe y sueldo que perciba cada trabajador así como una relación de sus antecedentes.

Cuando una planilla pretenda el registro de un Sindicato y exista otra agrupación *mayoritaria* que exija su inscripción o bien sea disuelta la agrupación sindical registrada, se procederá a la cancelación de registro. (art.72)

Dentro de lo que queda prohibido a los sindicatos se encuentra:

- “ I. Hacer propaganda de carácter religioso;
 - II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;
 - III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
 - IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
 - V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas”.
- (art.79)

Otra de las prohibiciones que tienen los Sindicatos dentro de la Ley Burocrática es la reelección dentro de los mismos. (art. 75)

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

- “I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71”.

En el capítulo II se dispone todo lo relacionado con las “Condiciones Generales de Trabajo”, las cuales se fijarán por el titular de cada dependencia, las cuales se revisarán cada tres años.

El artículo 88 señala que las Condiciones de Trabajo establecerán:

- “I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

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

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

Las condiciones generales del trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo, deberán ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del presupuesto de egresos de la Federación.

Los capítulos III y IV disponen todo lo relacionado con la huelga.

El artículo 92 señala que “Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece”.

El artículo 93 dispone que la “Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas”.

Los servidores públicos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Burocrática solamente pueden estallar una huelga cuando los derechos que contiene el apartado “B” del artículo 123 Constitucional sean violados de una manera general y sistemática.

Se requiere para declarar una huelga:

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

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

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

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

El Título Quinto se denomina de “Los riesgos de trabajo y de las enfermedades no profesionales”.

La Ley Burocrática no establece una definición de los riesgos de trabajo, ni a las enfermedades no profesionales, sin embargo, la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establece en su artículo 34 que “Serán reputados como riesgos de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Así mismo, se considerarán riesgos de trabajo las enfermedades señaladas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo”.

Respecto de las enfermedades no profesionales son aquellas que son el resultado de los accidentes de trabajo, según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 34 de la Ley del ISSSTE, los cuales son: “Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa”.

Los riesgos de trabajo, que como hemos expuesto anteriormente pueden ser enfermedades de trabajo o accidentes a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo, se regirán por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a las enfermedades no profesionales la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que será obligación de los titulares de cada dependencia, conceder licencias para que su personal deje de concurrir a sus labores previo dictamen y vigilancia médica en los siguientes términos:

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

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

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

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

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

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

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto” (art.111)

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

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

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

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

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

Se señala que la prescripción se puede interrumpir;

Artículo 116. “La prescripción se interrumpe.

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

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables”.

En cuanto al tiempo de prescripción la ley amplía los plazos a favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de

trabajo. La prescripción de la acción para los burócratas en este caso es de cuatro meses.

El título séptimo el cual se denomina "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo".

Se desprende del artículo 118 que: "El Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer arbitro, que nombrará los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

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

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

El segundo párrafo de dicho artículo fue adicionado por decreto del 12 de enero de 1985, por medio del cual fueron creadas las Salas Auxiliares, que tendrán las funciones de tramitar los conflictos suscitados entre las dependencias y los trabajadores que prestan su servicio en las Entidades Federativas de su jurisdicción, hasta que se agote el procedimiento pero tienen la facultad de emitir laudo, ya que deben turnar dentro de los diez días siguientes, a que se declare cerrada la instrucción al Presidente del Tribunal, el cual a su vez lo turnará a la Sala correspondiente que será la encargada de dictar el laudo.

A lo que Dávalos comenta que. "El hecho de que las Salas Auxiliares estén impedidas para dictar laudos, nos parece criticable por dos razones: por una parte, porque si estas instancias fueron creadas para aminorar el volumen del trabajo del Tribunal ciertamente, con la actividad y el tiempo que representa el traslado del expediente para el efecto de dictar laudo, y, por otra parte, porque rompe con el principio de inmediatez.

El que un proceso laboral sea inmediato significa que "los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real".

En el caso de las Salas Auxiliares, el hecho de quien dicta el laudo es una autoridad distinta a la que conoció de las actuaciones, constituye una desventaja para las partes que dirimen la controversia, por la inseguridad jurídica que ello genera, ya que es factible que se les afecten sus intereses como mero resultado de la falta de elementos de convicción de la autoridad encargada de resolver el negocio".⁵²

Se dispone también que en caso de faltas temporales o definitivas del Presidente, podrá ser sustituido por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal en tanto se nombra otro Presidente. En caso de faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán sustituidos por el Secretario General Auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y en caso de faltas de los magistrados serán sustituidos por la persona que señale, el que haya hecho el nombramiento original.

Asimismo, se establece que tanto el Presidente del Tribunal como los presidentes de Sala y Sala Auxiliar durarán 6 años a cargo de sus puestos. Disponiéndose también cuales son las facultades y obligaciones del Presidente

⁵² DÁVALOS, José. *Op. Cit.* p. 89

del Tribunal, las cuales están establecidas en el artículo 120 A, el cual señala que serán:

- I. Ejercer la representación del Tribunal;
- II. Dirigir la administración del mismo;
- III. Presidir las sesiones del Pleno;
- IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la ley, le sean solicitadas;
- V. Asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;
- VI. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno;
- VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares;
- VIII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;
- IX. Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y
- X. Las demás que le confieran las leyes."

Y señalándose también las facultades y obligaciones que le Presidente de las Salas, así como los Presidentes Auxiliares reglamentados en los artículos 120B y 120C.

El artículo 121 establece los requisitos para ser Magistrado de los cuales son:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;
- II. Ser mayor de veinticinco años, y
- III. No haber sido condenado por delito contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

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

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

La fracción I fue reformada según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 23 de enero de 1998, pues anteriormente sólo se necesitaba “ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles”, a partir de dicha reforma se necesita ser mexicano por “nacimiento” y no adquirir ninguna otra nacionalidad, además de tener pleno goce de derecho tanto civil como político.

El artículo 122 menciona el personal con que contará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y los nombramientos que tendrán, asimismo, los requisitos que deberán satisfacer el Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, además señala en su artículo 123 que el Tribunal tendrá la libertad, a través del Pleno de nombrar, remover o suspender a sus trabajadores en los términos de la ley.

El capítulo II señala en su artículo 124 que:

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

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

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

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

El capítulo III se determina el procedimiento para resolver controversias o conflictos que se sometan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se inicia de la siguiente manera:

Al recibir la primera promoción del conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal deberá citar a las partes a una audiencia de Conciliación dentro de las 24 horas siguientes al día en que se tuvo conocimiento de la misma, la cual deberá llevarse a cabo dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha en que se cito a las partes. Si en dicha audiencia las partes logran llegar a un convenio este tendrá la categoría de laudo. Y en caso de no lograr llegar a un arreglo se remitirá el expediente a la Secretaría de Acuerdo del Tribunal para que según lo establecido en este capítulo se proceda al arbitraje según lo dispuesto en el artículo 125.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda corriéndole traslado al funcionario de que se trate, quien deberá contestarla en un término que no debe exceder de cinco días contados a partir de la fecha de la notificación; el Tribunal en cuanto reciba la contestación deberá ordenar la práctica de las diligencias necesarias y citará a las partes y si se necesitan testigos y peritos, sólo habrá una audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Es importante comentar que en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la presentación de la demanda esta debe de ir acompañada de las pruebas correspondientes, que sirvan para probar los

hechos que se reclaman, a diferencia del procedimiento llevado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual al recibir la demanda emplazara a las partes para que concurran a la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepción, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Al abrirse el periodo de recepción de pruebas, en donde el Tribunal calificará las pruebas que se ofrezcan y ordenará su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado.

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

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

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

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

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

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

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

Por su parte el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto a la caducidad señala que: " Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido el término, declarara la caducidad....."

Por lo que podemos observar el periodo para que opere la caducidad en el trabajo burocrático es mas corto que el periodo que se establece para los trabajadores en general para quienes es menos probable que se aplique la caducidad pues la Ley Federal del Trabajo les otorga en el artículo 773, un periodo de seis meses para que se pueda declarar la misma, además de que para dichos trabajadores es casi inoperante pues es obligación del Presidente de la Junta ordenar que se le requiera al trabajador para que realice la promoción correspondiente para poder continuar con el procedimiento, siempre y cuando esta promoción sea necesaria para continuar con el mismo, lo cual constituye una desventaja para el patrón, salvo el caso de que estén desahogadas todas las pruebas del actor o este pendiente de dictarse el laudo, en cuyo caso no se tendrá por transcurrido el término.

Si aún después de que la Junta requiera al trabajador, para que presente alguna promoción para poder continuar con el procedimiento, este no realiza promoción alguna, para poder continuar con el procedimiento, se entenderá que esté, ha perdido su interés en el juicio, y se considerara como un desistimiento tácito de la acción.

Por lo que respecta al procedimiento para resolver controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento, el cual se llevará a cabo de la siguiente manera:

La dependencia deberá presentar su escrito de demanda acompañado del acta administrativa que el jefe superior de la oficina haya levantado por considerar que el trabajador incurrió en algunas de las causales del cese, así como de otros documentos que se hayan anexado al momento de formularse el acta.

La demanda se hará del conocimiento del demandado dentro de los tres días siguientes contados a partir de la fecha de su presentación, para que este en un plazo de nueve días hábiles de contestación a la demanda por escrito acompañada de todas aquellas pruebas que obren en su poder. Una vez que estén reunidas las pruebas ofrecidas por las partes, se señalará fecha de audiencia dentro de los quince días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se presentó la contestación de dicha demanda.

En la audiencia se desahogaran las pruebas, se escucharán alegatos y se dictarán los puntos resolutive del laudo, el cual se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia a no ser que se considerará necesario la realización de diligencias para mejor proveer en cuyo caso se llevarán a cabo y desahogadas que sean, se dictará laudo dentro de los quince días siguientes.

El título octavo denominado "De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos".

En el capítulo I establece la facultad al Tribunal de imponer multas hasta de 1000 pesos con el fin de hacer cumplir sus determinaciones, las cuales se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación. (art. 148 y 149)

El capítulo segundo señala que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los

laudos, dictando para ese efecto todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio procedan según lo establecido en el artículo 150.

El artículo 151 nos señala: “ que cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.”

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

El título noveno denominado “De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores”.

Hacemos referencia a la fracción XII del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, el cual determina en su segundo párrafo “Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.”

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

La Comisión se integra con un representante de la Suprema Corte de Justicia, nombrado por el Pleno, un representante de los trabajadores,

nombrado por el sindicato de trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero designado de común acuerdo.

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

Los miembros deberán reunir los requisitos señalados en el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro deberán ser además licenciados en derecho y durarán en su cargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo fijado en el presupuesto de egresos y sólo podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron, según lo consignado en los artículos 154 al 157.

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

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

El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.”

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

La audiencia de resolución se concretará la lectura, discusión y votación del dictamen de la Comisión. Si el dictamen fuere aprobado en todas y cada una de las partes o con alguna modificación, pasará al Presidente de la

Suprema Corte o bien al Presidente del Consejo de la Judicatura, para su cumplimiento; ambos cargos recaen en la misma persona, de conformidad con lo ordenado por el artículo 100 de la Constitución. Para el caso de que sea rechazado, los autos serán turnados al Ministro Ponente que al efecto se designe, para la elaboración de un nuevo dictamen.

El título décimo denominado "de las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones", consta de un sólo capítulo y señala que en los casos en que los particulares falten al respeto y orden debidos durante las actuaciones del Tribunal, asimismo, a los empleados del propio Tribunal, que cometan faltas en el desempeño de sus funciones les podrá imponer el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje correcciones disciplinarias; y éstas podrán ser amonestación, multa que no exceda de cien pesos y suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días, según lo dispone los artículos 162 y 163

Estas correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida, así mismo se establece que las infracciones a esta Ley que no tengan establecida otra sanción, se podrán castigar con multa hasta de 1000 pesos

Considerando por último que "el 1° de septiembre de 1982 el señor Presidente López Portillo anunció, en su último informe de gobierno, que en virtud de la falta de solidaridad de la Banca Privada con los intereses supremos del país, procedía a su expropiación, y por decreto de fecha de 6 de septiembre del propio año, incorporó a todos los empleados bancarios al apartado B del artículo 123 Constitucional"⁵³

⁵³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, Trillas México 1996. p 590.

Lo que motivo que los trabajadores bancarios fueran considerados servidores públicos. Sin embargo, con motivo de la promulgación de la nueva Ley de Instituciones de Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1990, se llevó a cabo la reprivatización de la banca, lo cual originó que los trabajadores de los bancos se reincorporaran al régimen del apartado "A" y a la Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente salieran del apartado "B" y su Ley Reglamentaria con excepción del Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

Título Primero. Principios Generales.

Título Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo.

Título Tercero. Condiciones de Trabajo.

Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Título Quinto. Trabajo de las Mujeres.

Título Sexto. Trabajo de los Menores.

Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Título Octavo. Huelgas.

Título Noveno. Riesgos de Trabajo.

Título Décimo. Prescripción.

Título Once. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

Título Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Trece. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Título Catorce. Derecho Procesal del Trabajo.

Título Quince. Procedimientos de Ejecución.

Título Dieciséis. Responsabilidades y Sanciones.

En el Título Primero denominado "Principios Generales" establece que esta Ley es aplicable en toda la República y rige las relaciones del artículo 123 Constitucional en su apartado "A".

Estableciéndose que se buscará el equilibrio social entre el trabajo y el capital Regula la libertad para dedicarse a la profesión, industria y comercio siempre y cuando sean lícitos, con excepción de los casos en que se ataquen derechos de terceros o se ofenda a la sociedad, tal como lo señala la Constitución No podrán establecerse distinciones de ningún tipo a los trabajadores.

El artículo 5 menciona las disposiciones que no producirán efecto legal tal es el caso del trabajo para los niños menores de 14 años, horas extraordinarias para estos, salario inferior al mínimo que no sea remunerador, etc., o cualquier otra condición de trabajo que sean contrarias a las mencionadas en esta Ley serán nulas aunque sean pactadas expresa o tácitamente.

Nos proporciona el concepto de trabajador el cual es " la persona física que presta a otra física o moral un trabajo subordinado", así también el concepto de patrón que es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", estableciendo las funciones que son consideradas como de confianza según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 de la Ley.

En los artículos 17 y 18 señala que a falta de disposición ya sea, en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o en los Tratados a que se refiere el artículo 6, se considerarán las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, en la interpretación de las normas protectoras del trabajo deberán considerarse lo señalado en el artículo 2 y 3, prevaleciendo lo mas favorable al trabajador en caso de surgir alguna duda en la interpretación de la Ley.

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

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

En su título tercero se disponen las condiciones del trabajo designándose que nunca podrán ser menores a las establecidas en Ley, debiendo ser iguales sin que se establezcan distinciones de ningún tipo.

Se reglamentan las disposiciones generales de las condiciones de trabajo como son la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario y por último la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En cuanto a estas disposiciones podemos señalar que Jornada es el tiempo que sé esta a disposición del patrón y respecto a la duración de esta el artículo 61 establece que "Jornada es la comprendida entre las seis horas y las veinte horas, Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas, Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

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

En lo referente a días de descanso se dispone que el trabajador tendrá derecho de gozar por lo menos un día de descanso con el pago integro de su salario establecido en el artículo 69.

En cuanto a las vacaciones la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de estas, manejándose un mínimo de 6 hasta llegar a 12 días laborales; por cada año subsecuente después del 4 el periodo aumentará en dos días por cada cinco de servicio, estas no pueden compensarse con una remuneración y en caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año entonces el patrón tendrá que pagar al trabajador una remuneración de acuerdo al tiempo en que prestó sus servicios de acuerdo a los artículos 76 al 81 de la mencionada Ley.

Por lo que respecta al salario establece los casos en que podrá ser embargable, como se integra, estableciendo que debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo, así como la irrenunciabilidad del mismo.

En su título cuarto denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los patrones", en este título como su nombre lo indica se establecen las obligaciones de los patrones y trabajadores así como el derecho de los trabajadores a que el patrón les brinde capacitación y adiestramiento, con el fin de mejorar su desempeño laboral, establece también los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso e invenciones de los trabajadores.

En el título quinto se consignan las normas protectoras al trabajo de las mujeres, disponiendo que las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores masculinos, sin embargo, el legislador quiso designarles un título especial, esto con el fin de darle protección a la maternidad, estableciendo que no deberán realizar aquellas labores donde se ponga en peligro su salud, o la del producto, dispone también los derechos de las madres trabajadoras y en su título quinto bis regula el trabajo de los menores.

En el título sexto denominado " Trabajos Especiales" se reglamentan las relaciones de trabajo establecidas entre trabajadores, que por sus

características especiales la Ley les ha otorgado una regulación aparte encontrándose entre ellos: Trabajadores de confianza, Trabajadores de los buques, Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, Trabajo ferrocarrilero, Trabajo de autotransportes, Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, Trabajadores de campo, Agentes de comercio y otros semejantes, Deportistas profesionales, Trabajadores artistas y músicos, Trabajo a domicilio, Trabajadores domésticos, Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, Industria familiar, Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

El título séptimo denominado “Relaciones Colectivas de trabajo” nos establece en sus ocho capítulos lo referente a Coaliciones, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Contrato Colectivo de trabajo, Modificación, Suspensión y terminación Colectiva de las relaciones de trabajo, todo esto señalado en sus artículos 354 al 439.

El título octavo denominado “Huelga” reglamenta este tema desde el artículo 440 al 471, así como su procedimiento desde el artículo 920 al 938 en los cuales se trata todo respecto a la huelga, sus fines, los tipos de huelga que existen, los requisitos de la misma y la terminación de la huelga.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia,

- de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
 - IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
 - V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
 - VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
 - VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

El título noveno denominado "Riesgos de Trabajo", señala en su artículo 472 que " las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352".

En lo que respecta a Riesgo de trabajo se debe entender a: "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo." (art. 473).

Por accidente de trabajo se debe entender como: "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste." (art. 474)

Y por enfermedad de trabajo se entiende como: "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en

el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.” (art. 475)

Establece en su artículo 477 que los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total e incluso la muerte.

Incapacidad temporal. “ Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo.” (art. 478)

Incapacidad permanente parcial. “Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.” (art. 479)

Incapacidad permanente total, “Es la pérdida total de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.” (art. 480)

Dispone también que para determinar el grado de incapacidad se tomará en consideración las consecuencias posteriores al riesgo de trabajo. (art. 482)

En el caso de que se produzca una incapacidad de las anteriormente señaladas al trabajador, se le deberá pagar la indemnización correspondiente tomando como base el salario diario que percibía el trabajador en el momento en que ocurrió el riesgo de trabajo, con sus respectivos aumentos al puesto que desempeñaba, el cual nunca podrá ser inferior al mínimo. (arts. 483, 484 y 485)

Los derechos de los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo son:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.” (art. 487)

También reglamenta aquellos casos en que el patrón no tiene obligación de indemnizar al trabajador los cuales son:

"I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez,

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico." (art. 488)

Así como también se establece en que casos no se libera de responsabilidad al patrón los cuales serán:

"I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona." (art. 489)

Y nos establece todo lo relacionado con el monto de la indemnización de los artículos 491 al 515.

El título décimo denominado " Prescripción", menciona los tiempos en que prescriben las acciones derivadas de la relación de trabajo de cada caso concreto, así como también señala que contra incapaces mentales y trabajadores de guerra incorporados al servicio militar en tiempo de guerra no puede comenzar a correr la prescripción, y que esta se interrumpe, cuando se presente demanda o promoción ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje

o Junta de Conciliación, sin que sean obstáculo para la interrupción que la Junta no sea competente, o cuando la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de la persona contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables.

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

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

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

El título catorce nos regula el Derecho Procesal del Trabajo, estableciendo todo lo relacionado con los principios procesales, la capacidad y personalidad de las partes, de los Organos Competentes, de los impedimentos

y excusas, de la actuación de las Juntas, de los términos procesales, de las notificaciones, de los exhortos y despacho, de los incidentes, de la acumulación de la continuación del proceso y de la caducidad, la cual se entiende como la inactividad procesal de las partes, que trae como consecuencia la extinción del proceso, pues se considera como un desistimiento tácito del actor, técnicamente consideramos que para los trabajadores en general no se da la figura de la caducidad, pues es obligación del Presidente de la Junta requerir al trabajador para que realice la promoción correspondiente para continuar con el procedimiento, y dicho requerimiento interrumpe el término para que se de la caducidad.

Este título también regula todo lo relacionado con las pruebas, las resoluciones laborales, la revisión de los actos de ejecución, las providencias cautelares, los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, el procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los procedimientos Especiales, los procedimientos de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica y el Procedimiento de Huelga.

El título quince nos establece los Procedimientos de Ejecución señalando entre ellos el procedimiento del embargo, los remates, el procedimiento de las tercerías y preferencia de Créditos, y los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Y finalmente el último título nos regula en sus artículos 992 al 1010 responsabilidades y sanciones, señalando en su artículo 992 que “ las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponde por el incumplimiento de sus obligaciones”

CAPÍTULO IV.
LA SUPRESIÓN DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL.

1. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

En cuanto al análisis del artículo 123 Constitucional estableceremos un estudio comparativo entre los apartados "A" y "B" apuntando las diferencias entre ambos.

Respecto del apartado "A" del artículo 123 fracción I y II señala:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;"

Por lo que respecta al apartado "B" dispone:

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

Por lo que podemos observar en ambos apartados se regula de igual forma la jornada de trabajo, considerando el mismo tiempo para el turno diurno

y nocturno sin establecerse diferencias entre uno y otro regulando por lo tanto de la misma manera al trabajador.

Respecto al segundo párrafo de la fracción primera del apartado "B" encontramos la misma reglamentación en esta fracción y en la Ley Burocrática artículo 39 como en lo dispuesto en el apartado "A" fracción XI, así como también en la Ley Federal del Trabajo previsto en los artículos 66 y 67.

En tanto la fracción IV del apartado "A" establece:

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

Regulado de la misma manera en el apartado "B" el cual dispone:

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

Sin embargo, respecto a este apartado los Trabajadores al Servicio del Estado están por encima de los trabajadores en general, puesto que por un Acuerdo se modificó dicha fracción estableciendo que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce integro de su salario. El acuerdo fue publicado el 28 de diciembre de 1971 en el Diario Oficial de la Federación.

Este acuerdo se llevó a cabo debido a que, a criterio del entonces Presidente de la República Luis Echeverría, el trabajo que desempeñan los trabajadores del Gobierno Federal, requiere de un mayor esfuerzo, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de dichos trabajadores, los cuales requieren de tiempo para el reposo, permitiendo una mayor y mejor convivencia familiar, tiempo para dedicar a actividades recreativas y con ello lograr un mejor rendimiento en las tareas que le han sido recomendados.

Consideramos que el desgaste físico y nervioso de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es mayor ni menor al desgaste de los trabajadores en general por lo que no debería de existir esta diferencia, así como también existe la misma necesidad de gozar de más tiempo libre para descansar y recuperar las fuerzas perdidas, de igual forma tienen la misma necesidad de convivir más tiempo con la familia y dedicarse a actividades recreativas para poder entregar el máximo de su capacidad, como lo es para todo ser humano.

Respecto a la fracción V del apartado "A" del artículo 123 Constitucional se dispone:

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

Regulándose de la misma manera en el apartado "B" fracción XI, inciso C, y en el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo diferenciándose en la manera en que se distribuyen las 12 semanas de descanso para el parto para ambos casos.

La fracción XI nos establece todo lo relacionado con la Seguridad Social el cual a la letra norma.

" c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con

la gestación, gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles ”

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

En cuanto a la fracción VI del apartado “A” se señala:

“ VI Los salanos mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesionales, oficios o trabajos especiales

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

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

El apartado "B" señala en su fracción IV que: " Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos

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

Habiendo diferencia en la manera en que son fijados, ya que en el apartado "A" se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y en el apartado "B" se fijaran en los presupuestos respectivos, otra diferencia entre ambos apartados es que en el apartado "A" existe clasificación de los salarios mínimos, el cual los clasifica en generales y profesionales y en el apartado "B" no existe clasificación de los salarios mínimos.

Además el artículo 34 en su segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece el otorgamiento de una prima como complemento del salario por cada cinco años de servicios efectivamente prestados, hasta llegar a veinticinco años, esta prestación deberá estar contemplada en los presupuestos de egresos correspondientes. Derecho del cual no se encuentra el equivalente en la Ley Federal del Trabajo

La fracción VII del apartado "A" señala lo siguiente:

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

Estableciéndose el mismo derecho para los Trabajadores al Servicio del Estado, en la fracción V la cual dispone que:

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

En cuanto al pago del salario la fracción X del apartado "A" reglamenta lo siguiente:

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

En tanto que en el apartado "B" no se dispone la forma en que se deberá efectuar el pago, sin embargo, en el artículo 37 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que "Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheque".

Con relación a lo establecido anteriormente la fracción VI del apartado "B" estipula que: "Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes";

La legislación burocrática nos menciona en su artículo 38 los casos en que se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario, y estipulándose *prácticamente los mismos casos en la Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 97, existiendo como una de las pocas diferencias, el porcentaje máximo que podrá descontarse en estos casos.

Por lo que respecta a la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional y del artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que los trabajadores en general gozan del derecho de participación en las utilidades de las empresas, según lo estableció la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Respecto de los trabajadores al Servicio del Estado, el apartado "B" carece de este derecho, debido a que se considera que el trabajo que

desempeñan los trabajadores regidos por este apartado no tiene el fin de obtener lucro y el trabajo desempeñado por los trabajadores en general, la mayoría de las veces, es con el fin de obtener lucro.

La fracción XII del apartado "A" establece.

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

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

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

Además, de estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos."

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

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

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

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

Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para constituir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

La fracción XIII del apartado "A" dispone:

XIII " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". En relación con la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y el capítulo III Bis de la misma ley.

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

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

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

XV. " El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes al caso."

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

Existiendo por tanto, para ambos trabajadores, la Seguridad Social con el único afán de proteger la vida de los mismos.

La fracción XVI del apartado "A" establece:

XVI " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, asociaciones profesionales, etcétera";

En cuanto al derecho de formar sindicatos, asociaciones, los Trabajadores al Servicio del Estado tienen una limitación pues de acuerdo al artículo 68 de la Ley Burocrática, sólo habrá un sindicato en cada dependencia y en caso de que haya varios sindicatos sólo se reconocerá al mayoritario, mientras que en la Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad de que existan uno o varios sindicatos según lo deseen los trabajadores.

Otra diferencia es la referente a la libertad de pertenecer o formar parte de los sindicatos pues mientras que en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 358 dispone que no se puede obligar a nadie a formar parte de un sindicato o permanecer dentro de él, caso contrario es lo que al respecto establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 69, él cual si bien es cierto, también señala la libertad de los trabajadores de formar parte de un sindicato, restringe la posibilidad de salir de él, pues una vez que los trabajadores soliciten y obtengan su ingreso al sindicato no podrán dejar de formar parte de él, salvo el caso de que sean expulsados.

Creemos que la libertad sindical debe observarse desde dos puntos de vista, una de ellas es la posibilidad de formar parte de un sindicato, y la otra es la posibilidad de no formar parte de él, en este supuesto va incluida la facultad de separarse del sindicato, en el momento en que el trabajador lo desee o cuando así le convenga a sus intereses, y no cuando sean expulsados de este como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (art. 69), ya que esto constituye una limitación al derecho de sindicalización. Además de la limitación que tienen los sindicatos de los trabajadores burocráticos con respecto a que sólo podrán adherirse a la Federación de

Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que la libertad sindical de dichos trabajadores resulta violatoria.

Con respecto a este tema existe jurisprudencia sobre la legislación local del Estado de Jalisco, cuyo contenido se puede aplicar la interpretación plasmada en la misma para la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, con lo que lo dispuesto por tal ordenamiento en materia de sindicatos, en mucho es violatorio a la fracción X del apartado B del artículo 123 constitucional, por cuanto a la libertad sindical, que contrario a lo que comúnmente se manejaba, existe también para los trabajadores burocráticos, tal y como se observa del referido criterio jurisprudencial, mismo que se cita a continuación.

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: P. 1/97

Página: 117

SINDICACION UNICA. EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez

votos Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente. Guillermo I. Ortiz Mayagoitia Secretario: Alfredo E. Báez López
 Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidandad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero
 El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México. Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete.

La fracción XVII, XVIII y XIX del apartado "A" nos señalan:

XVII " Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

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

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

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

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

previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;”

A lo que Dávalos comenta:

“Los trabajadores en general, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden emplazar y estallar una huelga cuando persigan alguno de los siguientes objetivos:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción;
- II. Celebrar un contrato colectivo o su revisión;
- III. Celebrar un contrato-ley o su revisión;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguna de las anteriores finalidades; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Las causales de huelga arriba expuestas, se comprenderán mejor si se considera que la primera de ellas, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital”, constituye el género al cual pertenecen las restantes, es decir, que los 6 supuestos que le siguen son formas a través de las cuales se pretende lograr el mencionado equilibrio. En el precepto que se cita se empleó una mala técnica legislativa, ya que cualquiera podría pensar que al enumerarse causas distintas a la constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella.

Lo técnicamente correcto hubiera sido que luego de enunciar en la Ley la finalidad genérica de la huelga, se hubieran enumerado, a manera de ejemplo,

algunos casos en los que se aspira a lograr el equilibrio entre los factores de la producción".⁵⁴

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

La fracción XX del apartado "A" establece

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

Por su parte la fracción XII del apartado "B" dispone:

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

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten

⁵⁴ DÁVALOS, José Op Cit p 75.

entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última ”

Por lo que podemos ver ambos trabajadores cuentan con un órgano jurisdiccional para resolver sus controversias en caso de ser necesario.

Sin embargo, los Trabajadores al Servicio del Poder Judicial de la Federación, los cuales por excepción resuelven sus conflictos de manera diferente de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo de la fracción XI del artículo 123 de la Constitución, en su apartado “B”, el cual determina que “ los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.”

Esto debido a que no sería posible que los conflictos suscitados entre los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y ella, fueran resueltos por un órgano jurisdiccional de menor jerarquía.

La fracción XXII del apartado “A” dispone:

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

malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;”.

Otorgándoseles los mismos derechos a los trabajadores del sector público en su artículo 43 de la Ley Burocrática en sus fracciones III y IV

En lo que respecta a la fracción XXVII del apartado “A” se estipulan las condiciones nulas y que no obligan a los trabajadores aún cuando las acepten, para protección de él mismo trabajador, consignándose de la misma manera las que serán para los trabajadores al servicio del Estado en su Ley Reglamentaria en el artículo 14, variando en algunas, pero siendo la esencial la de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, entre otras

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

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

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

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

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

Comenzaremos por definir la palabra abrogar: (Del latín *abrogatio*, del verbo *abrogare*, abrogar, anular); "es la supresión total de la vigencia y, por lo tanto, de la obligatoriedad de una ley".⁵⁵

El Código Civil en su artículo 9 dispone "La ley sólo queda abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare expresamente, o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior".

De los conceptos anteriormente dados podemos deducir que derogación es la privación parcial de los efectos de la ley y la abrogación es la privación total de los efectos de la ley.

Consideramos que no deben existir distinciones para referirse a los trabajadores, ni tampoco clasificaciones discriminatorias para otorgarles derechos a unos trabajadores y negárselas a otros. Que no deberían existir dos apartados en el artículo 123 Constitucional, ya que pensamos que todo trabajo y trabajador deben tener reconocida y respetada igualdad y dignidad en el ejercicio de sus derechos laborales.

La desigualdad con que son tratados los trabajadores de ambos apartados es evidente, si bien es cierto que, los trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a sus derechos individuales gozan de mayores ventajas que los del apartado "A" como son dos días de descanso por cada cinco de trabajo, un número mayor de días de descanso obligatorio, aguinaldo equivalente a 40 días de salario como mínimo, etc.

Es, sin embargo, en el campo de sus derechos colectivos donde encontramos la mayor desventaja para los trabajadores burocráticos como son la falta de libertad de sindicalización, al establecer sólo la posibilidad de formar un sindicato por cada dependencia y la expulsión como único medio de salida del mismo, es decir, que según lo establecido en la Ley Burocrática, los

trabajadores no pueden abandonar libremente el sindicato, así como que esta prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos, no pueden adherirse a organizaciones obreras o campesinas la falta de negociación de las condiciones de trabajo, en donde el titular de la dependencia sólo tomará en cuenta la opinión del sindicato y el derecho de huelga el cual se puede considerar inoperante, pues este sólo procede cuando se violen de manera general y sistemática las condiciones de trabajo establecidas en el apartado "B", además de que el procedimiento de la misma está sometido a una tramitación especial y diferente al señalado en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A".

Además de que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Consejo de la Judicatura y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de Nación, respectivamente, los competentes para conocer de los conflictos que se susciten entre los titulares y los trabajadores de las dependencias.

Así también, para los trabajadores de confianza, es enorme la desigualdad con que son regulados en ambos apartados.

Ya que en el apartado "A", se considera un trabajador como cualquier otro titular de derechos y obligaciones, con excepción de algunas modalidades como son: que ellos tienen una causal más de despido sin responsabilidad para el patrón, la cual consiste en la pérdida de confianza que tenga el patrón hacia dicho trabajador, la cual deriva que no se le podrá obligar al patrón a reinstalar a su puesto al trabajador, cuando sé de esta causal, sin embargo, si tendrá la obligación de indemnizarlo, los trabajadores de confianza no tienen permitido formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base, así como su derecho de participar en las utilidades de las empresas es limitado, puesto que si el salario que perciben es mayor al salario que percibe el trabajador sindicalizado o de baso con mas alto salario en la empresa, se considerara este salario aumentado en un 20 por ciento, como la cantidad máxima sobre la cual se pueden calcular las utilidades a este tipo de trabajadores. Por lo que respecta a

⁵⁵ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Op. Cit. Tomo A-CH p 20

los trabajadores de confianza conocidos como de "*cuello alto*" los cuales son los gerentes generales, directores y administradores, estos no podrán formar parte de las utilidades de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco se considerará su voto en los recuentos de huelga de los trabajadores de base, sin embargo, y a pesar de estas limitantes establecidas en el apartado "A", bien diferente es su condición de trabajo a la condición de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, ya que por disposición expresa de los artículos 2 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen de dicha ley.

Por lo que constituyen una clase desprotegida ya que al ser regulados por el apartado "B", no están incluidos en la Ley Federal del Trabajo, pero tampoco se les aplica la ley reglamentaria del apartado "B".

Sólo se les garantiza la protección de su salario y los beneficios de la seguridad social, según lo dispuesto por la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Con respecto a esta situación José Dávalos comenta: " Esta protección no alcanza otros beneficios tan importantes como la estabilidad en el empleo, que en caso de despido injustificado se manifiesta la posibilidad de demandar la indemnización.

¿De qué les sirve a los trabajadores de confianza gozar de protección al salario y de seguridad social si en cualquier momento pueden ser despojados del empleo?

Salvo las modalidades propias de la naturaleza de las funciones de confianza, los servidores públicos que tienen esta calidad, deberían gozar de los mismos derechos que tienen aquellos trabajadores que no poseen la característica de ser de confianza."⁵⁶

⁵⁶ *Ibidem.* pp. 218, 219.

Además de que consideramos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional ya que su ámbito de aplicación se extiende más allá de lo ordenado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, pues este señala que regirá para los trabajadores de los tres Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, siendo manifiesta la violación a esta disposición con el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que esta ordena que dicha ley además de comprender a los trabajadores de los tres Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, regirá y comprenderá también a los trabajadores de los organismos descentralizados que menciona, agregando además que alcanza a otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones públicas; por lo que es visible que se transgrede el mandato constitucional, ya que se extiende más allá de lo que ella en forma concreta establece, observándose también que aunque la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, no rige para todos los trabajadores incluidos en ese apartado, pues no regula las relaciones jurídico laborales de los militares, marinos miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, ni de los miembros del Servicio Exterior Mexicano, las que son regidas por la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana, La Ley Orgánica de la Armada de México y por el Reglamento del Servicio Exterior Mexicano, también en lo referente al sector paraestatal existen diversidad de normas reguladoras de las relaciones laborales entre ellas y sus trabajadores, por sólo citar algunos, el Banco de México, Petróleos Mexicanos y la Lotería Nacional, tiene distintas normas legales laborales de aplicación, como son la Ley Reglamentaria de la fracción XII-bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo visible de la misma manera que el apartado "B" no es cumplido por su Ley Reglamentaria en cuanto a los sujetos regidos por ésta, no encontrando por tanto una diferencia esencial para que se justifique la existencia de los dos

apartados y consecuentemente de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B artículo 123 constitucional.

3. EL TRABAJO BUROCRÁTICO REGULADO COMO TRABAJO ESPECIAL.

Consideramos que por lo anteriormente expuesto sería conveniente desaparecer el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como su Ley Reglamentaria, ya que éstas, como podemos apreciar son innecesarias, debido a que, en la mayoría de los casos, los derechos consignados en el apartado "A" del citado artículo, son iguales a los establecidos en el apartado "B", o en algunos de los casos perjudican a los trabajadores, como es el caso del derecho de huelga, y en muy pocos son benéficos, tomando en consideración también que no hay por que otorgarles derechos especiales por el desempeño de sus funciones, ya que finalmente son también trabajadores, y en caso de prevalecer, no justifica la existencia del apartado "B".

Al respecto consideramos que sería adecuado contemplar a estos servidores públicos en un nuevo capítulo que se incluya en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo dedicado a "Trabajos Especiales", la denominación podría prestarse a confusiones ya que no faltara quien exprese que nadie puede ser juzgado por "leyes especiales", y que con ello se estaría violando la Constitución pero en el caso de la denominación de "Trabajos Especiales", se refiere a la actividad que desempeña el trabajador, las cuales presentan algunas características particulares y que por estas es necesario una regulación diferente a la que podemos considerar como común.

Es por ello que consideramos que los servidores públicos deberían pertenecer el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que se tomen en cuenta las particularidades de sus servicios, como ocurre con los trabajadores contemplados en este capítulo, ya que, recordemos que a los trabajadores incluidos en Trabajos Especiales no se les aplica del todo las normas generales de la Ley Federal del Trabajo, ya que se toma en

consideración sus características peculiares para reglamentarlos, pero sin restarles derechos individuales ni colectivos, salvo en el caso de la industria familiar, ni otorgarles prerrogativas por los singulares servicios que desarrollan

En atención a esto creemos que con el fin de no dejar una laguna en cuanto a los Trabajadores al Servicio del Estado deben establecerse en este capítulo, ya que la ley al referirse a estos trabajos especiales se pretende proteger a quienes los desempeñan, tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo establece las condiciones mínimas por debajo de las cuales ningún trabajador debe prestar sus servicios, esto es, que a los Trabajos Especiales se les deben aplicar las disposiciones que más les favorezcan. Como podemos ver la calidad de trabajo especial no implica de ninguna manera restricción de derechos, ya que esta reglamentación atiende a protegerlos e incluso mejorar sus Derechos Laborales

Compartiendo la opinión de Miguel Borrell Navarro el cual señala que "pudiera estudiarse la factibilidad, con el fin de no descodificar la legislación de trabajo, de incluir en el Título Sexto que la Ley Federal del Trabajo dedica a "Trabajos Especiales" un nuevo capítulo para reglar, tomando en cuenta las peculiaridades de sus servicios, a los burócratas o servidores públicos, sin restarles derechos individuales ni colectivos, no otorgarles prerrogativas por los especiales servicios que desarrollan que indudablemente son de general interés público y social:"⁵⁷

Todo esto con el fin de que los Trabajadores al Servicio del Estado tengan los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador, ya que como se estudió a lo largo de este capítulo algunas de las disposiciones establecidas en su Ley Reglamentaria son perjudiciales para estos como se da básicamente en materia de sindicatos, y con el derecho de huelga independientemente de algunos beneficios que se les otorgan, como es el caso de vacaciones y aguinaldo, o el Acuerdo concedido a su favor en donde se

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo* Cuarta edición. Sista. México 1994. p 38

señala que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario íntegro.

Reiterando de la misma manera que la división del artículo 123 Constitucional no tiene razón de ser, ya que ambas partes tiene la misma calidad de trabajadores, independientemente de la parte considerada como patrón, ya que si bien es cierto que, la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos trabajan para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en colaboradores en el ejercicio de la función pública, también es cierto que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del ser humano, de ahí se desprende que siempre debe ser tutelado, y siendo contemplados en el Título de Trabajos Especiales desaparecería esa división innecesaria del artículo 123 Constitucional, y esa diferencia hecha entre trabajadores, ya que los Trabajadores Burocráticos contarían con las mismas disposiciones mínimas que marca la Ley, y no existiría desigualdad entre trabajadores.

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

De la misma manera consideramos que si estos Trabajadores fueran incluidos en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo antes referido, no sólo terminaríamos con la diferencia impuesta entre trabajadores, y la división

innecesaria del artículo 123 Constitucional, en relación de lo dispuesto por su artículo 1º., y tomando en consideración también que la mayoría de los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo y la Legislación Burocrática son los mismos, existiendo únicamente menos de diez diferencias notorias entre ambas leyes

Tomando en consideración que los más beneficiados serían los trabajadores, ya que muchos de sus derechos les serían aumentados, y en concreto tendrían una mejor situación de la que se encuentran ahora, y no existe una razón de fondo para diferenciarlos, con lo que terminaría la concepción legal de Trabajadores de *“primera”* y *“segunda”*.

De igual forma merece estudio la situación de los trabajadores burocráticos de confianza.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Gracias a la valiente decisión de los Diputados Constituyentes de 1917 alcanzaron jerarquía Constitucional principios que rigen y protegen el trabajo del ser humano, por primera vez en el mundo.

El artículo 123 de Nuestra Carta Magna establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas

SEGUNDA. El legislador de 1960 reconoció constitucionalmente a los Trabajadores al Servicio del Estado cuya prestación de servicios no había sido regulada.

Es así como las relaciones laborales que nacen de la prestación de servicios entre funcionarios públicos y el Gobierno Federal, que comprende a los tres Poderes de la Unión, así como a los trabajadores del Gobierno y diversos organismos descentralizados, se rigen por lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como por la Ley Federal del Trabajo supletoriamente.

TERCERA. El Constituyente de 1917 al incorporar los derechos sociales a la Constitución, lo hicieron pensando en la protección del trabajo del ser humano, sin establecer distinciones en las formas de prestación de servicios o en la creación de regímenes laborales de excepción lo que da lugar a la existencia de trabajadores clasificados en categorías.

CUARTA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es discriminatoria, toda vez que excluye de su régimen a los trabajadores de confianza, y no vemos por que, si bien es cierto que la relación laboral que los

vincula con el carácter de confianza, igual lo es de que no por eso dejan de ser trabajadores, sin embargo, estos trabajadores únicamente gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, no existiendo tampoco un estatuto especial para ellos como sucede con los miembros del Ejército, Armada y Servicio Exterior Mexicano, los que se rigen por la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana, la Ley Orgánica de la Armada de México y por el Reglamento del Servicio Exterior Mexicano respectivamente.

QUINTA. Los derechos contenidos en el apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo son superiores a aquellos derechos contenidos en el apartado "B" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sobre todo en lo que respecta a derechos colectivos.

SEXTA. Las principales diferencias que encontramos en el estudio anteriormente realizado entre ambos apartados del artículo 123 y sus leyes reglamentarias son:

En materia de sindicatos, en cuanto al periodo de vacaciones, prima de antigüedad, aguinaldo, derecho de huelga, y procedimiento de éste, y Tribunales competentes para conocer de los conflictos.

Desprendiéndose de esto que son mínimas las diferencias existentes, las cuales son perjudiciales a los trabajadores sobre todo como ya lo hemos mencionado en materia de derechos colectivos, pero ninguna diferencia esencial o de fondo.

SÉPTIMA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, ya que su ámbito de aplicación se extiende y va más allá de lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

OCTAVA. A pesar de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, esta ley no rige para todos los trabajadores incluidos en dicho apartado, pues no incluye en su régimen a los miembros de los cuerpos de seguridad pública, miembros del Servicio Exterior Mexicano, Miembros de las Fuerzas Armadas y a los Servidores del Instituto Federal Electoral, pues estos organismos se rigen por sus propias leyes.

NOVENA. La existencia del apartado "B" y su Ley Reglamentaria limita y perjudica en parte los derechos de sus trabajadores, no cumpliendo su función protectora para los mismos, no teniendo por tanto razón de ser.

DECIMA. Es inadecuada la división del artículo 123 Constitucional en dos apartados, ya que, si se está regulando a la clase trabajadora independientemente de las peculiaridades de sus labores, éstos no dejan de tener la calidad de trabajadores, no debiendo por tanto restringir o aumentar derechos para unos u otros. Por lo tanto debe desaparecer el apartado "B".

DECIMO PRIMERA. Debe modificarse el artículo 123 Constitucional, no estableciéndose diferencias constitucionales en cuanto a los trabajadores, rigiéndose por tanto en un sólo apartado y regulándose en la Ley Reglamentaria las condiciones de trabajo de los Servidores al Servicio del Estado, en atención a sus características especiales.

DECIMO SEGUNDA. Consideramos necesario se adicione en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, dedicado a los "Trabajos Especiales", un nuevo capítulo para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, tomando en cuenta en su regulación únicamente las peculiaridades de sus servicios, sin restarles derechos individuales o colectivos y tampoco otorgarles derechos especiales por la prestación de sus servicios.

BIBLIOGRAFÍA.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. "Primer Curso". Decimoprimer edición. Porrúa. México. 1993.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Arenas Editores y Distribuidores. México 1978.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1989.

CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición. Heliasta. México. 1989.

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

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

CARPISO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Novena edición. Porrúa México. 1995.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima edición. Esfinge. México. 1990.

CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. México. 1981.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 " Sin Apartados". Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México. 1991.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Quinta edición. Porrúa. México. 1988.

DE TOCQUEVILLE, Alexis. La Democracia en América. Tomo II. Prentice-Hall. Argentina. 1988.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1995.

GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel. Lineamiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Novena edición. Porrúa. México. 1991.

J. COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Quinta edición. De palma. Argentina 1993.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. De palma. Argentina. 1968.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. De palma. Argentina 1978

MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. PAC. México. 1992.

MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1985

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. España. 1960.

RABASA MISHKIN, Emilio O y Gloria Caballero. Mexicano: ésta es tu Constitución. Decimoprimer edición. Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1985.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Decimoquinta edición. Tomo I. Porrúa. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México 1982.

VASQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. Séptima edición. S.E. México. 1984.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Centésimo vigesimoctava edición. Porrúa. México. 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ISEF. México. 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores. Trillas. México. 1998.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Tercera Edición. Delma. México. 1998.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ISEF. México. 1999.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMÚN Y PARA TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL. Micro Themis. México. 1999.

OTRAS FUENTES.

CD-ROM 9. Jurisprudencia y Tesis Aisladas Ius 1917-1999. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. Abril 1999.

CHARIS GOMEZ, Roberto. "Ausencia de las Libertades Sindicales en el Derecho Burocrático Nacional" Revista Jurídica de Posgrado. Julio-Diciembre 1996. Números 7 y 8 México. 1997. pp. 64-71

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Novena Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa Tomo A-CH. Porrúa. México. 1996.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Novena Edición Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. Tomo D-H. Porrúa. México 1996.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Novena Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa Tomo I-O. Porrúa. México. 1996.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Novena Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. Tomo P-Z. Porrúa. México. 1996.

GRAN DICCIONARIO ILUSTRADO. Tomo XI. Decimotercera edición. Selecciones del Reader's Digest. España. 1981.

SANTOS AZUELA, Héctor. "Evolución del Derecho Mexicano del Trabajo Burocrático". Responsa. Mayo de 1997. Número.10. México. 1997. pp. 18-19.