

305



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLÁN"**

**LA INCORRECTA DIVISION DEL TRABAJADOR EN EL
DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MIRIAM SAUZA COLIN

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MARZO 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

LA SEÑORA FRANCISCA COLÍN NIETO

**CON AMOR, ADMIRACIÓN Y RESPETO POR SU GRAN EJEMPLO DE LUCHA
APOYO INCONDICIONAL Y MOTIVACIÓN DURANTE TODA MI VIDA**

A MI HIJA:

LITZY PAMELA RAMÍREZ SAUZA

**CON TODO EL AMOR QUE HAS INSPIRADO EN MI PERSONA
DESDE EL DÍA QUE SUPE QUE LLEGARÍAS**

A MI ESPOSO:

CARLOS RAMÍREZ AYALA

CON AMOR A LA PERSONA QUE HA COMPLEMENTADO MI VIDA

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN" Y
TODOS LOS PROFESORES QUE ME BRINDARON SUS CONOCIMIENTOS

A MI ASESOR:

POR SUS GRANDES CONOCIMIENTOS, PACIENCIA Y DEDICACIÓN, QUE
HICIERON POSIBLE LA CONCLUSIÓN DE ESTE TRABAJO

A ESAS GRANDES PERSONAS QUE HAN FIGURADO EN MI VIDA LABORAL Y
PROFESIONAL LICENCIADOS MAURO RANGEL ORTEGA, JAVIER
HERNÁNDEZ CARRASCO, OCTAVIO JOAQUÍN PAREDES FIGUEROA Y MIGUEL
CANTON MONSREAL; ING. ROBERTO GALVAN PEÑA Y DR. LUIS HUMBERTO
DELGADILLO GUTIÉRREZ

A COLONOS DE CIUDAD SATÉLITE A.C., Y SECRETARÍA DE COMERCIO Y
FOMENTO INDUSTRIAL, ACTUALMENTE SECRETARÍA DE ECONOMÍA,
INSTITUCIONES QUE HAN COLABORADO EN MI DESARROLLO PROFESIONAL

Indice

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1	ANTECEDENTES HISTÓRICOS	1
1.1	ÉPOCA PRECOLOMBINA	3
1.2	LA COLONIA	4
1.3	MÉXICO INDEPENDIENTE	7
1.4	ÉPOCA ACTUAL	14
1.4.1	ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	17
1.4.1.1	ANTECEDENTES U ORIGEN	18
1.4.1.2	APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	19
1.4.1.2.1	APARTADO "A"	20
1.4.1.2.2	APARTADO "B"	28
1.4.2	LEGISLACIONES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	50

CAPITULO SEGUNDO RELACIÓN JURÍDICO LABORAL

1	APARTADO "A"	56
1.1	DOCTRINA CONTRACTUALISTA	56
1.2	DOCTRINA RELACIONISTA	57
1.3	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	60
2	APARTADO "B"	67
2.1	NOMBRAMIENTO	67
2.2	INCLUSIÓN EN LISTAS DE RAYA	72
3	EL PATRÓN EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	73

Índice

3.1	CONCEPTO	75
3.2	DERECHOS Y OBLIGACIONES	83
4	EL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	96
4.1	CONCEPTO	96
4.2	CLASES	97
4.2.1	TRABAJADORES DE BASE	99
4.2.2	TRABAJADORES DE CONFIANZA	102
4.2.3	TRABAJADORES MENORES DE EDAD	117
5	TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	122
5.1	SUSPENSIÓN	125
5.2	DESPIDO	136
5.3	RESCISIÓN	137
5.4	CESE	151

CAPITULO TERCERO

DERECHOS Y PRESTACIONES DEL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

1	DERECHOS Y PRESTACIONES DEL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	157
1.1	JORNADA DE TRABAJO	162
1.2	SALARIO	165
1.3	CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	175
1.4	HABITACIÓN	181
1.5	DÍAS DE DESCANSO, SEMANAL Y OBLIGATORIOS	187
1.6	PRIMA DOMINICAL	191
1.7	VACACIONES	193

Índice

1.8	PRIMA VACACIONAL	197
1.9	AGUINALDO	198
1.10	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	200
1.11	TIEMPO EXTRAORDINARIO	214
1.12	TIEMPO DE REPOSO	217
1.13	UTILIDADES	220
1.14	HUELGA	225
1.15	CONSTITUCIÓN E INTEGRACIÓN DE SINDICATOS	244
1.16	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	254
1.17	ESCALAFÓN	263
1.18	INDEMNIZACIONES	269

CAPITULO CUARTO DIFERENCIAS Y CARACTERÍSTICAS

1	SEMEJANZAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	272
2	DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	276

CONCLUSIONES

LEYES Y CÓDIGOS CONSULTADOS

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Introducción

El Derecho del Trabajo es el resultado del movimiento social de la clase trabajadora en la Revolución Mexicana; hasta 1917 se le reconoce como rama autónoma del Derecho, con la promulgación del artículo 123 de la vigente Carta Magna, disposición constitucional considerada una garantía social, siendo México el primer país que incorporaba garantías sociales a una Constitución.

Con el artículo 123 constitucional el legislador pretendió buscar el equilibrio de los intereses entre el trabajador y el patrón; no obstante, para algunos implicó una transformación social, mientras que para otros ha sido considerado como un precepto socialista; sin embargo, lo que es indiscutible es que fue el primer precepto constitucional que consagró derechos para la clase trabajadora.

Con el ánimo de perfeccionar sus planteamientos y adaptarlo a nuevas corrientes políticas, económicas y sociales, el artículo 123 constitucional ha sido reformado en veinte ocasiones; de las que sobresalen: la federalización del Derecho laboral en 1929, ya que en su origen, el legislador consideró que la facultad al Congreso de la Unión para dictar las leyes en materia de trabajo se traducía en una violación a la soberanía de los Estados y que era indispensable tomar en cuenta que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes, por lo que estableció como derecho de las

Introducción

Legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, en el Distrito Federal el decretar las Leyes del trabajo. La incorporación del Apartado B en 1960, que regularía el vínculo laboral entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales, que en 1974 se modificara suprimiendo la obligación de los Territorios Federales de regirse en sus relaciones laborales por dicho Apartado. Lo que ha ocasionado que los trabajadores de los distintos Estados y Municipios del país, quienes desde nuestro punto de vista son trabajadores públicos, se regulen por diversas normas, algunas copia de los principios contenidos en la Ley Federal del Trabajo y otras de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En 1982, debido a la Nacionalización de la Banca Comercial, se incorpora al Apartado B a los trabajadores de las instituciones bancarias. Y en 1990, a partir de la Reprivatización de ésta, se estableció que sólo los trabajadores de la denominada Banca de Desarrollo estarían regidos por dicho Apartado.

Se elaboraron dos proyectos de legislación laboral, el primero, bajo la denominación "Código Federal del Trabajo", hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio. Dicha Ley sufrió durante su vigencia doce reformas. Más tarde, en 1960 y 1967, se prepararon dos proyectos de nueva Ley Federal del Trabajo, sin embargo, fue en 1970 cuando se publicó la vigente Ley Federal del Trabajo, que ha sido reformada en dieciséis ocasiones.

Introducción

El Constituyente de 1917, no previó la regulación de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, sin embargo, debido a la interpretación del texto original del artículo 123, se consideró que era aplicable a dicho sector. Más tarde, se sustentó que entre el Estado y sus trabajadores no existía una relación contractual, por lo que no era aplicable a los burócratas la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

En 1929, a partir de que se decreta como facultad exclusiva del Congreso de la Unión el expedir una Ley laboral federal, los proyectos de ésta sustentaron que el Estado asumía el carácter de patrono sólo cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñadas por los particulares, es decir, actividades de producción, no así cuando realizara funciones en ejercicio del Poder Público, pues en este caso no estaba ligado contractualmente a sus trabajadores, porque no podía ser asimilado al capital.

Así, la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispuso que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que para tal efecto se expedieran, ordenamientos que nunca existieron, por lo que el sector burocrático continuó viviendo en la incertidumbre. En 1934 se publicó el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que contenía normas relativas al nombramiento y determinaba que la

Introducción

separación de un trabajador sólo podía llevarse a cabo por una causa justificada, sin embargo, dicho Acuerdo presidencial tuvo una vigencia limitada. Posteriormente, en 1938 se publicó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con el que se creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante, la aplicación de dicho Estatuto trajo otros problemas, por lo que el mismo sufrió varias reformas. En 1960, el Estatuto fue elevado a la categoría de Ley, debido al proyecto de adición del Apartado B al artículo 123 constitucional, enviado por el Presidente Adolfo López Mateos al Poder Legislativo, lo que culminó con la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo del 123 constitucional, en 1963, reformada hasta la fecha en once ocasiones.

Este trabajo muestra un análisis de la regulación de los trabajadores de la iniciativa privada y los trabajadores al Servicio del Estado, con el objeto de detectar sus diferencias y poder justificar o bien, criticar la existencia de dos Apartados del artículo 123 constitucional, que durante la Licenciatura siempre creímos erróneamente que así había surgido.

CAPITULO PRIMERO

DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La historia del trabajo es la historia de la humanidad, pues su desarrollo se encuentra íntimamente relacionado con el trabajo y constituye éste el medio más valioso para la evolución histórica del hombre.

No obstante, a pesar de la importancia del trabajo en el desarrollo y progreso del hombre, encontramos que como lo manifiesta José Dávalos en su libro titulado Derecho del Trabajo, en la época antigua al trabajo se le restó valor, ya que fue objeto de desprecio por los hombres, incluso por los grandes filósofos, que lo consideraron como una actividad indigna para el ser humano, de manera que los trabajaban eran los esclavos, a quienes se les consideraba cosas, mientras que los hombres se dedicaban a la filosofía, a la política y, desde luego a la guerra. Ello ha provocado que hasta la fecha no se tenga explicación del nacimiento de ciudades antiguas tan importantes como Atenas, Esparta y Roma.

Precisamente en Roma se encuentran las primeras bases del Derecho del Trabajo, aunque en forma superficial y abstracta, como parte del *Ius Civile*, en figuras jurídicas tales como el arrendamiento y la compraventa, cuyo objeto eran esclavos, bestias y demás implementos de trabajo.

Más tarde, debido al crecimiento de la población romana y a la carencia de esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran utilizar su fuerza de trabajo, constituyendo este fenómeno uno de los inicios de las relaciones laborales, así como el surgimiento de instituciones contractuales como la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS que tenía por objeto la realización de una obra determinada y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM que consistía en la prestación de un servicio. En ambos contratos el objeto o nexo contractual era el proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o trabajo humano.

Durante la Edad Media, tuvo gran auge el trabajo artesanal y aparece la figura de los gremios: agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; en éstos se determinaba la forma y condiciones en que habrían de prestar sus servicios los agremiados, así como la recíproca ayuda entre ellos.

Ya en la época Moderna, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, y a partir de la declaración francesa en 1789 y la mexicana con la Constitución de Apatzingan de 1814, la doctrina liberal se elevó a la categoría de los derechos universales del hombre, en donde se pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas, ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, pues el ser humano es un ser por naturaleza libre, quedando a cargo del Estado garantizar dicho ejercicio.

En el siglo XX, surge el Derecho del Trabajo como tal, por factores como la tajante división entre los hombres en dos sectores: los dueños del capital y quienes subsisten mediante el alquiler de su fuerza de trabajo; el empleo de niños y mujeres; salarios miserables; jornadas de trabajo excesivas, y nuevas corrientes de pensamiento en contra del modo de producción capitalista.

1.1 ÉPOCA PRECOLOMBINA

Como se comenta en la obra titulada Nuestra Constitución del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, en México Tenochtitlán todo individuo, de acuerdo al lugar que ocupaba dentro de la estratificación social y a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera. De manera que los *plebeyos* o *macehuales* y la gente de origen noble o *pilli*, tenían la posibilidad de elegir el trabajo para su manutención y la de su familia.

Éstos tenían el deber de contribuir con su tributo (téquitl) en especie o en trabajo, para el sostenimiento y desarrollo de aquella sociedad, lo que incluía al *huey tlatoani* (gran orador o supremo dirigente) y sus funcionarios, quienes tributaban a través de sus tareas en el gobierno; los sacerdotes, por medio del servicio religioso, etc. En esta época, el trabajo en general era administrado por las autoridades de gobierno, pues ejercían un rígido control político y económico.

La sociedad estaba organizada en unidades territoriales, políticas y administrativas denominadas *calpulli*, con tierras comunales que producían tanto para el sostenimiento del campesino como para pagar su tributo a las autoridades centrales.

Se sabe que existían diferentes artes y oficios a los que se dedicaban los antiguos mexicanos, tales como: platero, herrero, albañil, obreros y artesanos; éstos estaban conformados en gremios, los cuales tenían su demarcación en la ciudad y un jefe; sin embargo, no se tiene conocimiento de la existencia del Derecho del Trabajo o también denominado Social; es decir, en relación a la regulación de su trabajo, en cuanto a horas de trabajo y salario; aún cuando debieron existir, no obstante la esclavitud.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2 LA COLONIA

En la Nueva España existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, entre las cuales destacaron la esclavitud, la encomienda, el repartimiento y los gremios.

La esclavitud fue el primer sistema laboral después de la conquista; se aplicaba para el trabajo en las minas, éste era gratuito y el individuo era considerado como una posesión de su amo. A pesar de que la Corona Española ordenó que los caciques dejaran de esclavizar, ello continuó hasta 1810, año en que se abolió la esclavitud.

Hernán Cortés estableció la encomienda para explotar la mano de obra indígena, repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quienes prestaban sus servicios al encomendero sin remuneración y tenían obligación de entregarle un tributo. En el año de 1718, la encomienda fue suprimida, por lo que la Corona intentó que el alquiler a jornal fuera voluntario, pero ello no funcionó, ya que los voluntarios eran muy pocos y no satisfacían las necesidades de mano de obra, de manera que se nombraron jueces repartidores, quienes distribuían a trabajadores indios, obligándolos a cumplir con trabajos en el campo, minas, obras públicas y otros; sin embargo, este sistema con el transcurso del tiempo se fue tornando abusivo e impositivo.

Asimismo, existieron los gremios, que sirvieron para restringir la producción en beneficio de los comerciantes de España; institución que controlaba la actividad de los hombres; éstos se extinguieron durante la Colonia.

Para finales de la época colonial, ya existió una gran cantidad de trabajadores de libre contratación para todas las actividades, y un menor número de esclavos los cuales alcanzaron su libertad en 1810. Las relaciones de trabajo se regían por las Ordenanzas, dadas por los monarcas o por las autoridades competentes a nivel local; corregidores, alcaldes o virreyes.

Durante la Colonia, los ordenamientos jurídicos que sobresalieron fueron las Leyes de Indias, creación legislativa de España, concretamente de la Reina Isabel La Católica, que buscaban proteger a los aborígenes americanos, y que son consideradas como "el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos."¹

En esas leyes se establecieron algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo, tales como: el aseguramiento a los indios de la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, prohibición de las tiendas de raya, etc.

Néstor de Buen comenta en el primer tomo de su libro de *Derecho del Trabajo*, que las Leyes de Indias en materia laboral regularon entre otros conceptos:

1. La jornada de ocho horas, prevista en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias (1593), que ordenaba que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

¹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 38

2. Carlos V, en 1541 dictó la Ley XVII en el Título I de la Recopilación, que se refería a los descansos semanales y prohibía que indios, negros y mulatos trabajaran los domingos y días de guardar.
3. El pago del séptimo día, previsto en la Real Cédula de 1506, que establecía que a los indios se les pagara por cada semana, desde el martes, hasta el lunes, en dinero y no en cacao, ropa u otra cosa, y no hablan de trabajar en domingo, ni otra fiesta de guardar.
4. La protección al salario, ello en relación a que el pago debía ser en efectivo, oportuno e integro; previsto en la Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación.
5. La fijación de un salario (1576): Que se pagaran 30 cacaos al día como salario a los indios; posteriormente, que se cubriera un real de plata por día.
6. La protección de la mujer encinta, prevista en las Leyes de Burgos de 1512.
7. Que los 14 años era la edad mínima necesaria para ser admitidos al trabajo.
8. La protección contra labores insalubres y peligrosas, regulado en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI, expedida por Carlos V, que prohibía que los menores de dieciocho años acarrearan bultos.
9. La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, por mandato de la Real Audiencia en 1785.

Pero estos ordenamientos no se cumplieron; fueron letra muerta, como se apreciaba en las encomiendas, minas y en el campo, por lo que se han considerado una auténtica utopía, pues realmente nunca protegieron a nuestros antepasados, ya que dichas leyes no tuvieron un resultado práctico. Menciona de Buen que lo anterior se debió probablemente, a causas como la falta de instrumentos para investigar y sancionar las violaciones, la corrupción por parte de las autoridades y encomenderos, la ignorancia de la ley y sus lagunas, y la contradicción que existió entre ellas.

1.3 MÉXICO INDEPENDIENTE

Si bien es cierto, Miguel Hidalgo pugnó por la abolición de la esclavitud; Morelos en los *Sentimientos de la Nación* señaló que se aumentara el jornal del pobre; en la Constitución de Apatzingán de 1814, se estableció la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos; el Plan de Iguala de 1821 dispuso que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, eran ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo, no menos cierto es que éstos no previeron ningún aspecto relativo a los derechos de los trabajadores, al igual que la Constitución de 1824 y la Centralista de 1836.

De manera que como lo indica Mario de la Cueva, en el México denominado postindependiente no se conoció el Derecho del Trabajo; pues continuaban aplicándose las Leyes de la Colonia, tales como las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, entre otras; consecuentemente no se puede hablar de que en esa época la condición de los trabajadores mexicanos mejoró, sino por el contrario empeoró, ya que incluso sufrió las consecuencias de la crisis social, política y económica, toda vez que los gobiernos se ocuparon más de la política que llevaban a cabo los que detentaban el poder, dejando al azar dicho aspecto, pues se vivía en un estado anarquista de inseguridad social.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió expulsar del poder al General Antonio López de Santa Ana, el Presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México en 1856, a efecto de formular un proyecto de Constitución; sin embargo, en la Constitución de 1857 no se consagró en realidad ningún derecho social, pues a pesar de que el Constituyente Ignacio Ramírez, diputado por Jalisco, defendía los derechos de los trabajadores, otros como Ignacio Vallarta desaprobaron la regulación.

En dos ocasiones se propuso la cuestión relativa al Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, debido a que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada valor absoluto, y por otra parte la *escuela económica liberal* tuvo gran influencia, siendo éstos, obstáculos para su desarrollo, aprobando los artículos 4º, 5º y 9º que sólo se refirieron a la libertad de profesión, industria y trabajo, estableciéndose el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", que más tarde fueron fuente del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Durante el gobierno de Benito Juárez que inició en 1861, fueron promulgados el Código Civil de 1870 y el Código Penal en 1872. Dichos ordenamientos contenían aspectos relativos a la disciplina en comento.

El Código Civil se refirió al del Derecho del Trabajo en dos capítulos, regulando el servicio doméstico y el servicio por jornal, ya que los juristas de la época procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, pues el hombre no podía ser tratado como cosa, por lo que a través de figuras jurídicas como el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, se regularon todas las actividades del hombre; sin embargo, dicha normatividad ha sido tachada de proteccionista al patrón, pues se dejaba a su arbitrio la terminación del contrato, sin ninguna responsabilidad, de manera que la condición de los trabajadores no tuvo mejoras importantes en aquellos años.

Por su parte, el Código Penal fue represor de los trabajadores, pues en su artículo 925 les impedía mejorar sus condiciones, y castigaba con arresto y multa a aquéllos que formaran un tumulto o molín con el objeto de hacer que aumentaran los salarios y bajarán los jornales o impedir el libre ejercicio del trabajo.

En esta época, los salarios de los trabajadores del campo, de la industria y de las minas eran miserables, con jornadas de trabajo de 11 horas. Ello trajo diversos conflictos en toda la República: movimientos de obreros y campesinos, que luchaban por mejorar por todos los medios su situación laboral y aliviar sus necesidades.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, expidió el Estatuto Provisional del Imperio el 10 de abril de 1865, que representó una legislación social en defensa de los trabajadores; en éste, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados, y previno que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios. Así, el 1 de noviembre de 1865 expidió la denominada Ley del Trabajo del Imperio, en donde se reguló la jornada de trabajo de sol a sol con 2 horas intermedias de reposo, descanso y pago de salario en efectivo, entre otros.

Cuando Porfirio Díaz se encontraba en el poder, permitió la entrada del capitalismo extranjero a México, por lo que la condición de los obreros fue más penosa, surgiendo movimientos obreros importantes como el de Cañanea y Río Blanco en 1906, hasta producirse el movimiento armado de 1910.



El movimiento obrero de Cananea, para algunos autores de la materia como Néstor de Buen, ha sido la más clara expresión del descontento con el porfirismo, ya que respondió a una situación específica y se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, tenían salarios un poco más altos; dicho movimiento tuvo una clara dirección política, con influencia flores magonista, a cargo de gente preparada para la lucha social, como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente, Presidente, Vicepresidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad", fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea; en éste "con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas,"² y lo que la caracterizó notablemente fue que "se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros."³

Las peticiones en esta huelga fueron que el pueblo obrero se obligaba a trabajar con condiciones como que el mínimo de sueldo del obrero fuera de cinco pesos con ocho horas de trabajo; que en todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocupara el sesenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos, y que todo mexicano, en los trabajos de dicha negociación, tuviera el derecho a ascenso, según se lo permitieran sus aptitudes. Por su parte, la empresa respondió a dichas peticiones con la agresión aprobada por la autoridad, ocasionando muertos y heridos, la intervención de fuerzas armadas extranjeras (como los Rangers de Arizona), traídos por el propio gobernador del Estado, Rafael Izábal, la participación de soldados del ejército mexicano, quienes ejercieron la represión final contra los obreros el 2 de junio de 1906 y el encarcelamiento de los principales dirigentes del movimiento.

² DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 318

³ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 318

En opinión de Néstor de Buen, dicho movimiento careció de una organización sindical, lo que lleva a pensar que la falta de ésta ocasionó que los trabajadores fueran fatalmente sorprendidos por las provocaciones que costaron muchas vidas y fracasara el movimiento. Sin embargo, como en la mayoría de los procesos sociales, las consecuencias se produjeron a la larga, la huelga de Cananea ha sido considerada un brillante ejemplo para el Derecho del Trabajo, ya que le dio un "contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de trabajo de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga un 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una empresa."⁴

Por otra parte, la huelga de Río Blanco, en Orizaba, Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907, tuvo características muy peculiares, que más que un acto obrero ha sido catalogada de protesta social; tuvo como antecedente la huelga de la industria textil, pues los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; en dicho movimiento participó el Presidente Porfirio Díaz, porque los dueños de las fábricas decretaron un paro general; sin embargo, el General Díaz dio el triunfo a los empresarios y los huelguistas no lograron prácticamente nada; así en el movimiento de Río Blanco no fueron fundadas peticiones concretas, sólo existió una simple negativa a volver al trabajo.

Después del paro hecho por el sector patronal, los huelguistas rechazaron el arbitraje presidencial, de manera que probablemente el único beneficio que trajo esta huelga fue la prohibición de las tiendas de raya.

⁴ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 320

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, por conducto de su Presidente Ricardo Flores Magón, publicó un programa que recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, estableciendo puntos como: mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada de ocho horas máxima de trabajo, descanso hebdomadario (semanal) obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago en efectivo del salario, prohibición de descuentos y multas, pago semanal, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por accidentes de trabajo, así como higiene y seguridad en las fábricas. Por lo que éste ha sido considerado como el documento prerrevolucionario más importante y el fundamento del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En 1910, Francisco I. Madero mediante el denominado Plan de San Luis, inició el movimiento armado en contra de Porfirio Díaz, pugnando por el "sufragio efectivo no reelección", pero no introdujo en éste ninguna reforma social, sino por el contrario, reprimió y atacó a través de la prensa al movimiento obrero que se intentaba agrupar en la "Casa del Obrero" fundada en 1912.

Más tarde, con la usurpación de Victoriano Huerta a la presidencia, los trabajadores del país se vieron nuevamente afectados, prueba de ello es que clausuró la Casa del Obrero Mundial, el 27 de mayo de 1914.

Con Venustiano Carranza, se inició la promulgación de leyes y decretos que regularon las inquietudes de la clase trabajadora en el movimiento social de la Revolución Mexicana, quien si bien es cierto en el Plan de Guadalupe en 1913 no plasmó exigencias sociales, también lo es que, de alguna manera aceptaba reformas que favorecieran a este sector.

Así, en el Estado de Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914, el Gobernador Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

En San Luis Potosí, el Gobernador Eulalio Gutiérrez, instituyó el salario mínimo, la jornada máxima de nueve horas, pago en efectivo, prohibió las tiendas de raya, declaró inembargables los salarios, y determinó la irrenunciabilidad de los beneficios de dicho Decreto.

El Gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, promulgó un Decreto por el que se impuso el salario mínimo y la jornada de ocho horas de trabajo.

En Jalisco, la Ley Manuel M. Diéguez, consignó el descanso dominical, los días de descanso obligatorio, vacaciones de ocho días anuales y horas de reposo o alimentos.

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, reglamentó aspectos del contrato individual de trabajo, previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Estado de Veracruz, el Gobernador Manuel Pérez Romero decretó el descanso semanal. Más tarde, la Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, reguló la jornada de trabajo de 9 horas, con descanso para tomar alimentos y el descanso semanal en domingos y días festivos, con excepciones; salario mínimo, la obligación de los patrones de proporcionar asistencia médica, medicinas, alimentos y salario a los obreros enfermos, víctimas de accidentes de trabajo, y la creación de escuelas cuando no existieran cerca de los hogares de los obreros. Con esta ley se crearon los Tribunales del Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil" y los inspectores de trabajo. Por otro lado, la Ley de Agustín Millan fue la primera en regular las asociaciones profesionales, aunque en forma gremial.

En el Distrito Federal, el 17 de octubre de 1913, por Decreto se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, lo que se relacionó con la reforma de la fracción X del artículo 72 constitucional, relativa a la facultad del Congreso para legislar en materia de trabajo. Es por ello que "se formuló un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo,"⁵ a fin de lograr una relación más justa entre patrón y trabajador, que era regulada por el Derecho Común.

En Yucatán, fueron promulgadas por el Gobernador Salvador Alvarado, dos leyes en materia de trabajo, que se destacaron por el establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo; el reconocimiento de las asociaciones profesionales, el rechazo de la huelga y la regulación de las relaciones individuales de trabajo, los riesgos profesionales y la previsión social.

1.4 ÉPOCA ACTUAL

A pesar de que Venustiano Carranza no pretendía que la reforma a la Constitución de 1857 tuviera matices sociales, como lo puso de manifiesto en su discurso inaugural del 1 de diciembre de 1916, pues su único propósito era romper el equilibrio entre el Poder Ejecutivo y Legislativo, toda vez que él consideraba que éstos habían provocado la mayor parte de los problemas en la formación de la República durante el siglo anterior, el resultado fue la Constitución de 1917 y el artículo 123 constitucional.

Durante su régimen, debido a las necesidades del sector obrero, éste determinó organizarse, logrando así el nacimiento de la Confederación Regional Obrera Revolucionaria (CROM), teniendo como fin el lograr "una mejor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra,"⁶ siendo su principal dirigente Luis N. Morones.

⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 331

⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 365

En el interinato presidencial de Adolfo de la Huerta, se inició el proteccionismo de la organización sindical por parte del gobierno, lo que provocó la creación de nuevos gremios, cuyo resultado fue la desviación, corrupción y choques al interior de los mismos.

La situación no cambió siendo Presidente Álvaro Obregón, ya que si bien es cierto, durante el régimen carrancista, éste apoyaba, por razones de conveniencia, a la clase obrera y al sindicalismo político, también lo es que, en el poder se valió de las fuerzas armadas para disolver diversas huelgas del sector obrero, aunque también durante ese período los sindicatos se convirtieron en verdaderos instrumentos políticos.

Ese panorama continuó durante la presidencia de Plutarco Elías Calles, pues fue necesario seguir teniendo el control sobre los sindicatos, de ahí que existieran sindicatos denominados amarillistas, politizados, moderados y ortodoxos, que se constituyeron en instrumentos del gobierno, y los señalados como rojos.

Durante el período presidencial de Emilio Portes Gil, en 1929, se federalizó la legislación laboral, ya que el texto original del artículo 123 de nuestra Carta Magna señalaba que las Legislaturas de los Estados expedirían sus leyes laborales, como lo hicieron los Estados de Veracruz y Yucatán; es a partir de ese momento cuando se empezó a trabajar en el proyecto para la elaboración del ordenamiento laboral, que dio lugar a la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Siendo Presidente Lázaro Cárdenas, surgió la Confederación de Trabajadores de México (CTM) el 29 de febrero de 1936, bajo la dirección de Vicente Lombardo Toledano; organización que nació mediatizada, pues el Presidente en funciones la utilizó como instrumento para destruir la fuerza política de la CROM.

Esa época se caracterizó por el auge del movimiento obrero, ya que Cárdenas otorgó a los sindicatos el derecho a que participaran en la política. También expidió en 1938 el Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que sólo fue aplicable a los empleados de la Federación.

Con Manuel Ávila Camacho en el poder (1940-1946), se promulgó la Ley del Seguro Social en 1942, y las organizaciones sindicales perdieron su fuerza, iniciándose la decadencia del movimiento obrero, esto hasta 1970, que Díaz Ordaz dejó la presidencia.

Durante el régimen de Miguel Alemán Valdés, se constituyó la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). En la presidencia de Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958), continuó el movimiento obrero mediatizado, presentándose diversos movimientos de los trabajadores de las empresas del Estado, para cambiar su situación laboral; sin embargo, fue hasta diciembre de 1960 cuando por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se modificó el artículo 123 constitucional, adicionándolo con el Apartado B, relativo a los trabajadores al servicio del Estado.

En diciembre de 1962 se reformó dicha disposición constitucional, en aspectos relativos al trabajo de los menores y mujeres; fijación de los salarios mínimos; participación de los trabajadores en las utilidades; estabilidad en el empleo, y se introdujo el concepto de relación de trabajo. Con Díaz Ordaz, el 1 de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, vigente hasta la fecha.

En el régimen de Luis Echeverría Álvarez, surgió la denominada seguridad social habitacional, creándose el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), situación que para estudiosos de la materia como Mario de la Cueva, fue en perjuicio de la clase obrera; también indica Néstor de Buen, se pretendió implantar la fórmula de la cogestión y la jornada de 40 horas, lo cual no resultó; Echeverría se enfrentó a movimientos sindicales de los empleados bancarios y universitarios.

Con José López Portillo, debido a la Nacionalización de la Banca Comercial en 1982, el artículo 123 constitucional sufrió modificaciones, incorporando al Apartado B a los trabajadores de las instituciones bancarias, reconociéndoles su derecho a organizarse sindicalmente. En 1990, a partir de la Reprivatización de ésta, a propuesta del Presidente Carlos Salinas de Gortari, se reformó el citado precepto, estableciendo que sólo los trabajadores de la denominada Banca de Desarrollo estarían regidos por el Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.

En los últimos años, han surgido conceptos como el de Calidad Total y normalizaciones como el ISO-9000, entre otros, que durante el Neoliberalismo de Carlos Salinas de Gortari han producido en México un fenómeno que de hecho no de derecho, está minimizando los efectos de las conquistas laborales como son la jornada de trabajo de ocho horas o la semana de 40 horas, por mencionar algunas, debido a la necesidad imperiosa de producir más y con mejor calidad, a fin de evitar el rezago nacional frente a las transnacionales y a las naciones del llamado primer mundo.

Consideramos que muy pronto se hará necesaria una revisión legislativa a los ordenamientos laborales, a fin de adecuarlos a las necesidades actuales de la Nación, de tal manera que se cumplan las expectativas y se obtenga el modelo de país que deseamos los mexicanos, sin que ello provoque un retroceso en los logros hasta hoy alcanzados en materia de trabajo.

1.4.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En los subsecuentes puntos comentaremos la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

1.4.1.1 ANTECEDENTES U ORIGEN

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, con el fin de reformar la Constitución de 1857; dicho Decreto autorizaba convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, por lo que el 19 de septiembre del mismo año, Carranza convocó a elecciones, que se iniciaron el 1 de diciembre de 1916 en la ciudad de Querétaro.

El Congreso elaboró un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, que no establecía ningún beneficio en favor de los trabajadores. Fue en la vigésima tercera sesión ordinaria, realizada el 26 de diciembre, cuando se inició la discusión relativa al artículo 5º de la citada Constitución.

En el dictamen de la referida disposición, la Comisión había contemplado modificaciones relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo, a la jornada máxima de trabajo obligatorio de ocho horas, a la prohibición del trabajo nocturno en las industrias a niños y mujeres, y como obligatorio el descanso hebdomadario.

No obstante, éstas fueron consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales, habiendo gran oposición, lo que ocasionó que la sesión de referencia se prolongara hasta el 28 de diciembre, toda vez que no eran aprobadas las adiciones propuestas al texto del artículo 5º de la Constitución de 1857, como fue el caso del General Alvarado, diputado por el Estado de Yucatán, que lo consideraba insuficiente, por lo que pidió que se rechazara y se crearan bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, en las que se estableciera la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, e indemnizaciones, entre otras.

Por otra parte Manjarrez, señaló que era necesario que se dictara no sólo un artículo, sino un título en la Carta Magna, lo que permitiría que se regulara explícitamente la situación legal de los trabajadores.

Fue entonces cuando el Constituyente de 1917 se puso de acuerdo sobre la problemática social de los trabajadores, al establecer el contenido de la regulación que se requería y sugerir las cuestiones de forma, por lo que se reliró el dictamen propuesto para el artículo 5º y se preparó un nuevo texto para dicha disposición y otro en favor de los trabajadores, surgiendo así el artículo 123 constitucional. Néstor de Buen comenta que la Comisión redactora fue integrada por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento; Victorio E. Góngora; Esteban Baca Calderón, dirigente de la huelga de Cananea; Luis Manuel Rojas, Presidente del Congreso; Dionisio Zavala; Rafael de los Ríos; Silvestre Dorado; Jesús de la Torre; José I. Lugo y otros diputados como José Natividad Macías:

El proyecto del artículo 123 constitucional fue terminado el 13 de enero de 1917, turnándose a Comisión, en donde se modificó substancialmente, extendiendo sus beneficios a todas las actividades de trabajo. En la quincuagésima sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 1917, se sometieron a discusión los textos de los artículos 5º y 123 constitucional, tomándose la votación nominal, siendo 163 diputados los que votaron a favor, integrándose de esa manera el precepto constitucional que otorgaba derechos a los trabajadores, siendo México "el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución."⁷

1.4.1.2 APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En los siguientes puntos de este trabajo haremos referencia al texto original del artículo 123 constitucional y a sus diversas reformas, tales como la inclusión del Apartado B en el mismo, ya que antes de efectuar este estudio nosotros suponíamos que dicha disposición constitucional desde su nacimiento había contemplado el Apartado que rige a los trabajadores al servicio del Estado.

⁷ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. Pág. 347

1.4.1.2.1 APARTADO "A"

Con el propósito de conocer las primeras bases del Derecho del Trabajo en nuestro país y su evolución, a continuación transcribimos el texto original del artículo 123 aprobado por el Constituyente de 1917:

"Título Sexto

Del trabajo y de la previsión social

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.*

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;*
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*

- V. *Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;*
- VI. *El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX;*
- VII. *Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;*
- VIII. *El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. *La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;*
- X. *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;*
- XI. *Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un cierto por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;*

- XII. *En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;*
- XIII. *Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;*
- XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;*
- XV. *El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;*

- XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;*
- XVII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;*
- XVIII. *Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;*
- XIX. *Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- XX. *Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.*
- XXI. *Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;*

- XXII.** *El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*
- XXIII.** *Los Créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;*
- XXIV.** *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;*
- XXV.** *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;*
- XXVI.** *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*
- XXVII.** *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*

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

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

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

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados."⁸

Como acertadamente nos comenta Néstor de Buen, con dicho precepto se pretendió buscar el equilibrio de los intereses entre el trabajador y el patrón; no obstante, para algunos implicó una transformación social, mientras que para otros ha sido considerado como un precepto socialista; sin embargo, lo que es indiscutible es que fue el primer precepto constitucional que consagró derechos de los trabajadores, tales como: jornada máxima de trabajo, salario, descanso semanal, participación del trabajador en las utilidades de las empresas, tiempo extraordinario, libertad sindical, derecho de huelga, estabilidad en el empleo, entre otros.

El artículo 123 constitucional ha sufrido diversas reformas y adiciones, mismas que para algunos estudiosos han sido hechas con el ánimo de perfeccionar sus planteamientos, adaptándolo a nuevas corrientes políticas, económicas y sociales, que han provocado que sea moderado, por lo que es conveniente referirnos a éstas.

La primera reforma fue al preámbulo de dicho artículo, con la que se facultó exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, toda vez que se consideró inconveniente que en cada uno de los Estados de la Federación existieran ordenamientos laborales distintos (*Diario Oficial de la Federación* 6 de septiembre de 1929); la fracción XXIX, mediante la cual se declaró de

⁸ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. *Derecho del Trabajo*, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Págs. 348-352.

utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social; esta reforma se llevo a cabo a la par de la realizada a la fracción X del artículo 73 constitucional (concerniente a las atribuciones del Poder Legislativo de la Unión).

Más tarde, se reformó la fracción IX, adicionándose lo correspondiente a las Comisiones Especiales encargadas de la fijación del salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades (*Diario Oficial de la Federación* 4 de noviembre de 1933); la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1938); la adición de la fracción XXXI, en la que se señaló la competencia de autoridades federales en la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en ciertas actividades (*Diario Oficial de la Federación* 18 de noviembre de 1942); la incorporación del Apartado B a dicho precepto (*Diario Oficial de la Federación* 5 de diciembre de 1960); las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del Apartado A, concernientes al trabajo de los menores de dieciséis años, después de las diez de la noche; la edad mínima de 14 años para trabajar; el establecimiento de los salarios mínimos generales y profesionales, por zonas económicas; prohibición del trabajo de mujeres y menores en labores insalubres o peligrosas; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la estabilidad en el empleo y la inclusión de otras ramas de la industria, como competencia de autoridades federales (*Diario Oficial de la Federación* 21 de noviembre de 1962); la fracción XII, con el objeto de crear el Fondo Nacional de la Vivienda, declarando de utilidad pública la expedición de la ley respectiva, lo cual dio origen a la seguridad social habitacional (*Diario Oficial de la Federación* 14 de febrero de 1972); las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX, relativas al principio de igualdad de hombres y mujeres en el trabajo, al derecho de preferencia, jornada máxima de trabajo y tiempo extraordinario (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1974).

Una segunda reforma a la fracción XXXI, mediante la que se atribuye a las autoridades laborales federales el conocimiento de los asuntos relacionados con la industria automotriz, farmacéutica y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado, enlatado de alimentos y

bebidas envasadas, así como sobre algunas empresas administradas por el gobierno federal (*Diario Oficial de la Federación* 6 de febrero de 1975); las fracciones XII y XIII, en lo relativo a la capacitación y adiestramiento (*Diario Oficial de la Federación* 9 de enero de 1978); la adición al preámbulo del precepto (*Diario Oficial de la Federación* 18 de diciembre de 1978); la fracción VI, relativa a la fijación de los salarios mínimos por zonas geográficas (*Diario Oficial de la Federación* 23 de diciembre de 1986), y debido a la Privatización de la Banca Comercial, se reformó también la fracción XXXI, para incluir en su inciso a, subinciso 22 los servicios de Banca y Crédito (*Diario Oficial de la Federación* 27 de junio de 1990).

1.4.1.2.2 APARTADO "B"

Como lo manifiesta Mario de la Cueva en el primer tomo de su obra denominada *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, el Constituyente de 1917 no previó la regulación de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores; sin embargo, debido a la interpretación del texto original del artículo 123, se consideraba que era aplicable a dicho sector, pues el mismo señalaba que las leyes que sobre el trabajo expidieran el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo; no obstante, se determinó que entre el Estado y sus trabajadores no existía una relación contractual, y por lo tanto no se regulaban por la Declaración de Derechos Sociales de 1917, que limitó sus alcances al trabajo meramente económico.

Las leyes laborales de los Estados de Veracruz, Tabasco y Yucatán excluyeron expresamente a los trabajadores públicos, mientras que Estados como Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla incluyeron en su reglamentación a los trabajadores de dichas Entidades y sus Municipios.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó Jurisprudencia en el sentido de que dicho sector se excluyera de los derechos que consagraba el artículo 123 constitucional, sustentando que dicho precepto había sido creado para "buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de producción", situación que no ocurría en el caso de las relaciones entre el Poder Público y los empleados que de él dependían.

A partir de que se declara como facultad exclusiva del Congreso de la Unión expedir una ley laboral para todo del país, los proyectos de ésta sustentaron que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñadas por los particulares, es decir, actividades de producción tendientes a satisfacer necesidades económicas, no así cuando realizara funciones en ejercicio del Poder Público, pues en este caso no estaba ligado contractualmente a sus trabajadores, porque no podía ser asimilado al capital.

De manera que la Ley Federal del Trabajo de 1931, señaló que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirían por las Leyes del Servicio Civil, que para tal efecto se expidieran, ordenamientos que nunca existieron, por lo que el sector burocrático continuó viviendo en la incertidumbre, ya que cada vez que era cambiado un Secretario de Estado o el Jefe superior de éstos, eran cesados miles de empleados, para que las nuevas autoridades designaran en esos puestos a sus propios equipos de trabajo y, muy frecuentemente, a sus amistades, careciendo así el trabajador de toda protección o defensa legal.

El 12 de abril de 1934 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil*, que contenía normas relativas al nombramiento y determinaba que la separación de un trabajador sólo podía llevarse a cabo por una causa justificada; sin embargo, dicho Acuerdo presidencial tuvo una vigencia limitada.

Posteriormente, fue promulgado el 27 de septiembre y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938 el *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*. Trató de definir al trabajador, establecer la relación jurídica entre éste y el Estado, la jornada de trabajo, la organización sindical y el derecho de huelga, y creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; no obstante, la aplicación de dicho Estatuto trajo otros problemas, por lo que sufrió varias reformas.

Sin embargo, pese a la existencia de dicho ordenamiento, la situación de los burócratas no cambió, por lo que en 1960 el Estatuto fue elevado a la categoría de ley, debido al proyecto de adición del Apartado B al artículo 123 constitucional, enviado por el Presidente Adolfo López Mateos al Poder Legislativo. A partir del 5 de diciembre de 1960, el artículo 123 también integró la Declaración de los Derechos Sociales de los trabajadores del Estado, aunque en los transitorios de dicha reforma, se estableció que continuaría vigente el Estatuto, hasta en tanto no se expidiera la ley reglamentaria de dicho Apartado. A continuación se transcribe el texto original del aludido precepto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960:

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

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

- I. ...
- II. ...
- III. ...
- IV. ...
- V. ...
- VI. ...

VII. ...
VIII. ...
IX. ...
X. ...
XI. ...
XII. ...
XIII. ...
XIV. ...
XV. ...
XVI. ...
XVII. ...
XVIII. ...
XIX. ...
XX. ...
XXI. ...
XXII. ...
XXIII. ...
XXIV. ...
XXV. ...
XXVI. ...
XXVII. ...
a) ...
b) ...
c) ...
d) ...
e) ...
f) ...
g) ...
h) ...
XXVIII. ...

XXIX. ...

XXX. ...

XXXI. ...

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

- I. **La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;**
- II. **Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;**
- III. **Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;**
- IV. **Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.**
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;
- V. **A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;**
- VI. **Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;**
- VII. **La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;**

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

IX. *Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.*

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

XI. *La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:*

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

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

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

- d).- *Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.*
- e).- *Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.*
- f).- *Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;*
- XII. *Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.*
- Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;*
- XIII. *Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes;*
- XIV. *La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."⁹*

En dicho Apartado se dieron las bases sobre las que se regularía el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores que, entre otros principios, señaló la duración de la jornada de trabajo, el séptimo día, la estabilidad en el empleo y la protección al salario, las promociones y ascensos, las garantías mínimas por separación injustificada, se reconoció el derecho de asociación, seguridad social y se estableció el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁹ Diario Oficial, Tomo CCXLIII, No. 30, 5 de diciembre de 1960. Págs. 1-3

El Apartado B del artículo 123 constitucional ha sido reformado respecto a la fijación de los salarios (*Diario Oficial de la Federación* 27 de noviembre de 1961); a la creación del Fondo Nacional de la Vivienda en beneficio de los trabajadores (*Diario Oficial de la Federación* 10 de noviembre de 1972); la modificación del preámbulo de éste, mediante la que se suprime la regulación de los gobiernos de los Territorios Federales con sus trabajadores (*Diario Oficial de la Federación* 8 de octubre de 1974); el derecho de escalafón y el trabajo de las mujeres encinta (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1974); debido a los decretos expedidos por el Ejecutivo Federal, se adicionó la fracción XIII Bis, con la que se incorporó a este Apartado a los trabajadores de las instituciones bancarias (*Diario Oficial de la Federación* 17 de noviembre de 1982); posteriormente, la reforma a la fracción antes indicada, conservándose en dicho Apartado sólo a los trabajadores de la denominada Banca de Desarrollo (*Diario Oficial de la Federación* 27 de junio de 1990); reforma a la fracción XIII, mediante la cual se establece que la relación laboral de los agentes del Ministerio Público y miembros de las instituciones policiales se regirá por sus propias leyes (*Diario Oficial de la Federación* 8 de febrero de 1999); y la adición a esta fracción, en la que se establecen los casos de remoción de los integrantes del cuerpo policiaco de los municipios, estados, Distrito Federal y de la Federación (*Diario Oficial de la Federación* 8 de marzo de 1999).

Por lo que se refiere a los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados y Municipios, el texto original del Apartado B del artículo 123 constitucional regulaba su situación, pero más tarde (1974) fueron excluidos, lo que ha llevado a la existencia de diversas normas por demás diferentes para cada Entidad Federativa, algunas de ellas copia de los principios contenidos en la Ley Federal del Trabajo y otras de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que los artículos 115 y 116 de nuestra Carta Magna, señalan que las relaciones de trabajo entre los Estados, Municipios y sus trabajadores se regirán por las Leyes que para el efecto expidan las Legislaturas Locales; sin embargo, no se señala qué Apartado A o B, será el aplicable a dichos trabajadores, por lo que no existe uniformidad respecto de los derechos mínimos a que son acreedores.

A fin de observar las reformas que ha tenido el artículo 123 constitucional desde su creación hasta la actualidad, a las cuales nos hemos referido con anterioridad, transcribimos a continuación el texto vigente de dicha disposición constitucional:

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 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;**

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

- V. *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;*
- VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.*
- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*
- Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables 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;*
- IX. *Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

- a) *Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*
- b) *La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.*
- c) *La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*
- d) *La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.*
- e) *Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*
- f) *El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;*

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;*

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;*

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

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

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

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

- 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;*
- XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los 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 aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;*
- XV. *El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;*

- XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;*
- 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;*
- XX. *Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;*
- XXI. *Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;*

- XXII.** *El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*
- XXIII.** *Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;*
- XXIV.** *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;*
- XXV.** *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

- 1. Textil;**
- 2. Eléctrica;**
- 3. Cinematográfica;**
- 4. Hulera;**
- 5. Azucarera;**
- 6. Minera;**

7. *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
8. *De hidrocarburos;*
9. *Petroquímica;*
10. *Cementera;*
11. *Calera;*
12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
14. *De celulosa y papel;*
15. *De aceites y grasa vegetales;*
16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;*
17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
18. *Ferrocarrilera;*
19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;*

21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y*

22. *Servicios de Banca y Crédito.*

b) *Empresas:*

1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*

2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las Industrias que les sean conexas, y*

3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

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

B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

1. *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 tres veces consecutivas;*

- II. *Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;*
- III. *Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;*
- IV. *Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.*
- En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;*
- V. *A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*
- VI. *Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;*
- VII. *La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. 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 quien represente la única fuente de ingreso en su familia;*
- IX. *Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.*

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

XI. *La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:*

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

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

c) *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el 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 en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para 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;

- 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 entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

- XIII. *Los militares, marinos, personal de 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 este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

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, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se registrá 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 mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;*

XIV. *La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.*

1.4.2 LEGISLACIONES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el proyecto de reformas a la Constitución, presentado por Venustiano Carranza al Constituyente de 1917, se establecía como facultad del Congreso de la Unión el dictar las leyes en materia de trabajo (artículo 73 fracción X); sin embargo, el Diputado Héctor Victoria, apoyado por el Diputado Ugarte, en la jornada de dicho Congreso del 26 de diciembre de 1916, señaló que esa potestad se traducía en una violación a la soberanía de los Estados, y que además era necesario tomar en cuenta que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes. Por lo que en el preámbulo del proyecto del artículo 123 se señaló el derecho de las Legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, en el Distrito Federal para decretar leyes del trabajo.

En ese orden de ideas, Estados como Veracruz y Yucatán expidieron sus ordenamientos legales en la materia. La Ley del Trabajo de Veracruz (14 de enero de 1918) se caracterizó por limitar su campo de aplicación, pues excluyó a los trabajadores al servicio del Estado; reguló lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades; estableció una especie de sindicato gremial; el derecho de huelga; instituyó el arbitraje obligatorio; limitó el número de trabajadores extranjeros; creó las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que resolvían los conflictos mediante un procedimiento que se dividía en dos etapas: la de investigación, en la que se ofrecían las pruebas, que se ventilaba ante las primeras, y la conciliación y arbitraje en la Junta Central; definió al contrato de trabajo como "aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria."¹⁰ Dicha definición como lo manifiesta Néstor de Buen, es el antecedente de la contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por lo que hace a las Legislaciones laborales del Estado de Yucatán (2 de octubre de 1918 y 16 de septiembre de 1926), en opinión de Néstor de Buen fueron imitación de la Ley de Veracruz.

Sin embargo, en 1929 se efectuaron reformas a los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que consistieron en facultar al Congreso de la Unión para dictar la Ley Federal del Trabajo, que fueron publicadas el 6 de septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación.

Por encargo del presidente Emilio Portes Gil, una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, elaboró un primer proyecto denominado Código Federal del Trabajo, que se presentó en el mes de julio del mismo año; éste fue rechazado por las agrupaciones obreras, debido a diversas afectaciones en materia sindical y de huelga.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 363

Posteriormente, se realizó un segundo proyecto, ya bajo el rubro de ley, el que tomó en consideración la Convención Obrero patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, siendo así promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931.

En esta Ley se consagraron los derechos mínimos de los trabajadores mexicanos, dentro de los cuales se encuentran figuras jurídicas tales como el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

Dicho ordenamiento jurídico, durante su vigencia, sufrió considerables reformas en materia de integración y funcionamiento de las comisiones especiales para el establecimiento del salario mínimo (*Diario Oficial de la Federación* 11 de octubre de 1933); obligación de los patrones de instaurar escuelas para la educación de los hijos de los trabajadores y las sanciones en caso de incumplimiento (*Diario Oficial de la Federación* 20 de enero de 1934); pago del séptimo día de descanso semanal (*Diario Oficial de la Federación* 20 de febrero de 1936); supresión de la prohibición de que los sindicatos participaran en la política (*Diario Oficial de la Federación* 17 de octubre de 1940); derecho de huelga (*Diario Oficial de la Federación* 10 de abril de 1941); elección de representantes del capital y del trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (*Diario Oficial de la Federación* 28 de noviembre de 1944); fijación de los días de descanso obligatorio (*Diario Oficial de la Federación* 24 de enero de 1949); creación de guarderías infantiles (*Diario Oficial de la Federación* 9 de mayo de 1951); revisión del contrato de trabajo, despido justificado, indemnización en casos de despido injustificado, requisitos para la constitución y registro de los sindicatos, indemnizaciones en caso de muerte o incapacidad permanente del trabajador (*Diario Oficial de la Federación* 7 de enero de 1956); vacaciones, principio de igualdad, clases de sindicatos, tabla de enfermedades profesionales, y diversas en materia procesal (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1956); trabajos especiales, adicionando un capítulo específico para el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1959); contrato individual de trabajo, horas de trabajo, participación de los trabajadores en las utilidades,

estabilidad en el empleo, rescisión de la relación de trabajo, participación de los menores en los sindicatos y competencia de las autoridades federales del trabajo (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1962).

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos nombró una comisión a efecto de preparar un anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo; ese grupo estuvo conformado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, el catedrático Mario de la Cueva, así como los Presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano. Trabajo que fue terminado, pero no presentado, sirviendo sólo de base para algunas reformas a la ley en ese año.

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz, en 1967, designó una segunda comisión, que estuvo integrada por las mismas personalidades.

En 1968, se concluyó el mencionado anteproyecto y se sometió a consideración de los sectores obrero y patronal, a efecto de que manifestaran sus comentarios; algunos de ellos desfavorables, por lo que se formuló un nuevo proyecto, tomando en cuenta las observaciones hechas por los sectores indicados.

El 1 de abril de 1970 se publicó una nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1 de mayo del mismo año, que abrogó la Ley de 1931 y que hasta nuestros días continúa vigente.

Esta ley ha sido en diversas ocasiones reformada, en aspectos como el salario, la constitución del Fondo Nacional de la Vivienda, como instrumento de previsión social (*Diario Oficial de la Federación* 24 de abril de 1972); el establecimiento de un Fondo de Fomento y Garantía para la adquisición de bienes de consumo o el pago de servicios de los trabajadores (*Diario Oficial de la Federación* 9 de enero de 1974); la revisión de los contratos colectivos y contratos ley, con relación a los salarios y al derecho de

huelga (*Diario Oficial de la Federación* 30 de septiembre de 1974); las violaciones a las normas de trabajo (*Diario Oficial de la Federación* 24 de diciembre de 1974); la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, las obligaciones y prohibiciones de los patrones, el trabajo de los menores y de las mujeres en estado de preñez (*Diario Oficial de la Federación* 30 de diciembre de 1974); la competencia de las autoridades laborales federales (*Diario Oficial de la Federación* 7 de febrero de 1975); el pago de aguinaldo y de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1975); la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, los salarios mínimos, la participación de utilidades, las facultades y obligaciones de las autoridades en la materia y diversas en materia procesal (*Diario Oficial de la Federación* 2 de julio de 1976); la capacitación y adiestramiento, en materia de seguridad e higiene y la federalización de actividades y ramas (*Diario Oficial de la Federación* 28 de abril de 1978); en materia procesal (*Diario Oficial de la Federación* 4 de enero de 1980); el trabajo en las universidades e instituciones de Educación Superior autónomas por Ley (*Diario Oficial de la Federación* 20 de octubre de 1980); el Fondo Nacional de la Vivienda (*Diario Oficial de la Federación* 7 de enero de 1982); la fijación de los salarios mínimos (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1982); la capacitación y adiestramiento, el Servicio Nacional de Empleo y el Fondo Nacional de la Vivienda (*Diario Oficial de la Federación* 30 de diciembre de 1983); los días de descanso obligatorio (*Diario Oficial de la Federación* 22 de diciembre de 1987); las condiciones de trabajo y los salarios mínimos (*Diario Oficial de la Federación* 21 de enero de 1988).

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Por mucho tiempo se consideró que las relaciones entre el empleado público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante a la relación entre el capital y el trabajo, por lo que los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al gobierno, muy diferentes a los del

obrero con el empresario. Sin embargo, debido a la lucha de estos trabajadores por conseguir sus derechos, en 1938 se expidió el *Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación*.

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos inició la reforma al artículo 123 constitucional, para incluir el Apartado B, que abarcó las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, lo que culminó con la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo del 123 constitucional, el 28 de diciembre de 1963.

Dicho ordenamiento jurídico ha sido reformado en diversas ocasiones; reformas que han consistido en: casos de cese del trabajador, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en materia procesal (*Diario Oficial de la Federación* 20 de enero de 1967); obligaciones de los titulares y Fondo de Vivienda (*Diario Oficial de la Federación* 28 de diciembre de 1972); trabajo en domingos y vacaciones (*Diario Oficial de la Federación* 24 de diciembre de 1974); irrenunciabilidad de derechos, derecho de preferencia, y condiciones generales de trabajo (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1974); aguinaldo (*Diario Oficial de la Federación* 23 de octubre de 1978); pago de compensaciones adicionales (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1979); beneficio del escalafón (*Diario Oficial de la Federación* 12 de enero de 1980); trabajadores de confianza y Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal (*Diario Oficial de la Federación* 21 de febrero de 1983); funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y su integración (*Diario Oficial de la Federación* 12 de enero de 1984); salario, prima vacacional y dominical, y derogación del pago de compensaciones adicionales (*Diario Oficial de la Federación* 31 de diciembre de 1984); y días de descanso obligatorio (*Diario Oficial de la Federación* 22 de diciembre de 1987).

CAPÍTULO SEGUNDO

RELACIÓN JURÍDICO LABORAL

1. APARTADO "A"

Para comprender el vínculo jurídico laboral entre el patrón y los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es importante señalar las diversas teorías en las que se ha fundado la existencia de dicha relación de trabajo.

1.1 DOCTRINA CONTRACTUALISTA

La doctrina contractualista se ha sustentado sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, es la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los seres humanos, como es el caso del patrón y el trabajador.

Esta doctrina basándose en el hecho de que el contrato es un término plenamente civil, mismo que se define como el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones, ha pretendido equiparar al contrato de trabajo con los contratos de arrendamiento considerando que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, sin embargo, ésta ha sido rechazada, bajo criterios como que el trabajo no puede separarse de quien lo presta y que la energía de trabajo no está en el patrimonio de la persona, por lo que no puede ser objeto de contrato; con el de compraventa, toda vez que la energía de trabajo es la fuente del contrato; esta comparación es del todo errónea, pues significa la degradación del trabajador; con el contrato de sociedad, ya que el patrón con su capital y el trabajador con su trabajo tienen una aportación común, misma que ha sido también criticada, pues en

el contrato de trabajo hay un intercambio de prestaciones y un trabajo subordinado, mientras que en el contrato de sociedad hay un trabajo en común; y, finalmente, con el mandato, el cual no tiene similitud, porque éste solamente se celebra para la ejecución de determinados actos jurídicos, no así para la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Para los defensores de esta teoría, la relación de trabajo no tiene valor por sí misma, ya que es necesario que exista un acuerdo de voluntades, aunque en forma tácita, pues cuando dicho acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se denomina contrato, por lo que se entiende que en el caso de que un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón, y convienen que se realice la labor material de que se trate, han manifestado su consentimiento, que los obliga jurídicamente, con base en las Leyes vigentes y aparecen los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

1.2 DOCTRINA RELACIONISTA

El principal exponente de la teoría de la relación de trabajo en México es Mario de la Cueva, quien afirma que la relación laboral no puede nacer de un contrato, ya que el Derecho del Trabajo no busca proteger los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, pues la determinación de las condiciones de trabajo para la prestación de servicios se rige por disposición legal, sin depender de la voluntad de los sujetos.

De manera que la relación de trabajo consiste en "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 de la declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."¹¹

¹¹ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 187

De dicha definición se desprende que, para Mario de la Cueva, el hecho por el que se crea esta relación es la prestación de un trabajo subordinado, es decir, la actividad misma del trabajador, la cual empieza a producir efectos y hace necesaria la aplicación de las normas de trabajo imperativas, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino sólo de la prestación del trabajo, por lo que los efectos del vínculo laboral se van a producir conforme a la Ley Federal del Trabajo y a los contratos colectivos, entre otros ordenamientos; la relación no es estática, como lo es el contrato de trabajo, ya que el trabajador tiene el derecho de exigir que se modifiquen las condiciones en que viene prestando sus servicios, lo cual no puede suceder en el contrato, pues en éste ya se encuentran pactadas dichas condiciones.

Para esta teoría, está por demás evidenciar que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, porque la relación de trabajo se inicia con la sola prestación del servicio subordinado, situación distinta en el contrato de trabajo, porque no se puede asegurar que se perfecciona con el mero consentimiento, ya que además éste debe revestir la forma prevista en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, la relación de trabajo puede nacer sin que exista un contrato, como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no es el contrato de trabajo el que hace que una persona tenga el carácter de trabajador, sino es la prestación de servicios lo que determina la relación laboral misma, de ahí que la propia Ley establezca la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Se sostiene que la relación laboral puede nacer y subsistir por sí misma, ya que si bien es cierto la voluntad del trabajador para originar la relación de trabajo es imprescindible conforme al artículo 5º de la Carta Magna, también lo es que el acuerdo de voluntad no es un requisito indispensable para la constitución de la relación, pues actualmente debido a la existencia de poderosos sindicatos, la voluntad del empresario es más aparente que real.

Con relación a lo sustentado por las doctrinas antes expuestas, en nuestra opinión, ambas deben ser tomadas en cuenta, pues la Ley Federal del Trabajo prevé tanto a la figura del contrato individual del trabajo como a la relación de trabajo propiamente dicha, como fuentes creadoras de derechos en favor del sujeto que presta un servicio personal subordinado y la obligación de quien lo recibe, de pagar un salario.

En ese sentido, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De acuerdo con la Ley laboral, la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos legales, sin embargo, estas formas de surgimiento del vínculo jurídico laboral se diferencian en que la primera se presenta con la sola prestación efectiva del trabajo, mientras que el segundo requiere de la existencia de un acuerdo de voluntades, mediante el cual el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha acordada y éste último obtiene el derecho de utilizarla, por lo que asume la obligación de pagar el salario.

En ese orden de ideas, la relación jurídico laboral, puede nacer o tener su origen en un contrato o en cualquier otro acto (llámese convenio, contrato colectivo, etc.), y con independencia de la forma en que ésta surja, los efectos que producirá dicha relación son los mismos, de ahí que incluso se presuma la existencia de ésta, conforme a lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior ha llevado a pensar que es secundario para el legislador, el hecho que exista o no contrato, ya que le corresponde al juzgador averiguar si efectivamente se dio la relación de trabajo, si existe el contrato y se presenta al Tribunal, pues entonces se deberá estar a lo dispuesto en él; si no lo hay o existe, pero no se exhibe, igualmente el juzgador debe otorgarle al trabajador el mínimo de derechos estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

Desde nuestro punto de vista, dichos razonamientos tienen por objeto impedir que se desconozca la relación jurídica de trabajo, la cual puede ser probada por otros medios, ya que dicho vínculo surge en el momento mismo en que el trabajador presta al patrón un servicio personal subordinado a cambio de un salario, aun cuando se niegue la existencia del contrato, o que en realidad no haya habido ninguno, oral, escrito o tácito.

Así que la relación jurídica en general, puede tener su origen tanto en el contrato, como en la Ley, disposición, acuerdo, reglamento oficial o nombramiento.

1.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato de trabajo ha sido considerado por muchos como el elemento esencial del Derecho de Trabajo, sin embargo, actualmente mucho se discute si existe o no un contrato de trabajo con los elementos básicos para la existencia del contrato en términos civiles, ya que la Ley Federal del Trabajo señala determinadas condiciones que pone fuera de la contratación laboral la voluntad de las partes, como son la fijación de salarios mínimos, de jornadas máximas, la existencia de normas colectivas, inclusive obligatorias para determinadas ramas de la industria.

Al contrato individual de trabajo se le ha definido como "aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de la otra. El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle determinado salario."¹²

Dichas definiciones coinciden en que la esencia del contrato de trabajo consiste en un acuerdo de voluntades por el que se crean obligaciones recíprocas, la del trabajador de prestar un servicio y la del patrón de pagar un salario.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual del trabajo se define como *aquel cualquiera que sea su forma o denominación, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

En ese sentido, con independencia del nombre que se le otorgue al contrato, si éste implica una relación subordinada de prestación de servicios, a cambio de un salario, se trata de un contrato de trabajo, que siendo éste un acuerdo de voluntades, es intrascendente que se inicie o no la prestación del servicio, para que surta sus efectos legales.

El contrato individual de trabajo se caracteriza por ser un acuerdo mediante el cual el trabajador se obliga a prestar un servicio personal subordinado, es decir, realizado por una persona física, cumpliendo las instrucciones o dirección del empleador o también denominado patrón, en el lugar y en el momento que éste señale, mediante el pago de un salario.

¹² CANTÓN MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. México, 1988. Primera Edición. Editorial Pac, S.A. de C.V. Pág. 91

A efecto de hacer notar la importancia que tiene la subordinación como característica de la relación y contrato de trabajo, a continuación se transcribe la siguiente Jurisprudencia:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 187-192 Quinta Parte

Tesis:

Página: 85

Rubro: SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

Texto: La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Precedentes: *Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 de votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 109-114, Pág. 92. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Volúmenes 145-150, Pág. 60. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 1362/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 2353/83. Guadalupe Flores Báez. 15 de noviembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. NOTA: *En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "SUBORDINACION, CONCEPTO DE".

Para estudiosos de la materia como Néstor de Buen, el contrato individual de trabajo, como cualquier otro negocio jurídico, tiene elementos esenciales y presupuestos de validez, los cuales a continuación conviene enunciar:

1. Elementos:

- **El consentimiento del patrón y del trabajador:** Se puede manifestar en forma expresa, conforme al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.
- **El objeto posible:** Que consiste en la obligación de prestar el servicio específico, de manera personal y subordinada, y la de pagar el importe del salario.

2. Presupuestos de validez:

- **Capacidad de goce y de ejercicio:** Se refieren al momento en que un trabajador es apto para celebrar un contrato de trabajo, ya que conforme a lo previsto en la fracción III del Apartado A del artículo 123 constitucional, así como en los artículos 5º fracción I, 22 y 29 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra prohibido utilizar el trabajo de los menores de catorce años, siendo éstos no sujetos de la relación de trabajo, aunque en la realidad se producen relaciones laborales con menores, situación que si bien es irregular, no implica que el patrón esté exento de las responsabilidades que dicho vínculo genera. Mientras que la capacidad de ejercicio la tienen los trabajadores mayores de dieciséis años, lo que significa que éstos pueden celebrar contratos individuales de trabajo por sí mismos, no así cuando sean mayores de catorce y menores de dieciséis que sólo pueden hacerlo a través de sus padres o tutores, a falta de éstos, el sindicato al que pertenezcan o la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre otros, quienes en ese caso suplen la incapacidad del trabajador, en términos del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

- **Libre Albedrío:** Consiste en la no existencia de vicios en el consentimiento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador o en su caso su sindicato hubieren engañado al patrón con documentos o referencias falsas.

- **Licitud en el objeto:** El artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, prevé las principales causas de ilicitud.

- **Forma:** Respecto de ésta, hacen referencia los artículos 24 y 25 de la ley Federal del Trabajo, que señalan que debe ser por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables, mismo que tiene que realizarse en dos ejemplares, por lo menos, en donde debe estipularse lo siguiente:
 - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

 - II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

 - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

 - IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

 - V. La duración de la jornada;

 - VI. La forma y el monto del salario;

 - VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador debe ser capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Sin embargo, la falta de este requisito no priva al trabajador de los derechos que establecen las normas de trabajo por sus servicios prestados, pues esta omisión es imputable al patrón, con base en lo previsto por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo. Razonamiento que confirma la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CXV

Tesis:

Página: 194

Rubro: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, PRUEBA DEL.

Texto: La falta del contrato escrito, no privará al trabajador de sus derechos, esto es, que el patrón no puede excepcionarse alegando que por no haber contrato no existe relación contractual, pues bastará que el trabajador pruebe la prestación del servicio, para que la relación contractual se tenga por existente, toda vez que la falta de contrato se imputará al patrón; pero cuando el trabajador alega que el contrato contiene obligaciones mayores que la del simple salario periódico contratado o emolumentos adicionales, tales como porcentajes o alimentos, habitación, comisiones, etc., y las cuales no sean una consecuencia derivada de la naturaleza misma del trabajo o del lugar en que se presta el servicio, corresponde a aquél probarlas.

Precedentes: Amparo directo en materia de trabajo 1100/48. Pearl Isabel. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Asimismo, es procedente que en el contrato individual del trabajo se establezcan modalidades tales como plazos y condiciones, no obstante, no existe plena libertad para ello, ya que sólo es factible en los casos que lo permita la naturaleza del trabajo para el cual se está celebrando el mismo.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado; por obra determinada, que subsiste mientras exista el objeto materia del mismo, el cual puede celebrarse dependiendo la naturaleza del trabajo como lo señala el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo; y de acuerdo a lo previsto por el artículo 37 de la Ley, por tiempo determinado, en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

También puede celebrarse el contrato de trabajo para la inversión de capital determinado, relación de trabajo que está contemplada en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, cuando en el contrato individual de trabajo no se prevea expresamente la duración de la relación de trabajo, debe entenderse que es por tiempo indeterminado. En el caso de que se haya fijado plazo, pero subsista la materia del trabajo, ésta se proroga por todo el tiempo en que persista dicha circunstancia, conforme a lo previsto en los artículos 35 y 39 de la Ley laboral.

2. APARTADO "B"

La relación jurídico laboral de los trabajadores públicos regidos por el Apartado B del artículo 123 constitucional, se presenta de manera por demás diferente a la de los trabajadores de la iniciativa privada, ya que la forma en que ésta se origina, tiene características muy singulares, mismas que a continuación se comentan.

2.1 NOMBRAMIENTO

La relación de trabajo entre el Estado y quienes prestan sus servicios a éste, no nace a través de las figuras jurídicas previstas en la Ley Federal del Trabajo antes comentadas, ya que para estudiosos como Miguel Acosta Romero, el Estado no puede considerarse un patrón común y corriente, toda vez que no puede ser asimilado al capital, porque no persigue fines de lucro y no obtiene utilidades.

De acuerdo a lo previsto por el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, la relación jurídico laboral entre el Estado y sus trabajadores nace a través de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo.

La Ley de la materia no define al nombramiento; sin embargo, para Miguel Cantón Moller es un documento mediante el cual se formaliza la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, mismo que es emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el Presupuesto de la dependencia de que se trate.

La expedición del nombramiento es necesaria, pues a través de éste se le confieren al trabajador público funciones específicas, mismo que debe ser aceptado y protestado; sin embargo, dicho documento no es imprescindible para que exista la relación jurídico laboral entre el Estado y sus trabajadores, pues la propia Ley Federal Burocrática señala que también tienen el carácter de trabajadores al servicio del Estado aquéllos que figuren en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Miguel Acosta Romero señala que no puede haber relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores sin que previamente se expida el nombramiento respectivo o, en su caso, es indispensable que el trabajador figure en las listas de raya. No obstante, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, han emitido las siguientes ejecutorias:

"NOMBRAMIENTO DE CARENCIAS DE (ARTS. 3 Y 12). Es una deficiencia administrativa que corre a cargo de los titulares y su falta no puede destruir la relación jurídica del trabajo establecida por otros medios de prueba. (Laudo: Exp. N° 36/952. Miguel Ángel Romero y Arcadio Gamboa Torregosa vs. Srlo. de Educación Pública)."¹³

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 217-228 Quinta Parte

Tesis:

Página: 57

Rubro: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CONTRATO QUE HACE LAS VECES DE UN NOMBRAMIENTO.

¹³ ACOSTA ROMERO, MIGUEL, Derecho Burocrático Mexicano. México, 1995. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 191

Texto: Cuando una persona labora en una dependencia del Estado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el que señalan las condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios, según las reglamentaciones de la dependencia oficial, este contrato de trabajo hace las veces de un nombramiento legalmente expedido en términos del artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Precedentes: Amparo directo 2105/87. Instituto Politécnico Nacional. 22 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara. NOTA: Esta tesis también aparece en: Informe de 1987. Cuarta Sala, pág. 55.

Consideramos que son improcedentes las ejecutorias antes citadas, ya que indiscutiblemente la relación jurídico laboral entre el Estado y sus trabajadores, sólo puede existir en virtud de la expedición de nombramiento, o en su caso, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

Por otra parte, si bien es cierto dicha relación jurídico laboral no se origina de igual manera que la de los trabajadores de la iniciativa privada, también lo es que ésta presenta las mismas características, ya que ambas se refieren a la prestación de un servicio personal subordinado que presta una persona física a otra persona moral, a cambio de percibir un salario.

Con base en lo antes señalado, tomando en cuenta comentarios de autores como Cantón Moller y Acosta Romero, y la propia regulación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consideramos que el nombramiento tiene las siguientes características:

- Miguel Cantón Moller lo denomina acto administrativo, mientras que Miguel Acosta Romero se refiere a éste como un acto de potestad del Estado que requiere de la aceptación del trabajador, por lo que se convierte en un acto-condición, ya que condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto. La Suprema Corte de Justicia de la Nación coincide con el segundo autor, como se aprecia en la tesis que a continuación se transcribe:

Instancia: Pleno

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 40 Primera Parte

Tesis:

Página: 33

Rubro: EMPLEADOS PUBLICOS, NOMBRAMIENTO DE LOS. ES UN ACTO CONDICION.

Texto: El acto de nombramiento o de investidura para un cargo público no es ni un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato, porque no origina situaciones jurídicas individuales. Se trata de un acto diverso cuyas características son: las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no el de fijar los derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (el del particular que ingresa al servicio) de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los titulares de los diversos órganos del poder público. Ese acto que condiciona la aplicación del estatuto legal; que no puede crear ni variar la situación que establece dicho estatuto, y que además permite la modificación de éste en cualquier momento sin necesidad del consentimiento del empleado, es el acto condición.

Precedentes: Amparo en revisión 8357/64. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Monterrey, N. L. y coags. 25 de abril de 1972. Unanimidad de 16 votos. Ponente: Ernesto Aguilar Alvarez.

- Debe ser expedido por funcionario que tenga facultades para ello, es decir, que se encuentre legalmente autorizado para nombrar al personal: el oficial mayor o el responsable del personal de cada unidad administrativa.
- Éste puede ser definitivo, para ocupar una base, cuando el trabajador es contratado para desempeñar de manera regular y permanente las labores ordinarias; por tiempo fijo o por obra determinada, según el motivo de la relación de trabajo; interino, cuando se trata de cubrir una vacante temporal no excedente de seis meses y que el titular puede removerlo libremente; y provisional, cuando se requiere que el trabajador cubra una vacante temporal por más de seis meses en una plaza de base.

- Debe contener los requisitos de forma previstos en el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, que deben determinarse con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que debe de percibir el trabajador, y
- VI. El lugar en que va a prestar sus servicios.

Además de los anteriores requisitos, debe aparecer en éste la constancia de la toma de posesión del designado.

Finalmente, es indispensable comentar que la relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado, se establece entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base, conforme a lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Federal Burocrática.

2.2 INCLUSIÓN EN LISTAS DE RAYA

Como se mencionó en el punto anterior, la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores surge mediante la expedición de un nombramiento, conforme a lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin embargo, dicha relación laboral no sólo puede existir a partir de un nombramiento, ya que los artículos 3º y 12 de la propia Ley Federal Burocrática señalan que también son trabajadores del Estado, aquellos que figuren en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo. Al respecto, nuestro máximo Tribunal ha emitido la siguiente ejecutoria:

Instancia: Cuarta Sala
Epoca: Sexta Epoca
Localización
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : LII, Quinta Parte
Tesis:
Página: 115

Rubro: TRABAJADORES DEL ESTADO TEMPORALES. RELACION DE TRABAJO CON EL TITULAR. PRUEBA.

Texto: Si bien es cierto que el nombramiento de acuerdo con lo que disponen los artículos 9o. y 12o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión constituye el medio legal para establecer la relación de trabajo entre el titular y el empleado, cabe advertir que el artículo noveno en su parte final, señala que no es necesario dicho nombramiento para que una persona adquiera el carácter de trabajador del Estado, cuando se trata de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, caso en el cual se substituye dicho nombramiento con la lista de raya.

Precedentes: Amparo directo 3014/61. Secretario de Recursos Hidráulicos. 16 de octubre de 1961. 5 votos.
Ponente: Angel Carvajal.

3. EL PATRÓN EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Con el objeto de precisar la regulación de la figura jurídica del patrón en las Leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el punto siguiente se hace alusión a la misma.

3.1 CONCEPTO

El sujeto de la relación jurídico laboral regulada por el Apartado A del artículo 123 constitucional, que recibe los servicios que presta otra persona, es denominado: *empleador*, término utilizado por Juan D. Pozzo en su libro *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, y por Orlando Gomes y Elson Gottschalk en su libro *Curso de Derecho del Trabajo*; *patrono*, según Mario de la Cueva; *empresario*, *acreedor de trabajo*, *principal*, *dador de trabajo*, *dador de empleo*, *locatario*, entre otras que señala Néstor de Buen; no obstante, este último autor señala que los nombres preferentemente utilizados son los de *patrón* y *empresario*. La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que significa carga o cargo del padre.

Por nuestra parte, consideramos que acorde con la Ley Federal del Trabajo, el término adecuado para hacer referencia a la persona que utiliza los servicios que presta otra persona de manera personal y subordinada a cambio de una retribución es el de patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en el párrafo primero del artículo 10, define al patrón *como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

Para Néstor de Buen, la definición legal antes indicada es insuficiente, pues argumenta que no prevé el elemento de subordinación y la remuneración, por lo que para él, patrón "es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."¹⁴

Con relación a la definición legal, convendría sustituir el término *persona moral*, por *persona jurídica*; asimismo, compartimos la opinión de Néstor de Buen en el sentido de que al concepto de patrón deben ser agregados los elementos de subordinación y retribución, por el hecho de que el patrón es una de las partes que interviene en la relación de trabajo.

Néstor de Buen ha establecido una clasificación del patrón, tomando en cuenta los supuestos que la Ley Federal del Trabajo señala para éste, por lo que consideramos conveniente citarla:

" a) Por su naturaleza Jurídica:

1. Personas individuales;
2. personas jurídicas;
3. patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

1. Industriales;
2. comerciales;
3. agrícolas;
4. mineras;
5. de servicios.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 501

- c) Por su extensión:
 - 1. Empresa;
 - 2. establecimiento.

- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:
 - 1. De jurisdicción local;
 - 2. de jurisdicción federal.

- e) Por su ubicación:
 - a) Dentro de las poblaciones;
 - b) fuera de las poblaciones.

- f) Por el número de trabajadores que empleen:
 - a) Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
 - b) empresas regulares (más de 100 y menos de 1,000);
 - c) grandes empresas (de 1,000 trabajadores en adelante).

- g) Por la finalidad que persiguen:
 - a) Con fines de lucro;
 - b) sin fines de lucro.¹⁵

Por otra parte, es importante comentar figuras jurídicas tales como la empresa, el establecimiento, los representantes del patrón, la intermediación y la sustitución patronal, ya que éstas se encuentran íntimamente relacionadas con el patrón, como parte de la relación de trabajo.

Respecto a la empresa y el establecimiento, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 16 establece que la primera es *la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, y el establecimiento *la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa*.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Págs. 501-502

En ese sentido, la empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios y el patrón aporta su capital, es decir, es el centro de trabajo, mientras que el establecimiento es una extensión de dicho centro de labores.

La empresa es "una de las partes contratantes en una relación jurídica,"¹⁶ es decir, en la relación de trabajo ésta es el patrón, pues se trata de una persona jurídica que por si misma es la titular de la relación laboral y por tanto, la responsable frente a los trabajadores, de acuerdo con los contratos y con la Ley.

Asimismo, cuando el patrón es una persona jurídica, no puede realizar directamente las actividades de dirección o administración de la empresa, por lo que se necesitan personas físicas que lo representen; situación que ocurre también aunque el patrón sea una persona física, ya que igualmente necesita de otras personas que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 11 que *son considerados representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores*. Consecuentemente, éstos pueden efectuar actos como: acordar con los trabajadores un nuevo horario; autorizarlos para suspender su labor; justificar retardos o ausencias; sancionarlos e incluso despedirlos.

¹⁶ PÉREZ BOTIJA. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1960. Sexta Edición. Págs. 42-43, citado por DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 512

Consideramos que con dicha disposición, el legislador pretendió eliminar la posibilidad de que el patrón desconociera cualquier conducta de un funcionario; que generara responsabilidades laborales, como las indicadas.

Mario de la Cueva comenta que "los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos,"¹⁷ mientras que Néstor de Buen señala que "el concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador."¹⁸ Al respecto coincidimos con Néstor de Buen, ya que si los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, se encuentran subordinados al patrón y dependen económicamente de él, es decir, reciben una retribución por sus servicios, tienen el carácter de trabajadores, con la característica de ser de confianza.

La Ley Federal del Trabajo prevé la figura del intermediario, con el objeto de evitar actos fraudulentos del sector patronal, para evadir las obligaciones laborales que tienen para con sus trabajadores derivadas de la relación de trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley laboral, el intermediario es *la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón*. De manera que el intermediario, es un tercero que actúa como enlace para que entre dos personas surja la relación de trabajo; es ajeno del todo a dicha relación; un ejemplo cotidiano son las agencias de colocación.

¹⁷ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 159

¹⁸ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 494

El artículo 14 de la Legislación del Trabajo dispone que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores son responsables de las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados, teniendo los trabajadores los siguientes derechos:

- I. *Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y*
- II. *Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.*

Asimismo, el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo establece que *no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*

Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Ley laboral, en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes, deben observarse las normas siguientes:

- I. *La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y*

- II. *Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.*

Néstor de Buen señala que la Ley Federal del Trabajo considera como intermediario al contratista insolvente, es decir, el supuesto previsto en el artículo 13 antes enunciado. Nosotros estimamos importante precisar que van a tener el carácter de intermediarios, las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan del capital suficiente para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, por lo que las mismas van a ser solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por los deberes contraídos con los trabajadores; además, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tienen derecho a disfrutar de condiciones de trabajo análogas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para la determinación de la proporción de dichas condiciones, deben de tomarse en cuenta las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Situación distinta cuando las empresas establecidas contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en cuyo caso no tienen el carácter de intermediarios, sino de patrones, como lo confirma la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: XIV-Julio

Tesis:

Página: 638

Rubro: INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL.

Texto: Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos.
Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores derivados de la relación de trabajo que existe con el patrón, la Ley Federal del Trabajo ha previsto la figura de la substitución patronal. Ésta es la transmisión que hace una persona de la propiedad de una empresa o de sus establecimientos, a otra, que asume el carácter de nuevo patrón, con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, que se deriven o se hayan derivado de las relaciones laborales.

Conforme a lo previsto en el artículo 41 de la Legislación laboral, *la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses se computa a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.*

Del precepto indicado, se desprende que con la sustitución patronal no se van a ver afectadas de ninguna manera las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; que el patrón anterior (sustituido) va a ser solidariamente responsable con el nuevo (patrón sustituto), por aquellas obligaciones que se originaron antes de la sustitución, hasta por un plazo de seis meses, ya que una vez vencido, sólo es responsable el nuevo patrón. Plazo que empieza a correr cuando sea notificada la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa o establecimiento.

En otro orden de ideas, en virtud de que el Estado es una persona jurídica, requiere de órganos de representación, decisión y ejecución que actúen por él, es decir, necesita de la participación de individuos para que realicen sus tareas o cometidos.

Como se ha comentado, los sujetos de la relación de trabajo son el Estado y sus trabajadores, sin embargo, la Ley Federal Burocrática en ningún momento se refiere al Estado como patrón, ya que para ésta la relación jurídico laboral existe entre los titulares de los Poderes de la Unión, otras instituciones y los trabajadores a su servicio.

En ese sentido, de acuerdo a lo previsto en los artículos 1º y 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación jurídico laboral de los trabajadores que se rigen por el Apartado B del artículo 123 constitucional se establece entre el Estado, por conducto de los titulares de las dependencias que a continuación se indican:

I. Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial);

II. Gobierno del Distrito Federal, e

III. Instituciones como:

- 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 Ávila Camacho, y
- Hospital Infantil.

IV. Así como de otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

De manera que en el Poder Ejecutivo, la titularidad la asume el Secretario del Ramo; en el Poder Legislativo, las directivas de las Cámaras de Diputados y Senadores; y en el Judicial, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el cuerpo colegiado que ejerce la titularidad para efectos de la relación laboral. En el caso del Distrito Federal, es el Jefe de Gobierno, así como los directores generales o sus equivalentes de las demás dependencias referidas.

La titularidad es regulada por la Ley Federal Burocrática y en la mayoría de los casos, en las condiciones generales de trabajo de las instituciones públicas; consiste en la facultad que de manera individual o colegiada se ejerce como consecuencia de la representación de la dependencia u órgano, asumiéndose así la representación del Estado, siendo competente la autoridad nominadora, es decir, la que expide los nombramientos, la que tiene efectos directos en la relación de trabajo.

3.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES

El patrón como parte de la relación jurídico laboral tiene derechos y obligaciones, los cuales de manera general se encuentran previstos en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, denominado "*derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones*".

Conforme a lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los patrones:

- I. *Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;*
- II. *Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;*

- III. *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no puede exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;*
- IV. *Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea ilícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;*
- V. *Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición debe observarse en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;*
- VI. *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;*
- VII. *Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;*
- VIII. *Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;*

- IX. *Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;*
- X. *Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido puede descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores pueden volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tienen el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;*
- XI. *Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;*
- XII. *Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;*
- XIII. *Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;*

- XIV. *Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deben sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo puede cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos es substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deben prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;*
- XV. *Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;*
- XVI. *Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deben modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;*
- XVII. *Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;*

- XVIII. *Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;*
- XIX. *Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;*
- XX. *Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;*
- XXI. *Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se puede emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;*
- XXII. *Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;*
- XXIII. *Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;*

- XXIV.** *Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones pueden exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;*
- XXV.** *Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;*
- XXVI.** *Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;*
- XXVII.** *Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y*
- XXVIII.** *Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.*

Asimismo, con base en el artículo 133 de la Legislación laboral, los patrones tienen prohibido:

- I. *Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;*
- II. *Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*

- III. *Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;*
- IV. *Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;*
- V. *Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;*
- VI. *Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;*
- VII. *Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;*
- VIII. *Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;*
- IX. *Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;*
- X. *Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y*
- XI. *Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.*

Coincidimos con Néstor de Buen cuando señala que las prohibiciones referidas, no son más que otras obligaciones a cargo del patrón, aunque el legislador les haya dado ese carácter.

Mario de la Cueva sostiene que las obligaciones del patrón tienen el carácter de imperativas, pues se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo; a estas las define como "medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de sus niveles de vida."¹⁹

Por su parte, Néstor de Buen señala que los deberes del patrón consagrados en los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, son "obligaciones institucionales,"²⁰ las cuales clasifica de la siguiente manera:

"Obligaciones institucionales del patrón.	{	{ De dar.
	{ Simples.	{ De hacer.
	{	{ De no hacer.
	{	{ De tolerar.
	{ Complejas." ²¹	

Las obligaciones patronales aludidas no son las únicas, ya que existen muchas otras dispersas en la Ley Federal del Trabajo y en el propio artículo 123 constitucional.

Por otra parte, los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo prevén las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, que a contrario sensu podemos considerarlas derechos del sector patronal. Adicionalmente, el patrón tiene los siguientes derechos:

¹⁹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 400

²⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 379

²¹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 380

- Coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, cámaras empresariales, etc., conforme a lo previsto en los artículos 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 357 de la Ley Federal del Trabajo;
- Llevar a cabo huelgas o paros, sustentado en la fracción XVII del artículo 123 constitucional;
- Solicitar la suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, como lo disponen los artículos 427 y 433 de la Ley Federal del Trabajo;
- Solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 57 de la Legislación laboral; y
- Rescindir la relación de trabajo, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los derechos y obligaciones del Estado como patrón, la Ley Federal Burocrática al igual que la Ley Federal del Trabajo establece en el Título Segundo los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son obligaciones de los titulares:

**VEJIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- I. *Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;*
- II. *Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;*
- III. *Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tienen derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;*
- IV. *De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo;*
- V. *Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;*
- VI. *Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:*



- a) *Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*
- b) *Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.*
- c) *Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.*
- d) *Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.*
- e) *Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.*
- f) *Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.*
- g) *Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.*
- h) *Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.*

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo son enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regula los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgan y adjudican los créditos correspondientes.

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

VIII. *Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:*

- a) *Para el desempeño de comisiones sindicales.*
- b) *Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.*
- c) *Para desempeñar cargos de elección popular.*
- d) *A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la Ley, y*

e) *Por razones de carácter personal del trabajador.*

Así que las obligaciones que tienen los titulares como sujetos de la relación jurídico laboral (patrones) son las de preferir a los trabajadores sindicalizados sobre los que no lo sean, tomando en cuenta sus conocimientos, aptitudes y antigüedad, de donde puede derivarse la cláusula de admisión, que legalmente no se encuentra prevista, a quienes son la única fuente de ingreso familiar, a los veteranos de la Revolución, a los sobrevivientes de la invasión norteamericana de 1914, a los que hubieran prestado servicios con anterioridad, así como a quienes acrediten tener derechos escalafonarios; cumplir con las normas de seguridad e higiene; en caso de despidos injustificados, el Laudo emitido por el Tribunal deben respetarlo y cumplirlo, esto es, reinstalando al trabajador y ordenar que se le paguen los salarios caídos, o en su caso, cubrir la indemnización correspondiente y demás prestaciones a que tenga derecho; en los casos de supresión de plazas por reajuste en el presupuesto, al trabajador afectado se le debe designar otro cargo de igual categoría y sueldo; facilitar los instrumentos necesarios para la realización de las labores de los trabajadores; cubrir las cuotas señaladas por las disposiciones de la materia, tales como las de seguridad social, aunque éstas son retenidas y descontadas directamente por la Tesorería del sueldo de los trabajadores; proporcionar a los trabajadores las prestaciones a que tengan derecho; conceder licencias a los trabajadores, en los casos y conforme a la normatividad aplicable; hacer los descuentos que los sindicatos ordenen o soliciten, con base en la Ley de la materia; y finalmente, integrar los expedientes de los trabajadores y proporcionar los informes que se les soliciten para tramitar las prestaciones sociales de éstos.

Finalmente, la Ley Federal Burocrática no delimita los derechos del Estado-patrón, sin embargo, uno de los principales es el suspender los efectos del nombramiento de los trabajadores públicos, ajustándose a las disposiciones que para tal efecto prevé la propia Ley.

4. EL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1 CONCEPTO

Al sujeto de la relación de trabajo que presta sus servicios en favor de otro, regido por el Apartado A del artículo 123 constitucional, según manifiesta Néstor de Buen se le conoce como *obrero, operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, productor y acreedor de salario, asalariado y jornalero*; no obstante, "la expresión "trabajador" es la que tiene mayor aceptación,"²² ya que como lo señala Mario de la Cueva, la vigente Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta el principio de igualdad existente entre todos los sujetos que entregan su energía de trabajo a otro, estableció exclusivamente el término *trabajador* para designar "al sujeto primario de las relaciones de trabajo,"²³ y sólo por excepción utiliza la denominación *obrero*, para efecto de los plazos para el pago del salario.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° define al trabajador como *la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado*.

Concepto considerado genérico, ya que se atribuye a todas las personas que conforme a la Legislación laboral, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. Sin embargo, existe la inquietud de cuándo una persona tiene el carácter de trabajador, ya que para algunos estudiosos de la materia como Manuel Alonso García, una persona es trabajador cuando celebra un contrato de trabajo; otros como Mario de la Cueva señalan que tiene ese carácter quien pertenece a la clase trabajadora, o bien, aquel que está sujeto a una relación de trabajo, este último es el criterio aceptado.

²² DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 386.

²³ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 152

Por su parte, Néstor de Buen, precisa que hay dos factores para determinar que un sujeto tiene la condición de trabajador, el primero por el hecho de la "existencia de la relación subordinada,"²⁴ es decir, depende solamente de la prestación de servicios, y el segundo, de la actividad que desempeñe.

Por lo anterior, consideramos que conforme a la Ley Federal del Trabajo, un sujeto tiene la categoría de trabajador siempre que sea una persona física, que preste sus servicios de manera personal y subordinada a otra persona física o jurídica, lo que significa que la actividad intelectual o material debe ser desempeñada por él mismo y bajo las órdenes del patrón, a cambio de un salario.

Con relación al trabajador regulado por el Apartado B del artículo 123 constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo define en el artículo 3° como *toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.*

Carlos A. Morales Paulín señala que el trabajador al servicio del Estado es "toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado, independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídico laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo o su equivalente."²⁵

4.2 CLASES

De acuerdo a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores pueden ser clasificados en general, con base en la duración de la relación de trabajo, en los siguientes términos:

²⁴ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 485

²⁵ MORALES PAULÍN, CARLOS A. Derecho Burocrático. México, 1995. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 80

- **Trabajadores de planta:** son los que realizan las actividades normales y necesarias de la empresa, sin los cuales se hace imposible su funcionamiento y su relación de trabajo es por tiempo indeterminado. Éstos se subdividen en:
 - **Continuos:** son los que realizan las labores permanentes del centro de trabajo.
 - **De temporada:** son los que teniendo el carácter de planta, prestan sus servicios durante ciertos períodos determinados, como en el caso de la zafra en los ingenios azucareros.
 - **Sustitutos, Interinos o suplentes:** son los que desempeñan labores por tiempo determinado, ocupando una vacante o el lugar de un trabajador de base, por ejemplo, en el período vacacional de éstos.
- **Trabajadores eventuales:** cuya prestación de servicios es por tiempo determinado o para obra determinada, mismos que a su vez se dividen en:
 - **Sustitutos, Interinos o suplentes:** son los que desempeñan labores por tiempo determinado, ocupando una vacante o el lugar de un trabajador de base, por ejemplo, en el período vacacional de éstos, sin embargo, éstos no adquieren la planta o base.
 - **Ocasionales:** los cuales pueden laborar al servicio del patrón una ocasión o todas las veces que se requieran sus servicios.
 - **Accidentales:** quienes prestan sus servicios al patrón por una sola vez.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo se refiere a los trabajadores sindicalizados, los cuales consideramos pueden ser de planta o eventuales; a los trabajadores menores, a los de confianza y a los especializados, cuya regulación es específica.

Con relación al trabajador burocrático, Carlos A. Morales Paulín señala que los trabajadores al servicio del Estado pueden ser clasificados tomando en cuenta lo siguiente:

- a) Por la naturaleza jurídica de su vinculación: relación civil o relación laboral,
- b) Por la duración de la relación laboral: de planta o temporal,
- c) Por su rango: funcionario o empleado. "26

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 4° establece que *los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base*; no obstante, consideramos importante incluir a los trabajadores temporales o eventuales, previstos en los artículos 3° y 12 de la propia Ley Federal Burocrática. Los trabajadores temporales, son aquéllos que figuran en las listas de *aya*, los cuales incluso pueden estar cubriendo vacantes.

En los subsecuentes puntos haremos referencia a los trabajadores de planta o base y de confianza, regidos por ambos Apartados del artículo 123 constitucional.

2.1 TRABAJADORES DE BASE

Esta clase de trabajadores regulados por el Apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo no los denomina como de base, sino que utiliza el término de *planta*, lo que se puede constatar en los artículos 127 fracción II, 132 fracción X, 156, 158, 162, 186, 219 y 280 de dicho ordenamiento legal.

La Legislación laboral hace alusión a este tipo de trabajadores, pero no proporciona un concepto que nos permita distinguirlos de los demás. Al respecto, Néstor de Buen señala que los trabajadores de planta (o también denominados por él de base) "son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa,"²⁷ los cuales son permanentes y de temporada, cuando desempeñan su actividad de manera continua o si sólo la realizan durante ciertas épocas. Asimismo, comenta que en ocasiones dicho término es utilizado para distinguir a los trabajadores sindicalizados de los trabajadores que no los son, como es el caso de los trabajadores de confianza.

En ese sentido, el trabajador es de planta cuando los servicios que presta son por necesidad permanente de la empresa, agregando Néstor de Buen que ello no significa que se requiera que labore todos los días, sino que lo haga de manera uniforme durante períodos fijos.

Por otra parte, conforme a lo previsto en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son trabajadores de base *los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, son inamovibles. Los de nuevo ingreso no son inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.* Dicha disposición se refiere al artículo 5° de la Ley, el cual prevé quiénes tienen el carácter de trabajadores de confianza.

Como se puede observar, dicha disposición es ambigua, pues sólo indica por exclusión quienes tienen ese carácter, al referirse al precepto que enumera a los trabajadores de confianza; asimismo, establece que todos los trabajadores de base son inamovibles y que para ello es necesario que hayan prestado sus servicios por más de seis meses sin tener nota desfavorable en su expediente,

²⁷ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. Pág. 67

por lo que puede considerarse que una vez transcurrido el plazo antes señalado automáticamente se adquiere el carácter de trabajador de base y por lo tanto inamovible, sin embargo, en la práctica no es así, ya que existen muchos trabajadores que han prestado sus servicios al Estado por varios años y aún no han obtenido su base, debido a que sus sueldos no están incluidos en el presupuesto, sino que se cubren de partidas globales, o están incluidos en las listas de raya o provisionales; o simplemente porque están cubriendo interinatos.

En ese sentido, los trabajadores de base regidos por el Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son aquellos que no desempeñen alguno de los cargos que se consideran como de confianza. No obstante, dichos trabajadores pueden ser promovidos a un puesto de confianza, en cuyo caso, dejan de ser de base durante el tiempo en que desempeñen dicho cargo, pero en el momento en que terminan sus funciones de confianza, pueden volver a ocupar su trabajo de base. Ello significa que los trabajadores públicos no pueden ser al mismo tiempo de base y de confianza, ya que los de confianza no gozan del derecho a la permanencia en el empleo, principio que será comentado en el subsecuente punto, mientras que los trabajadores de base son inamovibles, e incluso las demás prerrogativas consignadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo son aplicables a éstos últimos, conforme a lo previsto en el artículo 8° de la propia Ley Federal Burocrática.

Por otra parte, los trabajadores de planta regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional, conforme a lo previsto en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo pueden también ser asignados a puestos de confianza; durante el tiempo en que desempeñen dichas funciones de confianza dejan de ser de planta; sin embargo, cabe aclarar que en la iniciativa privada los trabajadores de confianza pueden simultáneamente ser de planta, con la salvedad de que al igual que los trabajadores públicos de confianza no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.2 TRABAJADORES DE CONFIANZA

Como ya se indicó, otro tipo de trabajadores contemplados en la Ley Federal del Trabajo, son los denominados de confianza, antes conocidos como *empleados*; éstos tienen, como otros trabajadores especiales, características muy peculiares y, por lo tanto, un tratamiento diferente con relación a los derechos que la propia Ley consagra en beneficio de los trabajadores en general.

La vigente Legislación del Trabajo, al igual que la de 1931, no nos proporciona un concepto de dichos trabajadores; no obstante, en el artículo 9° se establece que *la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que sé de al puesto; que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.*

Néstor de Buen, menciona que al elaborarse el anteproyecto de la actual Ley Federal del Trabajo, la comisión redactora sugirió que para que el trabajador tuviera la categoría de confianza debía tomarse en cuenta: la naturaleza de las funciones desempeñadas por éste y no sólo la designación que se le diera a un puesto; qué actividades podían ser consideradas de confianza, y aplicar la analogía en los casos en que los trabajadores realizaran labores similares a las previstas como de confianza; de ahí la redacción de la disposición indicada, en donde sólo se mencionan las denominadas funciones de confianza y no una definición.

Asimismo, Néstor de Buen señala que "una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia

generales."²⁸ Dicha fórmula y las disposiciones legales vigentes interpretadas por la doctrina y nuestro máximo Tribunal, permitieron establecer que un trabajador es de confianza, según la naturaleza de las funciones que desempeña, que son: las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón, es decir, aquellas actividades que el mismo patrón puede realizar, pero las delega en estos trabajadores, reflexiones éstas con las que estamos de acuerdo.

No obstante la redacción genérica del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, ha sido criticada por el sector patronal, ya que éste desea que se aumenten las funciones o puestos catalogados como de confianza.

Los trabajadores de confianza no se encuentran previstos expresamente en el Apartado A del artículo 123 constitucional; Mario de la Cueva al respecto manifiesta que su regulación en la Ley Federal del Trabajo no viola dicha disposición constitucional "porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones."²⁹

La Ley Federal del Trabajo prevé a los trabajadores de confianza en el Título Sexto concerniente a los trabajos especiales. Conforme a lo previsto en el artículo 181 de la Ley, los trabajos especiales se rigen por las normas del título referido y por las generales de la Ley en cuanto no las contraríen, lo que significa que los trabajadores de confianza se rigen por normas específicamente determinadas, y por las disposiciones de carácter general siempre que no exista contradicción entre ellas.

²⁸ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 492

²⁹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 155

TFEIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se ha mencionado, el trabajador de confianza no goza del denominado principio de estabilidad o permanencia en el empleo que consagra la Ley Federal del Trabajo, que de acuerdo con Mario de la Cueva "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."³⁰ Éste es un derecho del trabajador para permanecer en su trabajo, en tanto no decida por voluntad propia separarse del empleo, no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, lo que origina otros derechos como la prima de antigüedad.

Asimismo, Mario de la Cueva señala que se habla de estabilidad absoluta "cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador,"³¹ y de estabilidad relativa "cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."³²

Con base en lo previsto por la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que en general existe el derecho a la estabilidad en el trabajo, es decir, a la permanencia absoluta, porque se prevé la figura de la reinstalación en el empleo; sin embargo, ésta es relativa, ya que se admite la posibilidad de que el patrón se exima de su obligación de reinstalar en el empleo, cuando se trate de

³⁰ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición Editorial Porrúa, S.A. Pág. 219

³¹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición Editorial Porrúa, S.A. Pág. 221

³² DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición Editorial Porrúa, S.A. Pág. 221

trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; aquellos que tengan contacto directo e inmediato con el patrón; que sean de confianza; domésticos; y eventuales, de acuerdo a lo previsto en el artículo 49 de la propia Legislación laboral.

Los razonamientos que nos permiten aseverar que el trabajador de confianza no goza del derecho a la estabilidad, son los siguientes:

- En caso de que este trabajador haya sido despedido injustificadamente y ejercite ante las autoridades laborales la acción de reinstalación, aun cuando ésta prospere en su beneficio, el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlo en el empleo, mediante el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley, como lo dispone la fracción III del artículo 49 de la propia Ley Federal del Trabajo.
- Al trabajador de confianza se le puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de *pérdida de confianza*, con independencia de las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; en este caso, si el trabajador hubiese sido promovido en un puesto de planta, debe volver a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Respecto al punto anterior, es confuso saber cuándo se le pierde la confianza a un trabajador, por lo que cuando el patrón lo despide, argumentando esa causal, debe demostrarlo a las autoridades laborales. Al respecto conviene enunciar las siguientes ejecutorias:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CXVII

Tesis:

Página: 639

Rubro: CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR PERDIDA DE CONFIANZA AL TRABAJADOR.

Texto: La pérdida de confianza a un trabajador puede basarse en hechos que sin constituir causas de rescisión, por ser ajenas al desempeño real del trabajo, sean de naturaleza tal que priven a éste de eficacia o que engendren en el ánimo del patrón la convicción de que el trabajador faltó al sentimiento de lealtad implícito en todo contrato de trabajo.

Precedentes: Amparo directo en materia de trabajo 5591/51. Fábrica de Loza "El Anfora", S. A. 12 de agosto de 1953. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CVI

Tesis:

Página: 584

Rubro: CONFIANZA, DESPIDO DEL TRABAJADOR POR PERDIDA DE LA.

Texto: No basta al patrón mencionar que ha perdido la confianza al trabajador, por ser esto de naturaleza subjetiva, pues es necesario que exprese y demuestre qué hechos objetivos dieron motivo a tal pérdida, a fin de que la autoridad juzgadora esté en posibilidad de apreciar la justificación o injustificación del despido.

Precedentes: Amparo directo 9207/49. Banco Nacional de Crédito Ejidal, S. A. 16 de octubre de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

Asimismo, si el trabajador de confianza con anterioridad había sido de planta, al ser separado del empleo por la causa en comento, tiene derecho a volver a su puesto de planta, salvo que haya sido despedido justificadamente. El trabajador que se encuentre en dicho supuesto sólo tiene un año para volver a su puesto de planta; plazo previsto en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de proteger la seguridad jurídica del patrón y de los demás trabajadores.

Sus condiciones de trabajo deben ser proporcionadas de acuerdo a la naturaleza e importancia de los servicios que presten; no pueden ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Los derechos y obligaciones contenidos en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento son extensivas a estos trabajadores, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato.

Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de los trabajadores en general, asumir el liderazgo de éstos y participar en los sucesos derivados de la huelga ejercitada por los mismos, prohibiciones que se encuentran previstas en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, se reitera la prohibición de su asociación en el precepto 363 de la Ley laboral, que también prevé que los sindicatos deben determinar las medidas en caso de que sus miembros sean promovidos para desempeñar puestos de confianza.

Como se ha mencionado, en los conflictos de huelga, concretamente en el recuento, no se computan los votos de los trabajadores de confianza, de acuerdo a lo previsto en el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Néstor de Buen indica que en dichos conflictos, los trabajadores de confianza no tienen derecho al pago de salarios caídos, a menos que se los otorgue el patrón.

No obstante lo anterior, es importante señalar que no existe prohibición legal alguna para que los trabajadores de confianza en ejercicio de su libertad de coalición, sindical y de negociación, puedan constituir sus propios sindicatos y por tanto a través de ellos ejerciten su derecho de huelga; sin embargo, es poco común que en la práctica se constituyan esas asociaciones.

Por lo que hace a su derecho a participar en las utilidades de la empresa, de acuerdo a lo previsto en la fracción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, *los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo*; sin embargo, en el caso de que éstos tengan el carácter de directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades, conforme a lo dispuesto en la fracción I del precepto enunciado.

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cumplimiento a lo previsto en la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 constitucional, establece en su artículo 5º *que son trabajadores de confianza:*

- I. *Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;*
- II. *En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la Ley sean de:*

- a) *Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.*
- b) *Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.*
- c) *Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.*
- d) *Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.*
- e) *Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.*
- f) *En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.*

- g) *Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.*
- h) *Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.*
- i) *El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.*
- j) *Los Secretarios Particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.*
- k) *Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.*
- l) *Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.*

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, forma parte de su catálogo de puestos.

III. *En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.*

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV. *En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.*

Al respecto, Acosta Romero señala que la categoría de trabajador de confianza en el régimen laboral burocrático deriva única y exclusivamente de la Ley, no así del nombramiento, ni de la naturaleza de las funciones, situación que en la práctica no es así, ya que existen trabajadores públicos con el carácter de confianza, aun cuando no realizan las funciones ni ejercen los puestos señalados por la Ley como de confianza, ello suponemos con el objeto de evadir las obligaciones laborales que se tienen para con los trabajadores de base.

Por su parte, Carlos A. Morales Paulín, manifiesta que la Ley Federal Burocrática establece quienes son trabajadores de confianza atendiendo a criterios, como "el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo."³³

³³ MORALES PAULÍN CARLOS A. Derecho Burocrático. México, 1995. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 115

Los trabajadores públicos de confianza se encuentran excluidos de los beneficios consagrados para los trabajadores públicos en general en el artículo 123 constitucional, y por consiguiente también de la Ley reglamentaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación en la que no estamos de acuerdo, ya que como lo señala Acosta Romero "no hay razón jurídica fundada para que no le sean aplicables."³⁴ Sólo se les conceden los derechos relativos a la protección al salario y de seguridad social, en términos de la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Al igual que los trabajadores de planta en el Apartado A del artículo 123 constitucional que hubieren sido promovidos a puestos de confianza, los trabajadores públicos de base asignados a puestos de confianza, pueden volver a ocupar su base cuando dejen de prestar sus servicios de confianza, excepto cuando exista causa justificada para su cese; cabe mencionar que respecto a estos trabajadores no existe plazo para que regresen a su trabajo de base, es decir, pueden incorporarse a dicho régimen en cualquier tiempo, como se aprecia en las siguientes tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 181-186 Quinta Parte

Tesis:

Página: 47

Rubro: TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA CON NOMBRAMIENTO DE PUESTO DE BASE.

³⁴ ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Derecho Burocrático Mexicano. México, 1995. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 377

Texto: Si un trabajador es contratado para desempeñar labores de confianza pero se le asigna un puesto de base, seguirá ocupando éste aún en el caso de que deje de desempeñar funciones de confianza.

Precedentes: Amparo directo 4166/83. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 12 de marzo de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. "Volúmenes 121-126, pág. 89. Amparo directo 718/79. Yolanda Wornor Ramírez. 18 de junio de 1979. 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. NOTA: "En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA CON ASIGNACION DE PUESTO DE BASE".

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XII-Octubre

Tesis: Página: 464

Rubro: PROIBIDAD, FALTA DE. CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA Y SU IMPLICACION EN EL EMPLEO DE BASE.

Texto: Es cierto que un trabajador al servicio del Estado, cuando ostente un empleo base, puede separarse del mismo para desempeñar uno de confianza, y también lo es según lo previsto en el artículo 5o. transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que según el caso puede volver a su primera ocupación de conformidad con el numeral en consulta, desde luego excepción hecha de que haya incurrido en falta de probidad, pues en estricto derecho es inadmisibles. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1927/93. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 15 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Liala Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Compartimos la opinión de estudiosos de la materia respecto de la necesidad de que la situación jurídico laboral de los trabajadores públicos de confianza sea regulada, bien en un capítulo de la Ley Federal Burocrática o en una Legislación específica, de manera que se les otorguen las prerrogativas a que tienen derecho, ya que éstos finalmente también son trabajadores, los cuales injustamente carecen de toda acción y derecho para demandar en caso de ser despedidos.

Por lo que hace a su libertad de asociación, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cada dependencia sólo de existir un sindicato, es decir, el correspondiente a los trabajadores de base; sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que es inconstitucional la sindicación única y por consiguiente dicho artículo, de acuerdo con las siguientes tesis:

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: P. 1/97

Página: 117

Materia: Laboral

Rubro: SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 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.

Texto: 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.

Precedentes: 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 Mayagolita. Secretario: Alfredo E. Báez López. Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad 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.

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P.J.J. 43/99

Página: 5

Materia: Constitucional, Laboral Jurisprudencia.

Rubro: SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

Texto: 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 existencia y personalidad propias. Dicha libertad 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 mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Precedentes: 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 Solidaridad 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. Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro

Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P. XLV/99

Página: 28

Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada.

Rubro: SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

Texto: 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 existencia y personalidad 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 mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Precedentes: Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero.

Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero Secretario. Carlos Mena Adame. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número XLV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P.J. 43/99, de rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVIEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."

Criterio que compartimos, ya que los trabajadores de confianza en ejercicio de su libertad de coalición, sindical y de negociación, pueden constituir sus propios sindicatos y ejercitar a través de ellos el derecho de huelga.

4.2.3 TRABAJADORES MENORES DE EDAD

En México, como en todos los países subdesarrollados, los menores de edad prestan sus servicios por la necesidad que tienen de subsistir, ya que carecen de sostén económico en su hogar, e incluso la mayoría de las veces asumen la responsabilidad de llevar los alimentos a su familia; esas necesidades apremiantes han provocado que éstos sean objeto de abusos y más aún, impiden que muchas de las veces los mismos crezcan física y mentalmente de manera normal. El Derecho del Trabajo ha buscado proteger a estos trabajadores, a efecto de que los mismos se desarrollen adecuadamente, sin padecimientos que pueden derivar de trabajos excesivos o antihigiénicos, evitando que por su inexperiencia sufran accidentes y asegurar que reciban una instrucción cultural propia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por esta razón, en las fracciones II, III y XI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República se prohíben las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, así como el trabajo extraordinario de los menores de dieciséis años; y la utilización del trabajo de los menores de catorce años, pues se considera que su desarrollo físico y mental les impide ser parte en una relación de trabajo; se establece que los mayores de esa edad, pero menores de dieciséis años deben tener una jornada de trabajo de seis horas; normas que retoma la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo previsto en los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo, está vedada la utilización del trabajo de los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria (primaria y secundaria), salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Es decir, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política; para obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es necesario que el trabajador menor acuda a solicitarla, acompañando los documentos idóneos que acrediten la compatibilidad mencionada; la autoridad inmediatamente debe acordar lo conducente, conforme a lo dispuesto en el artículo 988 de la Legislación laboral.

Además de la autorización referida, dichos menores deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, requisitos sin los cuales no pueden ser sujetos de una relación jurídico laboral, de acuerdo con el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.



Se encuentra prohibido que estos trabajadores presten sus servicios en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajos que sean susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; en el ambulante, salvo autorización de la Inspección del Trabajo; en trabajos subterráneos o submarinos; en labores peligrosas o insalubres, es decir, en aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, dichas labores deben estar determinadas en el reglamento interior de trabajo; realizando trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; en establecimientos no industriales después de las diez de la noche; y en los demás que determinen las leyes, con base en lo previsto por la fracción I del artículo 175 de la Ley laboral.

De acuerdo con el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo de estos trabajadores no debe exceder de seis horas diarias; debe dividirse en periodos máximos de tres horas, disfrutando de reposo de una hora por lo menos, entre dichos lapsos de trabajo. Se encuentra prohibido que laboren tiempo extraordinario, sin embargo, en caso de que lo laboren, debe ser cubierto con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a su jornada normal de trabajo; asimismo, se impide que trabajen en los días domingos y de descanso obligatorio (1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, entre otros estipulados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo), pero si los trabajadores menores laboran en dichos días, se les debe pagar un salario doble por el servicio prestado, con independencia del salario a que tengan derecho, con fundamento en los artículos 178 y 73 de la Ley de la materia.

Asimismo, con base en el artículo 179 de la Legislación del Trabajo tienen derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

TE: IS CON
FALLA EL ORGEN

En trabajos especiales como el de los maniobristas de servicio público en zona bajo jurisdicción federal se prohíbe expresamente el trabajo de dichos menores, así como en el trabajo de los buques el de los menores de quince años y menores de dieciocho años en calidad de pañoleros o fogoneros, toda vez que la realización dichos trabajos puede afectar su adecuado desarrollo físico.

Es procedente que estos trabajadores pertenezcan al sindicato de su empresa, sin embargo, les está prohibido que formen parte de la directiva de los mismos, con base en la fracción I del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.

Debido a las condiciones en que los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis deben prestar sus servicios, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 180 prevé obligaciones específicas para los patrones que reciben los servicios de éstos, mismas que a continuación se enuncian:

- I. *Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;*
- II. *Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;*
- III. *Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;*
- IV. *Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley; y,*
- V. *Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 995 de la Legislación laboral, el incumplimiento a dichas normas, trae como consecuencia la imposición de una multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general vigente de la zona de que se trate; la Inspección del Trabajo es la autoridad competente para vigilar y proteger el cumplimiento de las normas especiales que rigen el trabajo de dichos menores, con base en la fracción I del artículo 541 de la Ley.

Todo individuo en nuestro país es mayor de edad a los dieciocho años, por lo tanto es menor de edad aquél que tenga menos años; sin embargo, para efectos de la Ley Federal del Trabajo, los menores mayores de dieciséis años pueden libremente prestar sus servicios, aunque con limitaciones como trabajar fuera del país, salvo que sean técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, trabajadores especializados; y que se desempeñen en trabajos nocturnos industriales.

Finalmente, es importante señalar que, en general, los trabajadores menores, deben disfrutar como todo trabajador los derechos que consagra el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, tales como el percibir el pago de su salario y ejercitar las acciones a que haya lugar.

Con relación a los trabajadores menores regidos por el Apartado B del artículo 123 constitucional, la Ley reglamentaria dispone que los menores de edad que tengan más de dieciséis años tienen capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la propia Ley Federal Burocrática; y que son nulas las condiciones y por tanto no obligan a estos trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años.

Como se puede observar, la Ley Federal Burocrática señala que sólo los menores que tengan más de dieciséis años pueden trabajar al servicio del Estado, con todos los derechos que la propia Legislación consagra; sin embargo, por otro lado se prohíbe que los menores de esa edad realicen labores peligrosas o insalubres o nocturnas, situación que es contradictoria, ya que se infiere que está prohibido el trabajo de los menores de dieciséis años.

Toda vez que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece más regulación que la antes enunciada para estos trabajadores, se considera que algunas normas para este tipo de trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional, como por ejemplo, la jornada de trabajo, pueden ser aplicados a éstos, con sustento en el artículo 11 de la propia Legislación Federal Burocrática, que señala que en lo no previsto por la misma, se aplicará la Ley Federal del Trabajo supletoriamente.

5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En este punto se pretende dar a conocer las formas en que la relación de trabajo de los sujetos regidos por los Apartados A y B del artículo 123 constitucional se termina, ya que en ambos casos se presentan peculiaridades diversas.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A de dicha disposición constitucional establece que el vínculo jurídico laboral se va a extinguir por rescisión y por terminación. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B señala que la relación de trabajo termina por cese.

Cabe señalar que en el desarrollo de este punto se analizará también la figura de la suspensión de la relación de trabajo en ambos apartados del 123 constitucional, la cual si bien es cierto no extingue la relación laboral, también lo es que la detiene, por lo que se considera importante incluirla, así como la interrupción del vínculo laboral.

Respecto a la terminación de la relación de trabajo propiamente dicha, Néstor de Buen manifiesta que es "la cesación de sus efectos a partir de determinado momento."³⁵ Lo anterior quiere decir que "al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias."³⁶

Mario de la Cueva la define como "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como una consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."³⁷

Conforme a lo previsto en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de terminación de las relación de trabajo:

I. *El mutuo consentimiento de las partes;*

II. *La muerte del trabajador;*

³⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág.596

³⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág.596

³⁷ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 242

- III. *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*
- IV. *La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*
- V. *Los casos a que se refiere el artículo 434.*

En ese sentido, la relación de trabajo puede terminar por causas naturales tales como la incapacidad física o mental, la inhabilidad manifiesta, o la muerte del trabajador, ya que la prestación del servicio es personal; por un acuerdo de voluntades del patrón y del trabajador; por la decisión unilateral del trabajador, que puede ser en cualquier momento; cuando se haya establecido el vínculo por tiempo u obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; y por causas colectivas de terminación del vínculo laboral, así denominadas por Néstor de Buen, que consisten en la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Cuando la terminación de la relación de trabajo deriva de la incapacidad física o mental del trabajador que provenga de un riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, con base en los artículos 54 y 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible, si así lo desea éste, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

Asimismo, si la terminación de la relación laboral proviene de un acto unilateral del patrón, y en el litigio no comprueba la causa, estamos en presencia de un despido injustificado, el cual será comentado con posterioridad; en ese caso el trabajador arbitrariamente despedido tiene los derechos previstos en el artículo 48 de la Legislación laboral, es decir, a optar por su reinstalación en el empleo o por la indemnización consistente en tres meses de salario, conforme a lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo.

5.1 SUSPENSIÓN

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación de trabajo, como "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."³⁴ Considera que esta figura es una institución necesaria, ya que siempre van a surgir circunstancias temporales que impidan que los trabajadores presten sus servicios, por lo que se ha previsto en la Ley Federal del Trabajo a efecto de defender la estabilidad en el empleo y evitar la disolución de las relaciones laborales.

Refiriéndonos a la estabilidad, como ya se indicó, ésta es un principio que constituye el derecho de permanencia de la relación de trabajo, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción, a cargo del patrón en caso de incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Dicho principio, otorga al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

³⁴ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 234

Asimismo, de la Cueva manifiesta que la suspensión de la relación de trabajo es un derecho de los trabajadores y por tanto un beneficio, ya que "cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo."³⁹

No obstante, Néstor de Buen, señala que efectivamente la suspensión favorece al trabajador, toda vez que mantiene viva la relación laboral, pero "también puede sobrevenir en su perjuicio,"⁴⁰ tal es el caso de lo previsto en los artículos 42 fracción VII, 243 y 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que posteriormente serán analizadas.

En ese sentido, podemos señalar que la suspensión consiste en la paralización temporal de las obligaciones fundamentales del vínculo laboral, esto es, la del trabajador de prestar sus servicios y la del patrón de pagar los salarios; y presenta las siguientes características:

- Afecta a los derechos y obligaciones elementales de la relación laboral, pero esta continúa vigente; y tiene algunos efectos secundarios, como la antigüedad en el empleo.
- Es temporal, ya que de lo contrario se está en presencia de la disolución de la relación de trabajo.
- No produce la disolución de la relación de trabajo, ya que llene por objeto mantener vivo dicho vínculo, hasta que desaparezca la causa que le dio origen.

³⁹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 234

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 74

- Al concluir la causa de suspensión, se reanudan los efectos de la relación de trabajo, es decir, se reserva el puesto del trabajador.

Conviene mencionar que la suspensión es distinta a la interrupción de la relación de trabajo, ya que la última es la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios, sin embargo, continúa vigente el deber del patrón de pagarle su salario; tal es el caso de los días de descanso, vacaciones, etc.

Néstor de Buen señala que hay causas legales y convencionales de suspensión. Conforme a lo previsto en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, son causas legales generales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. **La enfermedad contagiosa del trabajador.**- Es posible que aun cuando se encuentre enfermo un trabajador, pueda continuar prestando sus servicios; sin embargo, cuando existe peligro de contagio e incluso de epidemia, se justifica que suspenda sus labores y, por tanto, su relación de trabajo. Esta causa se prevé, a fin de evitar que se desarrollen epidemias en el lugar de trabajo y de esa manera proteger la salud de los demás trabajadores.

En este caso, la suspensión conforme a los artículos 43 fracción I y 45 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, empieza a surtir efectos desde la fecha en que el patrón tiene conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (ello siempre y cuando el trabajador esté asegurado) o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo; el trabajador debe regresar a sus labores, al día siguiente de la fecha en que se extinga la causa de la suspensión.

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.-** La suspensión se presenta cuando el trabajador sufre una enfermedad general que le impide prestar sus servicios. Se excluyen los padecimientos ocasionados por un riesgo de trabajo, ya que éstos se encuentran regulados por un régimen especial.

El trabajador debe dar aviso al patrón, acreditando mediante certificado médico su incapacidad para el trabajo en la fecha en que regrese a sus labores, ya que de lo contrario se entiende que ha faltado injustificadamente, pudiéndole rescindir la relación de trabajo.

Esta suspensión, de acuerdo con los artículos 43 fracción I y 45 fracción I de la Ley Federal del Trabajo comienza a surtir efectos desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (siempre y cuando el trabajador esté asegurado) o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo; el trabajador debe regresar a sus labores, al día siguiente de la fecha en que se extinga la causa de la suspensión.

Ésta no puede exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.-** Al ser sometido a proceso penal un trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida; con base en los artículos 43 fracción II y 45 fracción II de la Legislación laboral, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva; el trabajador tiene que reanudar sus labores, dentro de los quince días siguientes a la terminación de esta causa.

Para el caso de que el trabajador sea sentenciado con una pena de prisión en forma definitiva, el patrón está autorizado para rescindir la relación laboral, con base en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por principio se trata de una suspensión; sin embargo, de acuerdo con la fracción III del artículo 42 de la Ley, cuando el trabajador se encuentre en este supuesto porque haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste último tiene la obligación de pagarle al trabajador los salarios que hubiese dejado de percibir por esa situación, por lo que en todo caso estamos en presencia de la figura de la interrupción.

- IV. **El arresto del trabajador.**- Esta causa está basada en una situación de derecho que impide al trabajador prestar sus servicios, cuando por una medida administrativa o sanción judicial por faltas menores, es privado de su libertad.

La suspensión conforme a lo previsto en los artículos 43 fracción II y 45 fracción I de la Ley Federal del Trabajo inicia a partir del momento que acredite el trabajador estar detenido a disposición de autoridad judicial o administrativa, hasta que termine el arresto, por lo que al día siguiente de dicha terminación debe presentarse a laborar.

- V. **El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.**- Los servicios a que se refiere esta causal son los de las armas, de jurados, cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta, y los deberes de alistarse y servir en la Guardia Nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior, mismos que impiden que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales.

La suspensión conforme a los artículos 43 fracción III y 45 fracción II de la Ley va a surtir efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años, debiendo reanudar sus labores dentro de los quince días siguientes a la extinción de la causa.

En caso de que dicha causa sea para alistarse y servir en la Guardia Nacional, el tiempo de dichos servicios debe tomarse en consideración para determinar la antigüedad de los trabajadores, con fundamento en el artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.- La suspensión surte efectos desde el momento en que tienen que desempeñar dichos cargos hasta por un período de seis años; deben regresar al trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de dicha causa, conforme a lo previsto por los artículos 43 fracción III y 45 fracción II de la Ley.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.- Cuando al trabajador le faltan los documentos indispensables para realizar su trabajo, su relación laboral se suspende, a fin de que realice los trámites necesarios para obtenerlos.

Con fundamento en los artículos 43 fracción IV y 45 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, esta suspensión inicia a partir de que el patrón tiene conocimiento de esa falta, hasta por un período de dos meses; al día siguiente de que el trabajador tenga esos documentos debe regresar a trabajar.

Néstor de Buen señala que si transcurrido el plazo de dos meses el trabajador no obtuvo dichos documentos, "perderá el derecho a volver al trabajo,"⁴¹ lo cual es "un motivo de terminación del contrato o relación de trabajo,"⁴² pues considera que en este caso estamos en presencia de "una causa superveniente de inhabilidad manifiesta,"⁴³ prevista en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el patrón no puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo.

Adicionalmente, nosotros consideramos que fenecido el término indicado sin que el trabajador haya recabado la documentación indispensable para la prestación de sus servicios, continuará imposibilitado para trabajar, por lo que incurrirá en faltas, lo que puede dar lugar a que el patrón rescinda la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, de acuerdo a lo señalado en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se mencionó al inicio de este apartado, éste es uno de los casos de suspensión que Néstor de Buen señala que puede ser en perjuicio del trabajador, así como lo dispuesto en el artículo 243 de la Legislación laboral.

Asimismo, coincidimos con Néstor de Buen cuando señala que la Ley prevé otras causas de suspensión, como es la maternidad; sin embargo, nosotros consideramos que ésta es una causa de interrupción, ya que de acuerdo con las fracciones II y V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, recibiendo íntegramente sus salarios.

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 78

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 78

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 78

Conforme a la fracción VII del artículo 170 referido y a la fracción IV del artículo 127 de la Ley, los periodos pre y postnatales son computables para los efectos de su antigüedad y para el pago de las utilidades. De acuerdo con las fracciones III y V del artículo 170, estos descansos pueden prorrogarse por el tiempo necesario en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; si los periodos se prolongan por un plazo no mayor a sesenta días, tienen derecho a que se les pague el cincuenta por ciento de su salario, en cuyo caso se trata de una interrupción parcial; y si se prorroga por más tiempo, entonces se tratará ya de una suspensión, pues el patrón dejará de cubrir los salarios durante el tiempo prolongado; esta prórroga puede ser de hasta un año, contado a partir del alumbramiento, ya que durante ese tiempo el patrón debe conservarles su puesto, conforme a la fracción VI del multicitado artículo 170 de la Legislación del Trabajo.

Igualmente, existe la causa legal de suspensión como sanción reglamentaria, prevista en el artículo 423 fracción X de la Ley, que señala que en los reglamentos interiores de trabajo de las empresas pueden establecerse disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación; una de ellas es la suspensión en el trabajo, que no puede exceder de ocho días, previa audiencia del trabajador. Esta suspensión no afecta la antigüedad ni las vacaciones del trabajador, sin embargo, si su derecho a participar en las utilidades de la empresa, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, se toman en cuenta el número de días trabajados.

Asimismo, Néstor de Buen señala que existen causas convencionales de suspensión, que son incluidas generalmente en los contratos colectivos de trabajo, en los estatutos de los sindicatos, o bien, puestas en práctica en las empresas, sin previo acuerdo, por lo que establece las siguientes:

- a) **Días económicos.**- Son los permisos que se conceden a los trabajadores, por lo regular, sin goce de sueldo, por un periodo breve para que éstos atiendan sus asuntos personales o familiares.

- b) **Licencias.**- Las autorizaciones que otorga el patrón a los trabajadores para que se separen transitoriamente de su empleo; usualmente son por un año e interrumpen sus derechos de antigüedad.
- c) **Licencias sindicales.**- Son también permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical de la empresa, con el objeto de que puedan desempeñar sus funciones en dichas organizaciones; el autor señala que éstas "suelen ser suspensiones relativas, esto es, con pago de salario,"⁴⁴ cuando en realidad se trata de una interrupción con base en lo mencionado; en este caso, los trabajadores conservan sus derechos.
- d) **Sanciones sindicales.**- Son correcciones disciplinarias, por lo que no se pagan los salarios a los trabajadores suspendidos.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo no señala la obligación del patrón de informar al trabajador por escrito de la fecha y el motivo de la suspensión, como en el caso de la rescisión, de acuerdo a lo previsto en la parte final del artículo 47 de la Ley, por lo que compartimos la opinión de Néstor de Buen cuando manifiesta que "por analogía podría, en todo caso, aplicarse la misma norma,"⁴⁵ ya que es recomendable que el patrón tenga esa obligación, pues de lo contrario "la ausencia del trabajador ante una suspensión comunicada sólo verbalmente, puede aprovecharse para imputarle faltas injustificadas al trabajo."⁴⁶

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 80

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 80

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 81

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, en su artículo 45 establece que la suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo, y que son causas de suspensión temporal:

- I. **Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.-** En este caso, el plazo de la suspensión va a estar supeditado a que el trabajador recupere la salud y desaparezca el peligro de contagio.

- 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, pueden 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. Por lo que hace a la prisión preventiva, se entiende que debe existir absolución para que se produzca la suspensión, pues de lo contrario operaría la terminación de la relación laboral por causa justificada; en el caso del arresto, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede resolver si procede la suspensión o el cese del trabajador; para tal efecto, es indispensable que exista una solicitud por parte del titular, en su carácter de patrón del trabajador, al Tribunal Federal para que éste resuelva ordenando o autorizando el cese del mismo por el arresto sufrido.**

Con relación a los trabajadores que manejen fondos, valores o bienes, el titular de la dependencia correspondiente está facultado para suspender a éstos hasta por sesenta días, con el fin de practicar las investigaciones pertinentes y, en su caso, ejercitar las acciones por responsabilidad en contra de dichos trabajadores.

Además de las causas contenidas en el precepto señalado, existen otras dispersas en la Ley Federal Burocrática, tales como:

- a) **Licencias.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 43 fracción VIII, es obligación de los titulares de las dependencias conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los términos de las condiciones generales de trabajo; para desempeñar comisiones sindicales; cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la que estén adscritos; para ejercer cargos de elección popular; cuando sufran enfermedades no profesionales, en términos de lo previsto en el artículo 111 de la Ley de la materia; por razones de carácter personal, hasta por seis meses; y cuando sean promovidos a puestos de confianza, por el tiempo necesario.
- b) **Por huelga.-** De acuerdo a lo previsto en el artículo 95 de la Ley.
- c) **Maternidad.-** El artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que las mujeres preñadas deben disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. En realidad, este supuesto es una interrupción, de acuerdo a lo comentado.
- j) **Sanción disciplinaria.-** Ésta no debe exceder de ocho días; generalmente la misma se establece en las condiciones generales de trabajo de las dependencias. Lo anterior, en concordancia a lo previsto por la fracción IX del Apartado B del artículo 123 constitucional, que establece que los trabajadores sólo pueden ser suspendidos por causa justificada en los términos fijados por la Ley reglamentaria.

A través de esta figura los trabajadores públicos pueden suspender sus relaciones de trabajo sin perder el derecho a su plaza, lo que confirma su inamovilidad, desde luego tratándose de los trabajadores de base.

Finalmente, consideramos que por analogía se puede aplicar la fracción VI del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de que el trabajador público sea designado como representante ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que la misma es supletoria de la Ley Federal Burocrática.

5.2 DESPIDO

Mario de la Cueva señala que la disolución de la relación de trabajo se inicia con el despido, que "es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo."⁴⁷

Por su parte, Néstor de Buen manifiesta que el despido es considerado por la Ley Federal del Trabajo como una forma de rescisión, es decir, "un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."⁴⁸ Es decir, para de Buen el despido constituye un remedio cuando el trabajador viola gravemente sus obligaciones, el cual es un mal, porque va en contra del principio de la estabilidad en el empleo, sin embargo, es necesario pues pone remedio a males graves.

⁴⁷ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 251

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 86

El despido puede ser justificado o injustificado; es justificado cuando se presentan las circunstancias excepcionales que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente como causas de rescisión por parte del patrón.

Asimismo, Néstor de Buen señala que el despido justificado no termina con la relación de trabajo, ya que hay un condicionante procesal que consiste en que el patrón acredite la causa del despido y a la confirmación de su validez que hagan las autoridades laborales, por lo que incluso considera que entre el despido y la confirmación de éste transcurre un lapso de suspensión del vínculo laboral. En caso de que no acredite la causa del despido, éste se considera injustificado, ya que el patrón arbitrariamente y por una causa infundada concluye la relación laboral.

En ese mismo orden de ideas, Mario de la Cueva comenta que el despido es un acto anterior a cualquier procedimiento ventilado ante las autoridades laborales, quienes van a decidir sobre si el despido fue justificado o injustificado.

5.3 RESCISIÓN

La rescisión es definida por Mario de la Cueva como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."⁴⁹

⁴⁹ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 241

Por su parte, Néstor de Buen señala que la rescisión es una "causa superveniente contraria a derecho."⁵⁰ la cual deriva de acontecimientos anormales, que traen como consecuencia la finalización anticipada de la relación de trabajo, con independencia de que subsista la posibilidad de que ésta se reanude, como resultado de una acción ejercitada ante las autoridades laborales; la define como "el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto."⁵¹ Y que se caracteriza por ser:

- **Un acto unilateral.-** Toda vez que supone siempre la conducta del trabajador o bien, del patrón.
- **Un acto potestativo.-** Se puede hacer uso de esa facultad o abstenerse de ello.
- **Un acto formal.-** En caso de rescisión por parte del patrón, tiene el deber de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas por virtud de las cuales rescinde la relación de trabajo; en caso de que éste se niegue a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, tiene que hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que debe de proporcionar el domicilio del trabajador y solicitar que le notifique dicho aviso. El incumplimiento de dicha obligación basta para que se considere que el despido fue injustificado.
- **Derivada de una causa grave.-** No basta que se incumpla cualquier obligación derivada de la relación laboral, sino que es indispensable que la causa sea grave y traiga consecuencias respecto del trabajo; gravedad prevista expresamente en las causales de rescisión, o en su caso, debe ser análoga a éstas.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 576

⁵¹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. México, 1994. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 593

Agregamos a estas peculiaridades, el hecho de que esta figura sólo opera con respecto a las relaciones individuales de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo utiliza el término rescisión para la acción unilateral del trabajador o del patrón para dar por terminada la relación laboral. Al respecto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo señala que cuando el patrón ejercita la acción de rescisión con base en las causas contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se trata de un despido, y por el contrario cuando el trabajador rescinde el vínculo laboral por las causas previstas en el artículo 51 de la Ley, estamos en presencia de la figura del retiro, razonamiento que es retomado por Néstor de Buen, ya que según manifiesta el término rescisión es erróneo y puede tener diferentes sentidos, toda vez que no es igual que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador pues "en el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente."⁵²

Por su parte el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal en sus diversas cátedras ha manifestado que lo adecuado es hablar de rescisión por despido y rescisión por retiro, según el sujeto de la relación de trabajo que la ejercite, criterio que tomaremos en cuenta en el desarrollo de este apartado.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo el vínculo jurídico laboral de los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional puede ser rescindido en cualquier tiempo por el trabajador (rescisión por retiro) o por el patrón (rescisión por despido) siempre que medie causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 1994, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. Pág. 85

De acuerdo con el artículo 47 de la Legislación del Trabajo son causas de rescisión por despido, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

- I. **Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los 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.-** El engaño consiste en haber presentado certificados falsos o referencias en las que se atribuye al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carece.

Dicha causal deja de operar a los treinta días después de haberse iniciado la prestación de servicios, toda vez que en ese tiempo el patrón pudo conocer si el trabajador es apto para desempeñar el trabajo.

- II. **Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.-** Las conductas afectan el buen desarrollo de la relación de trabajo; para que se configure dicha causal debe realizarlas el trabajador durante la jornada de trabajo; se exceptúa de ésta, cuando el trabajador haya actuado repeliendo una provocación, o en su caso, obrado en defensa propia.

- III. **Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.-** Consiste en que como consecuencia de la realización de una de las conductas previstas en la fracción II anterior del trabajador en contra de uno de sus compañeros se altere la disciplina del centro de trabajo.

- IV. **Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.-** Cuando el trabajador cometa algún acto de los señalados en la fracción II, fuera de la jornada de trabajo, en contra de alguna de las personas mencionadas, en este caso, el patrón debe acreditar que la conducta del trabajador hace imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. **Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.-** En esta causa! lo determinante es que se trate de actos intencionales y con ello se provoquen perjuicios materiales.
- VI. **Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.-** Se exige que con la conducta del trabajador se causen perjuicios, es decir, daños graves en el centro de trabajo; que dicha conducta sea por falta de cuidado o atención; y que esa negligencia sea la única causa del perjuicio.
- VII. **Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.-** En ésta basta sólo que se produzca el peligro, es decir, el riesgo o contingencia inminente de que suceda un mal.
- VIII. **Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.**
- IX. **Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.-** Para que opere no es suficiente que el trabajador revele datos de la empresa, sino que ello traiga como consecuencia perjuicios a ésta.

- X. **Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.**- Ésta se integra por el hecho de que el trabajador deje de presentarse a laborar por más de tres ocasiones, sin permiso del patrón o sin causa justificada, en un lapso de treinta días contados a partir de la primera inasistencia. No es indispensable que dichas faltas sean continuas, ni que sean dentro de un mes de calendario.
- XI. **Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.**- El acto de desobediencia debe referirse al trabajo contratado, la orden que el trabajador haya desobedecido debió de cumplirse dentro de la jornada de trabajo. La Ley acepta que el incumplimiento sea justificado como por ejemplo en los casos fortuitos o de fuerza mayor. Esta causal para Néstor de Buen es la más grave.
- XII. **Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**- Se encuentra prevista dicha causa, toda vez que el bien jurídico que se protege es la salud de los trabajadores.
- XIII. **Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.**- Tiene por objeto evitar un grave riesgo en la empresa, pues el trabajador no sólo está en peligro, sino los demás; esta causal se configura cuando el trabajador se presenta a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, sin embargo, algunos estudiosos de materia consideran que también puede tipificarse cuando durante la jornada de trabajo, el trabajador ingiere dichas sustancias.

Se exceptúa, cuando el trabajador necesita usar narcóticos o drogas, lo cual debe acreditar mediante prescripción médica, misma que tiene que presentar al patrón antes de iniciar la prestación de sus servicios, ya que si no la exhibe, o la muestra ya durante la jornada de trabajo puede ser despedido.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.- La causa es el hecho de que al trabajador se le dicte sentencia definitiva en un proceso penal, que haya causado estado, lo que va impedir que éste desempeñe normalmente su trabajo, como resultado de la privación de su libertad.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.- Con el propósito de evitar lagunas legales, a través de esta causa se incluye la analogía, mediante la cual se permite que existan otras causas de rescisión; sin embargo, para que ésta opere es menester que los motivos análogos sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Aunando a dichas causas de rescisión, de Buen considera que el abandono del empleo es otra causal, la cual no está de manera específica prevista en la Ley Federal del Trabajo y, sin embargo, es probablemente la que más se utiliza. Ésta suele confundirse con la referida a la falta de asistencia al trabajo, no obstante, el abandono constituye la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o al deseo de no trabajar, lo cual lo manifiesta absteniéndose de ejercer sus funciones, o bien, ausentándose del empleo por un período breve.

Dicha aseveración se confirma con la ejecutoria que a continuación se transcribe:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: VI.2o.104 L

Página: 469

Materia: Laboral

Rubro: ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS.

Texto: 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.

Precedentes: 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 ALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO."

Asimismo, existen otras causas dispersas en la propia Ley Federal del Trabajo, particularmente para los trabajos especiales, debido a sus peculiaridades, por lo que a continuación se comentan algunas:

- **La pérdida de la confianza:** en el caso de los trabajadores de confianza, cuando exista un motivo razonable, conforme a lo previsto en el artículo 185 de la Ley laboral.
- **La cancelación o renovación definitiva de licencias:** aplicable a los trabajadores de los buques y de las tripulaciones aeronáuticas, con base en los artículos 208 fracción V y 244 fracción I de la Ley.
- **Violación a las Leyes de importación o exportación:** para los trabajadores de los buques y de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 208 fracción VI y 244 fracción IV del ordenamiento laboral.
- **Negarse a cursar programas de adiestramiento:** prevista para las tripulaciones aeronáuticas, conforme a lo previsto en la fracción VI del artículo 244 de la Legislación laboral.
- **La disminución en el volumen de ingresos:** aplicable a los trabajadores de autotransporte y agentes de comercio, de conformidad en lo previsto en los artículos 264 fracción II y 291 de la Ley.

Por otra parte, artículo 47 de la Ley antes mencionado, establece que el patrón tiene la obligación de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; lo anterior, en opinión de Néstor de Buen es con la finalidad de que exista una constancia auténtica del despido y que el trabajador conozca el o los motivos que el patrón puede hacer valer para justificar el rompimiento de la relación laboral.

Dicho aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador; en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando a ésta el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitar que el mismo sea notificado; lo anterior, se lleva a cabo mediante un procedimiento paraprocesal. Asimismo, se establece que la falta de aviso al trabajador, o en su caso a la autoridad laboral, basta para que se considere que el despido fue injustificado.

La rescisión por despido como forma de terminación de la relación jurídico laboral produce consecuencias, las cuales están previstas en la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 constitucional y primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que consisten en que cuando el trabajador haya sido injustamente despedido puede reclamar al patrón el cumplimiento de la relación de trabajo, es decir, la reinstalación, o en su caso, la indemnización de tres meses de salario. Dichas acciones deben ser ejercidas dentro del término de dos meses, contados a partir de la fecha del despido, ya que de lo contrario prescribe ese derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 518 de la Ley laboral.

En ese sentido, cuando existe un despido injustificado el patrón tiene la obligación, a elección el trabajador, de reinstalarlo en su trabajo o bien pagarle la mencionada indemnización.

El derecho a la reinstalación en el empleo es el fundamento del principio de estabilidad, mientras que la indemnización es una defensa a la dignidad del trabajador.

La reinstalación, según Mario de la Cueva es "la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo."⁵³

⁵³ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 258

Debe efectuarse en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios. Sin embargo, de acuerdo a lo previsto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón está en posibilidad de eludir su obligación de reinstalar en el empleo cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; que tengan contacto directo e inmediato con el patrón; que sean de confianza; domésticos; y eventuales. Lo anterior, mediante el pago de una indemnización especial consistente en veinte días de salario por cada año de servicios, prevista en la fracción II del artículo 50 de la Ley.

Pero, aun cuando el trabajador haya optado por la reinstalación o bien por la indemnización, si acredita que se le despidió injustificadamente, tiene derecho también a que se le paguen los salarios vencidos o caídos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que resolvió sobre el particular, con independencia de los demás derechos que le correspondan.

Mario de la Cueva define a los salarios caídos o vencidos como "lo que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que el despido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complete el laudo, que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones."⁴

Los salarios caídos o vencidos tienen un carácter indemnizatorio cuando el trabajador ejercita ante las autoridades laborales la acción de despido, y cuando ejercita la acción de reinstalación éstos son una prestación.

⁴ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 263

Por otra parte, con relación a la rescisión por retiro Néstor de Buen comenta que ésta "constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral."⁵⁵

A diferencia de la rescisión por despido, la rescisión por retiro tiene como consecuencia la extinción de la relación de trabajo en forma inevitable, quedando sólo vigente la determinación de las responsabilidades que pueden resultar para el patrón o para el propio trabajador, pues éste puede incurrir con su conducta en una responsabilidad civil.

Conforme a lo previsto en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de rescisión por retiro, sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:

- 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.-** Opera cuando el patrón ofrece al trabajador un puesto, salario, jornada, días de descanso, etc., y al iniciarse la prestación del servicio éste no cumple.

El trabajador tiene que hacerla valer dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de la prestación de servicios, pues de lo contrario se entiende que el trabajador aceptó trabajar con las condiciones de trabajo reales.

- II. **Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro de servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos hermanos.-** Dichas conductas deben realizarse durante la jornada de trabajo.

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 124

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.-** Cuando las conductas previstas en la fracción II anterior, se llevan a cabo fuera de la jornada de trabajo, las cuales deben ser de tal manera graves que provoquen que sea inconveniente cumplir con el vínculo laboral.
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.-** Es razonable dicha causal, toda vez que la obligación de pagar el salario convenido es la de mayor importancia a cargo del patrón y cualquier variación respecto de éste causa un serio perjuicio al trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.-** Esta causa se ha establecido con el propósito de evitar que se varíe el tiempo y lugar de pago del salario, pues ello lesiona al trabajador; el pago debe hacerse cada semana para los obreros y cada quince días para los demás; y el lugar de pago debe ser donde el trabajador preste sus servicios.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.-** Es obligación del patrón proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para que ejecuten sus trabajos, mismos que debe respetar, por lo que cuando éste actúa con malicia y causa daños a dichos útiles de trabajo, ello da lugar a que el trabajador se separe del empleo.

- VII. **La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.-** Esta causa opera cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, porque en la empresa se carezca de condiciones higiénicas o no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad.
- VIII. **Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.-** Dicha causa implica la imprudencia o descuido inexcusable del patrón que pone en peligro la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que se encuentren en él.
- IX. **Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.-** Mediante ésta se abre la posibilidad de que existan otras causas de rescisión, las cuales deben implicar la misma gravedad que las mencionadas y producir consecuencias semejantes con relación al trabajo.

La rescisión por retiro o la separación del empleo del trabajador por motivos imputables al patrón, da lugar a que éste reclame el pago de las respectivas indemnizaciones, conforme a lo señalado en los artículos 123 Apartado A fracción XXII de la Constitución General de la República, y 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador debe separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se presente cualquiera de las causas previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo .

5.4 CESE

Los trabajadores al servicio del Estado sólo pueden ser cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo dispone la fracción IX del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República.

El Maestro Miguel Cantón Moller define al cese como "la terminación unilateral de la relación laboral por parte del Estado-Patrón."⁵⁶

La Ley Federal Burocrática establece en el artículo 46 que *ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:*

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

Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

I. *Por muerte del trabajador;*

II. *Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;*

- V. *Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:*
- a) *Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.*
 - b) *Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.*
 - c) *Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.*
 - d) *Por cometer actos inmorales durante el trabajo.*
 - e) *Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.*
 - f) *Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.*
 - g) *Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.*
 - h) *Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.*
 - i) *Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.*

j) *Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.*

En los casos a que se refiere la última fracción, el jefe superior de la oficina respectiva puede ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquélla 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.

Por cualquiera de las causas a que se refiere dicha fracción, el titular de la dependencia puede suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular puede demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual provee de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

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

De dicha disposición se desprenden las causas legales mediante las cuales el Estado como patrón, en forma unilateral va a cesar los efectos del nombramiento de los trabajadores públicos. En ese sentido, el cese va a operar por:

- **Renuncia.**- Es decir, la declaración unilateral por parte del trabajador para dejar de prestar sus servicios.

- **Abandono del empleo.**
- **Abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas.-** Esta causa no es muy precisa, ya que se habla de repetición de faltas, pero no señala cuantas tienen que ser, sin embargo, se entiende que deben ser más de tres inasistencias consecutivas, aunque parece que lo que se pretende con ésta es sancionar no las faltas, sino los descuidos o irresponsabilidades del trabajador en el servicio.
- **Conclusión de obra o del tiempo determinado.-** Cuando se trata de personal para ejecutar una obra determinada, o por tiempo determinado, en forma automática termina la relación laboral cuando dicha obra concluye o fenece el plazo previsto; no obstante, en el caso del tiempo determinado, éste puede prolongarse mientras subsista la materia del trabajo, lo anterior aplicándose supletoriamente lo previsto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. Ésta en concepto de Cantón Moller, puede aplicarse por reajuste, por desaparición de la planta o por reorganización de la dependencia.
- **Muerte del trabajador.-** En ésta no existe la voluntad del Estado ni del trabajador, sino que es un hecho de la naturaleza.
- **La incapacidad física o mental permanente del trabajador.**
- **Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.-** Cuando se demuestren las causas contenidas en los incisos que integran la fracción V del artículo 46 antes descrito.

Cuando se presentan dichas causas y es factible, el jefe correspondiente puede ordenar el cambio o remoción del trabajador que hubiere incurrido en dichas conductas, a otra oficina, esto mientras se tramita ante el Tribunal la autorización para su cese; cabe aclarar que en la práctica no se observa frecuentemente que se demande dicha autorización, ya que por lo regular la dependencia se limita a defenderse oponiendo dichas causales como excepción, cuando el trabajador demanda por su despido.

Asimismo, el titular puede suspender los efectos del nombramiento cuando el sindicato está conforme con la misma, pero si no es así y se trata de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h) de la fracción V antes aludida, que hagan imposible la continuación de la relación laboral, el titular entonces está en posibilidad de solicitar al Tribunal que autorice la mencionada suspensión, esto por la vía incidental, hasta en tanto se resuelva en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Por otra parte, la Ley Federal Burocrática establece que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del multicitado artículo 46, el jefe tiene la obligación de levantar un acta administrativa, en la que intervenga el trabajador y un representante del sindicato correspondiente; en ésta se deben asentar con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la cual debe firmarse por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia; asimismo, debe entregarse una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Estamos de acuerdo con el Maestro Cantón Moller cuando señala que no sólo en esos casos debe levantarse la mencionada acta administrativa, sino en todos es conveniente hacerlo, pues como lo manifiesta es la única verdadera constancia de los hechos ocurridos, constituyendo ésta la prueba total. Incluso, se prevé que cuando a juicio del titular de la dependencia es procedente demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a dicha demanda se debe adjuntar como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al haberse formulado ésta se hayan agregado a la misma.

Por otra parte, la doctrina considera que el artículo 46 de la Ley Federal Burocrática contiene todas y cada una de las causas de terminación de la relación de trabajo de los trabajadores regidos por el Apartado B del 123 constitucional.

En nuestra opinión es un poco confusa la regulación que la Ley Federal Burocrática establece para concluir el vínculo jurídico laboral entre el Estado y sus trabajadores, ya que utiliza como sinónimos los términos cese y terminación de los efectos del nombramiento.

En otro orden de ideas, las consecuencias jurídicas del cese o despido, cuando éste sea injustificado son la reinstalación y el pago de los salarios caídos, o la indemnización consistente en tres meses de salario, conforme lo disponen los artículos 123 constitucional Apartado B fracción IX segundo párrafo y 43 fracciones III y IV de la Ley de la materia; lo anterior, con independencia de las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

Esos derechos deben ser reclamados por el trabajador injustamente cesado ante el Tribunal Federal dentro de un plazo de cuatro meses, contados a partir del momento en que sea notificado del despido o cese, conforme a lo previsto en el inciso a) de la fracción II del artículo 113 de la Ley Federal Burocrática.

CAPITULO TERCERO

DERECHOS Y PRESTACIONES DEL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. DERECHOS Y PRESTACIONES DEL TRABAJADOR EN AMBOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En este capítulo, expondremos los derechos y prestaciones que tienen los trabajadores regulados por los Apartados A y B del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Los derechos de los trabajadores emanan de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentarias de los Apartados de la norma constitucional antes aludida; éstos son las obligaciones que el patrón adquiere a partir de que surge el vínculo jurídico laboral. Las prestaciones también derivan de la propia Legislación laboral, sin embargo, también pueden originarse en la relación laboral misma, por ejemplo, la jubilación, premios a la puntualidad, etc.

A esos derechos y prestaciones a que nos referiremos en lo subsecuente, la doctrina y la Ley les denomina condiciones de trabajo, que para Néstor de Buen son "aquellos aspectos importantes que integran el objeto de la relación laboral."⁵⁷

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 153

Con relación a los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prestación de servicios debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para los trabajadores y su familia.

Conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Legislación laboral, cuando en las empresas no existan contratos colectivos aplicables, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones deben constar por escrito, en dos ejemplares, por lo menos, para cada una de las partes. Asimismo, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben contener lo que a continuación se indica:

- I. *Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. *Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*
- III. *El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*
- IV. *El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;*
- V. *La duración de la jornada;*
- VI. *La forma y el monto del salario;*
- VII. *El día y el lugar de pago del salario;*

VIII. *La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

IX. *Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.*

En términos del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo en ningún caso pueden ser inferiores a las fijadas por la propia Ley; deben proporcionarse de acuerdo 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 dicho ordenamiento.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 57 de la Legislación laboral dichas condiciones pueden modificarse. La solicitud respectiva debe formularse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; en el caso de los trabajadores es procedente cuando el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo, o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen; y los patrones sólo pueden hacer valer ese derecho, cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

En ese sentido, cuando los patrones modifican las condiciones de trabajo de sus trabajadores en forma unilateral y arbitraria, los trabajadores pueden ejercitar la acción de rescisión a la que nos hemos referido en el capítulo anterior, tal y como se desprende de la siguiente Jurisprudencia:

Precedencia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: 9a. Época

Localización:

Novena Época

Precedencia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomó: VIII, Noviembre de 1998

Tesis: III.T. J/26

Página: 425

Materia: Laboral Jurisprudencia.

Rubro: CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Texto: El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 524/94. Arturo Escobedo Carballar. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández. Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora. Amparo directo 412/97. Miguel Ángel Leyva Carmona. 29 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora. Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna. Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, julio de 1994, página 506, tesis VI.20.30 L de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO." y Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 17, tesis de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO."

En el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo se encuentran previstas en general las condiciones de trabajo; sin embargo, las relativas al ascenso, a las habitaciones para los trabajadores y a la capacitación y el adiestramiento se encuentran dispersas en otros Títulos de la propia Ley.

Por lo que hace a los derechos y obligaciones de los trabajadores públicos, éstos se consignan en las denominadas condiciones generales de trabajo, que son para los burócratas lo que los contratos colectivos de trabajo son para los trabajadores de la iniciativa privada; sin embargo, a éstas nos referiremos en apartados siguientes, precisamente al comentar la figura del contrato colectivo de trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Título Segundo regula lo concerniente a la jornada de trabajo, tiempo extraordinario, días de descanso, vacaciones, salario y aguinaldo; en otros hace referencia al escalafón y a la organización sindical de éstos.

En ese orden de ideas, nos proponemos hacer un análisis de los siguientes derechos y prestaciones de los trabajadores:

- **Jornada de trabajo.**

- **Salario.**

- **Capacitación y adiestramiento.**

- **Habitación.**

- **Días de descanso: semanal y obligatorios.**

- **Prima dominical.**

- **Vacaciones.**

- **Prima vacacional.**
- **Aguinaldo.**
- **Prima de antigüedad.**
- **Tiempo extraordinario.**
- **Tiempo de reposo.**
- **Utilidades.**
- **Huelga.**
- **Constitución e integración de sindicatos.**
- **Contrato colectivo de trabajo.**
- **Escalafón.**
- **Indemnizaciones.**

1.1 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El Constituyente de 1917 incluyó en la fracción I del artículo 123 constitucional la disposición que establece la duración máxima de la jornada en ocho horas, vigente hasta nuestros días.

Asimismo, el legislador tuvo a bien delimitar la jornada de trabajo, a fin de proteger la salud y la vida de los trabajadores, ya que como se estableció en la exposición de motivos de la vigente Ley Federal del Trabajo, la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo la atención de los trabajadores disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; el trabajo excesivo afecta la salud de los trabajadores, precipita su invalidez y aun la muerte.

Tomando en consideración la parte del día en que se desarrolla la jornada de trabajo, de acuerdo con las fracciones I y II del Apartado A del artículo 123 constitucional y los artículos 60 y 61 de Ley Federal del Trabajo, en general, existen tres clases:

- **La jornada diurna:** es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración máxima de ocho horas.
- **La jornada nocturna:** comprende entre las veinte y las seis horas, cuya duración se limita a siete horas.
- **La jornada mixta:** abarca períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputa como jornada nocturna; su duración es de siete horas y media.

Sin embargo, la propia Ley laboral establece de manera específica otras clases de jornada, tales como:

- **La jornada reducida:** para los menores de dieciséis años, que no pueden trabajar más de seis horas diarias, y en algunos trabajos especiales como el de las tripulaciones aeronáuticas, que se limita la jornada por abajo de los límites legales, en términos de los artículos 123 Apartado A y fracción III de la Constitución General de la República, 177 y 224 de la Ley Federal del Trabajo.
- **La jornada especial:** ya que por un lado la Ley establece una duración máxima de la jornada de trabajo y, por otro, de acuerdo con el artículo 59 de dicho Ordenamiento permite una jornada diaria mayor, si con ello se otorga a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- **La jornada ilimitada:** en el caso de los trabajadores domésticos, pues de acuerdo con el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se exige que éstos disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche, no teniendo los mismos por tanto una jornada de trabajo delimitada.
- **La jornada extraordinaria:** cuando se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, de acuerdo a lo previsto en el artículo 66 de la Legislación laboral.
- **La jornada emergente:** se refiere a la que cubren los trabajadores más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de los mismos, de sus compañeros o de los patrones, o la existencia misma de la empresa; dicha jornada de trabajo sólo puede prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, e incluso cuyo caso dichas horas de trabajo deben pagarse con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada, de conformidad en lo dispuesto por los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante comentar que los aspectos relativos al horario, lugar y momento de inicio y terminación de la jornada de trabajo deben ser previstos en el reglamento interior de trabajo, toda vez que dicho ordenamiento es el conjunto de normas complementarias que rigen el desarrollo de los trabajos de cada empresa o establecimiento, con base en lo dispuesto en el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I del Apartado B del artículo 123 constitucional y los artículos 21 al 24 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan que la jornada de trabajo de los trabajadores públicos diariamente debe ser máximo de ocho horas en el caso de la diurna; de siete horas cuando sea nocturna; y de siete horas y media cuando sea mixta.

La jornada de trabajo diurna se comprende entre las seis y las veinte horas, la nocturna entre las veinte y las seis horas, y la mixta comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, ya que en caso contrario, se reputa como jornada nocturna.

Finalmente, de conformidad en lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la jornada máxima de los trabajadores públicos puede reducirse cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, tomando en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

1.2 SALARIO

De conformidad en lo previsto por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el salario es *la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

El salario de los trabajadores debe ser remunerador, por lo menos equivalente al mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para determinar la retribución debe tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo; asimismo, en términos del artículo 83 de la propia Ley, puede fijarse:

- **Por unidad de tiempo:** en función del tiempo que se dedica al trabajo.
- **Por unidad de obra:** se establece según el trabajo producido y no sobre la base del tiempo que tome producirlo. Cuando la retribución se determina en esta forma, además de especificarse la naturaleza de la obra, debe hacerse constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que los patrones, en su caso, proporcionen para ejecutar la obra, así como el tiempo por el que los pone a disposición de los trabajadores, sin que puedan exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague debe ser tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
- **Por comisión:** que para Mario de la Cueva se establece "en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el Trabajador."⁵⁸ De manera que éste puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas, conforme a lo dispuesto por el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁸ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décimo segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 305

- **A precio alzado:** en el que "la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar."⁵⁹
- De cualquier otra manera, lo que permite que se adopten otras formas para determinar el salario, pues incluso la propia Ley Federal del Trabajo contempla la fijación de éste atendiendo a diversas circunstancias, como en el caso de los trabajos especiales.

El importe del salario debe cubrirse a los trabajadores que desempeñan trabajos materiales, es decir, a los obreros, en forma semanal, y a los demás trabajadores quincenalmente, conforme a lo dispuesto por el artículo 88 del ordenamiento laboral.

De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, *el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*. A la retribución que se compone de las anteriores prestaciones se le denomina salario integrado, conforme al cual deben pagarse a los trabajadores las indemnizaciones a que se refiere la propia Ley Federal del Trabajo. Dicho criterio, se confirma con la siguiente ejecutoria:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Octava Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIII-Febrero

Tesis:

Página: 418

⁵⁹ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décimo segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 306

Rubro: SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES.

Texto: En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 893/93. Horacio Gutiérrez Orea. 7 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero. Véase: Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados, Séptima Epoca 1969-1987, Tomo XVI, página 5510.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 90 de la Ley laboral el salario mínimo *es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo*; éste debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos según el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser generales para una o varias áreas geográficas, los cuales pueden extenderse a una o más entidades federativas; en ese sentido, el salario mínimo general rige para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, con independencia de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales; y profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas, mismo que debe aplicarse a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los salarios mínimos profesionales de acuerdo con Mario de la Cueva, son "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales."⁶⁰

Dichos salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que se integra en forma tripartita por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual puede auxiliarse de las Comisiones Consultivas que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. La Comisión Nacional determina la división de la República en áreas geográficas, las que están constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios. Los salarios mínimos profesionales son fijados considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

De acuerdo a lo previsto por los artículos 123 Apartado A fracción VIII de la Constitución General de la República y 97 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo que se trate de pensiones alimenticias, pago de rentas, cuyo descuento no debe exceder del diez por ciento del salario, abonos para pagar préstamos hechos por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, créditos del fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

Conforme a lo dispuesto por la fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional y 86 de la Ley Federal del Trabajo a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad; sin embargo, la propia Ley Federal del Trabajo admite excepciones a dicho principio, con relación al salario que se fija para los trabajos especiales que dicho ordenamiento regula, pues autoriza pagar salarios distintos

⁶⁰ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décimo segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 317

para trabajos iguales, que según Nestor de Buen esto es: "en función de factores ajenos al trabajo, en sí mismo considerado o, inclusive, de la categoría de los propios trabajadores."⁶¹

En razón de la importancia que implica que los trabajadores reciban su salario, el legislador dispuso un conjunto de normas a fin de proteger su percepción; en ese sentido, el Capítulo VII del Título III de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

- Los trabajadores deben disponer libremente de sus salarios, por lo que cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho es nula.
- El derecho de los trabajadores a percibir el salario es irrenunciable, al igual que el derecho a recibir los salarios devengados.
- El salario debe pagarse directamente a los trabajadores, salvo en los casos en que éstos se encuentren imposibilitados para efectuar personalmente el cobro; su pago tiene que hacerse a la persona que designen como apoderado, mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto anteriormente no libera de responsabilidad al patrón.
- El salario debe cubrirse en efectivo, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal de los trabajadores y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se les pague en efectivo.

⁶¹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 217

El pago del salario debe efectuarse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, en día laborable, fijado por convenio entre los trabajadores y los patrones, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su conclusión.

Es nula la cesión de los salarios en favor de los patrones o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El salario no es objeto de compensación alguna.

La obligación de los patrones de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley, es decir, cuando se presenta la suspensión de la relación de trabajo.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Están prohibidos los descuentos al salario, salvo en los casos y con los requisitos que prevé el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Los salarios no pueden ser embargados, excepto en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en la fracción V del artículo 110 de la Legislación laboral. En ese sentido, los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes de los patrones. Por lo que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje procede al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de dichos salarios e indemnizaciones.
- Los beneficiarios de los trabajadores fallecidos tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.
- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición es efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, el sueldo o salario de éstos es asignado en los tabuladores regionales para cada puesto, e cual constituye el sueldo total que debe pagarse a los trabajadores a cambio de sus servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Para efectos de determinar los sueldos o salarios de los trabajadores públicos, se establecen tabuladores regionales, que son elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República Mexicana; corresponde a la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, realizar y someter a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de dichos tabuladores regionales, y la zonas en que éstos deben regir.

Quando los tabuladores regionales consignen sueldos equivalentes al salario mínimo regulado por la Ley Federal del Trabajo, los niveles de dichos sueldos o salarios deben incrementarse en la misma proporción que se aumente el salario mínimo de referencia. Para tal efecto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fija las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos al salario mínimo.

Finalmente, la Ley Federal Burocrática en el Capítulo III del Título Segundo establece otras normas respecto a los sueldos o salarios de los trabajadores públicos mismas que merecen ser comentadas en particular, pues consideramos que tienen como fin proteger dicha contraprestación de los trabajadores; éstas son las siguientes:

- Los sueldos o salarios en ningún caso pueden ser inferiores al salario mínimo establecido para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.
- Su monto debe estar comprendido en los Presupuestos de Egresos correspondientes.
- La cuantía de los sueldos no puede ser disminuida durante la vigencia de dichos Presupuestos.
- Su pago se efectúa en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se hace precisamente en moneda del curso legal o en cheques.
- En virtud del principio que señala que para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo, mismo que se encuentra previsto en la fracción V del Apartado B del artículo 123 constitucional, los sueldos o salarios deben ser uniformes, es decir, iguales para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

- Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona.
- Los sueldos o salarios no son susceptibles de embargo judicial o administrativo, salvo en los casos que la propia Ley Federal Burocrática contempla.
- Sólo pueden hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en términos del artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando se trate:
 - I. *De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;*
 - II. *Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;*
 - III. *De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;*
 - IV. *De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;*
 - V. *De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada a efecto; y*

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

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

1.3 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

De conformidad en lo dispuesto por la fracción XIII del Apartado A del artículo 123 constitucional, *las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria debe determinar los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con dicha obligación.*

Esta obligación se encuentra consignada también en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y debe cumplimentarse en los términos previstos en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la propia Ley.

La capacitación o adiestramiento de acuerdo a lo previsto por el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad.

Como el legislador señaló en la exposición de motivos de la vigente Ley Federal del Trabajo, es indudable que la industria moderna requiere de personal mejor capacitado, razón por la cual se considera que la capacitación o adiestramiento redundará en beneficio de las empresas y de los trabajadores, ya que pueden ascender en casos de vacantes y puestos de nueva creación, y obtener así mejores ingresos.

Por tal motivo, los trabajadores tienen derecho a que los patrones les proporcionen capacitación o adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida y productividad. Para tal efecto los patrones y los sindicatos o los mismos trabajadores deben formular los planes y programas conforme a los cuales se va a otorgar la capacitación o adiestramiento, mismos que deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que se considera de interés social promover y vigilar que reciban dicho derecho los trabajadores.

Con base en los artículos 153-B, 153-C y 153-E de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo con los planes y programas acordados en una empresa o establecimiento, la capacitación o adiestramiento debe proporcionarse a los trabajadores en los siguientes términos:

- En el mismo centro de trabajo o fuera de él.
- Por personal propio; es decir, por los mismos trabajadores de la empresa; instructores especialmente contratados; instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien a través de adhesión a los sistemas generales establecidos y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con relación a las instituciones o escuelas que imparten la capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deben ser autorizadas y registradas por la dependencia antes citada. Para obtener dicho registro tienen que satisfacer requisitos tales como: comprobar y acreditar la preparación profesional en la materia en la que van a proporcionar la capacitación o adiestramiento, y no estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, de acuerdo con el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo. El registro puede ser revocado cuando violen las disposiciones legales aplicables.

- Durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que se acuerde que sea fuera de ella, así como cuando se capacite en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñen, en cuyo caso debe realizarse fuera de dicha jornada.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que reciban capacitación o adiestramiento tienen la obligación de asistir puntualmente a dichos cursos, obedecer las indicaciones de los instructores y presentar los exámenes respectivos para evaluar los conocimientos y aptitudes obtenidos.

Los planes y programas de capacitación pueden ser planteados para aplicarse en cada establecimiento, en una empresa o varias de ellas, en una rama industrial o actividad determinada, y de acuerdo con el artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo, éstos no deben referirse a períodos mayores de cuatro años; tienen que comprender todos los puestos y niveles que existan en la empresa; señalar las fases en las que se va a impartir la capacitación o adiestramiento a todos los trabajadores; determinar el procedimiento de selección, a través del cual se debe establecer el orden en que van a ser capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras, sólo cuando capaciten o adiestren instructores externos; y los criterios generales que al efecto publique la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Diario Oficial de la Federación.

Los convenios de capacitación o adiestramiento deben formar parte de los contratos colectivos de trabajo de las empresas. Dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión bianual, o prórroga, los patrones deben presentar para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas referidos, o las modificaciones de los ya implantados con autorización de dicha dependencia. Una vez aprobados los planes y programas deben ser aplicados de inmediato por las empresas.

En las empresas en donde no rija contrato colectivo de trabajo, los planes y programas de capacitación o adiestramiento convenidos, deben someterse a aprobación de la Secretaría referida, dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General de Capacitación y Productividad, en un plazo de sesenta días hábiles contados a partir de la presentación de dichos planes y programas, debe aprobarlos o plantear las modificaciones que estime pertinentes. Si dentro de ese término legal no fueron objetados por la autoridad, se entiende que los planes y programas de capacitación o adiestramiento fueron autorizados, conforme a lo previsto en los artículos 153-R de la Ley Federal del Trabajo y 20 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El incumplimiento de la obligación de presentar ante la dependencia referida los planes y programas de capacitación o adiestramiento dentro del plazo que corresponda, o que presentados no se pongan en práctica, se sanciona con una multa que va de quince a trescientos quince tantos de salario mínimo general, y en caso de que este deber no se subsane dentro del término que se conceda para el efecto, la multa es duplicada, sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que los patrones cumplan con la obligación del caso, de acuerdo a lo previsto en los artículos 153-S y 994 fracción IV de la Legislación laboral.

En cada empresa debe constituirse una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, así como para sugerir las medidas tendientes a perfeccionar dichos procedimientos y determinar las necesidades de los trabajadores y de las empresas, a efecto de lograr una eficaz capacitación o adiestramiento.

Las autoridades laborales tienen como atribución cuidar que éstas se integren de manera oportuna y funcionen normalmente, a fin de observar el cumplimiento de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En ese sentido, las empresas deben informar sobre la constitución y bases generales conforme a las cuales se va a sujetar el funcionamiento de dichas Comisiones. Como entidades intermediarias entre las Comisiones empresariales y las autoridades laborales, se prevé que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promueva mediante convocatoria la constitución de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades, en los que participen los patronos, sindicatos y trabajadores libres de dichos sectores; esta dependencia debe dictar las normas pertinentes para la designación de los miembros de los Comités, su organización y funcionamiento. Dichos Comités Nacionales tienen el carácter de organismos auxiliares de esa Secretaría y sus funciones están previstas en el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo.

Si se ha implantado un programa de capacitación, si los trabajadores se niegan a recibirla, por considerar que tienen los conocimientos necesarios para desempeñar sus puestos y el inmediato superior, deben acreditar esa circunstancia documentalmente, o presentar y aprobar ante la entidad instructora un examen de suficiencia que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cuyo caso se extiende a los trabajadores la respectiva constancia de habilidades laborales.

Asimismo, una vez recibida la capacitación o adiestramiento, los trabajadores que hayan sido aprobados tienen derecho a que la entidad instructora les expida las constancias de habilidades correspondientes, que surten efectos plenos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación; estos certificados deben ser autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la propia empresa, la que debe hacerlos del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del respectivo Comité Nacional; a falta de dicho Comité, a través de las autoridades del trabajo, con el objeto de que la propia Secretaría los registre y tome en consideración al elaborar el padrón de trabajadores capacitados.

Es competencia de las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en conflictos suscitados por el incumplimiento de las obligaciones patronales de capacitar o adiestrar a sus trabajadores. Asimismo, éstas son auxiliadas por las autoridades locales, tratándose de empresas o establecimientos, que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetas a su jurisdicción, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo.

Con relación a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores públicos, en cumplimiento de los artículos 123 Apartado B fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 fracción VI inciso f) y 44 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las dependencias y entidades públicas regidas por dichas disposiciones, conjuntamente con los sindicatos de los trabajadores a su servicio, deben elaborar un reglamento de capacitación en el que se fijen los lineamientos conforme a los cuales se va a impartir la capacitación, así como la integración, funcionamiento y facultades de la Comisión Mixta de Capacitación, con objeto de que los trabajadores del Estado reciban capacitación en forma permanente y continua, que les permita elevar los niveles de conocimiento; productividad y desarrollo personal.

1.4 HABITACIÓN

El derecho de los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional a recibir habitaciones cómodas e higiénicas que antes de 1972 era sólo una obligación de los patrones, se convirtió en un deber social, ya que en términos de la fracción XII de la propia disposición constitucional, *dicha obligación la cumplimentan a través de aportaciones que hagan al Fondo Nacional de la Vivienda, con el objeto de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad sus habitaciones.* En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo III del Título Cuarto prevé la estructura del derecho de los trabajadores a la habitación.

En 1972 se promulgó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, considerada de utilidad social, por la que se creó un organismo descentralizado de servicio social integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), al que corresponde la administración de los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

La Ley del INFONAVIT establece los procedimientos y las formas mediante los cuales los trabajadores pueden obtener créditos para adquirir en propiedad sus habitaciones, o bien para su construcción, reparación o pago de deudas contraídas por tales actos. Dentro de las funciones del Instituto se encuentran las de coordinar y financiar los programas de construcción de casas habitación para adquisición de los trabajadores y determinar las sumas para el financiamiento de dichos programas. El INFONAVIT debe aplicar los financiamientos de manera equitativa entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores, ya que incluso de ser necesario dicho Instituto otorga los créditos individuales a los trabajadores mediante un sistema de sorteos, con base en la propia Ley que lo rige.

Los patrones en términos de los artículos 136 y 143 de la Ley Federal del Trabajo deben aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores; dichas aportaciones son a razón del salario integrado de éstos. Y toda vez que las aportaciones al INFONAVIT tienen el carácter de fiscales, dicho Instituto se constituye en organismo fiscal autónomo para efectos de su cobro. El salario máximo para el pago de las aportaciones al INFONAVIT es el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de que se trate.

Para el cumplimiento de esta obligación, los patrones deben registrarse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT con base en su salario integrado; asimismo, deben determinar el monto de las aportaciones que a dicho Instituto deben cubrir; hacer los descuentos que no deben exceder del veinte por ciento del salario de los trabajadores para el pago de los préstamos que del INFONAVIT hayan recibido, y enterarle dichas cantidades.

Las aportaciones son consideradas gastos de previsión social de los patrones que como se ha mencionado se aplican íntegramente a constituir depósitos a favor de los trabajadores, las cuales de acuerdo con el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo sólo se devuelven a los trabajadores en los casos de incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del cincuenta por ciento o más; invalidez definitiva, jubilación, o muerte de los trabajadores, en cuyo caso se entrega el total de los depósitos constituidos a éstos o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos. Cuando los trabajadores dejen de estar sujetos a una relación de trabajo y cuenten con cincuenta o más años de edad, tienen derecho a que se les haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, y en caso de que los trabajadores hubieren recibido créditos del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplican a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, de acuerdo con el artículo 145 de la Ley laboral.

Si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización de los créditos queda saldo a favor de los trabajadores se les entrega a éstos el monto correspondiente, en los términos previstos por la Ley del INFONAVIT.

Los créditos de interés social otorgados por el INFONAVIT están protegidos por un seguro automático que los amortiza en los casos de incapacidad total permanente o muerte, lo que permite que los trabajadores o sus beneficiarios queden liberados de los gravámenes o limitaciones de dominio a favor de dicho Instituto derivadas de esos créditos.

Para esos efectos, se entiende por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido. En caso de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del cincuenta por ciento o más, o invalidez definitiva, el trabajador es liberado siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual va a gozar de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos debe acreditarse ante el propio Instituto, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Se encuentran excluidos de este derecho los trabajadores domésticos; por lo que hace a los deportistas profesionales y a los trabajadores a domicilio, el Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen que realice el INFONAVIT, va a determinar las modalidades y fechas para su incorporación a este beneficio.

El hecho de que los patrones proporcionen a sus trabajadores viviendas en comodato o en arrendamiento, o que éstos hayan recibido con anterioridad créditos del INFONAVIT, no los exime de la obligación de contribuir a ese Fondo.

Cuando los patrones renten habitaciones a los trabajadores, el cobro por concepto de arrendamiento no debe exceder del medio por ciento mensual del valor catastral del inmueble, y de conformidad en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo tienen que mantenerlas en condiciones de habitabilidad y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes; por su parte, los trabajadores deben pagar las rentas, cuidar las habitaciones, hacer del conocimiento de los patrones los defectos o deterioros que sufran, desocuparlas cuando terminen las relaciones de trabajo, en un plazo de cuarenta y cinco días; asimismo, está prohibido que las usen para fines distintos que el habitarlas y subarrendarlas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para resolver los conflictos que se susciten por el incumplimiento de las obligaciones que en materia de habitación tienen los patrones y los trabajadores. Asimismo, las controversias que se presenten entre los trabajadores o sus beneficiarios y el INFONAVIT sobre los derechos de éstos, deben ser ventilados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; los derivados de adeudos de los trabajadores al Instituto, son competencia de los Tribunales en materia Común; y los litigios entre el INFONAVIT y los patrones relativas a las aportaciones monetarias mencionadas deben ser sometidos a resolución del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Por otra parte, con relación a este derecho en beneficio de los trabajadores públicos, el inciso f) de la fracción XI del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República, dentro del régimen de seguridad social establece que *deben proporcionarse a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, va a establecer un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo deben enterarse 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 va a administrar el citado fondo y se otorguen y adjudiquen los créditos respectivos.

Este deber se encuentra previsto también en el inciso h) fracción VI del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativo a la obligación de los Titulares de las dependencias o entidades públicas, en su carácter de patrones de los trabajadores a su servicio.

En términos del artículo 4° de la Ley del el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), dicho organismo descentralizado es el encargado de la administración del Fondo de Operación y Financiamiento Bancario a la Vivienda, mejor conocido como FOVI.

Conforme a lo previsto en el artículo 100 de la Ley del ISSSTE, el FOVI tiene por objeto:

- I. *Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente, mediante préstamos con garantía hipotecaria, o bien, a través del otorgamiento de una garantía personal, en los casos que expresamente determine la Comisión Ejecutiva. Estos préstamos se harán por una sola vez;*
- II. *Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores que carezcan de ellas; y*
- III. *Los demás que esta Ley establece.*

Sus recursos, en términos del artículo 103 de la Ley del ISSSTE, son destinados al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor por más de dieciocho meses en el Instituto. El importe de estos créditos debe aplicarse a la adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo aquéllas sujetas al régimen de condominio cuando carezcan los trabajadores de ellas; a la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; al pago del enganche, en el porcentaje que acuerde la Junta Directiva a propuesta de la Comisión Ejecutiva y de los gastos de escrituración, cuando tenga por objeto la adquisición de viviendas de interés social; al pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores; al financiamiento de la construcción de conjuntos habitacionales para ser adquiridos por los trabajadores, mediante créditos que otorgue el FOVI, directamente o con la participación de entidades públicas y/o privadas; al pago de capital e intereses de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de los trabajadores en los términos de Ley; a cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Fondo; a la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines, y a las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Las dependencias y entidades públicas para constituir el FOVI deben aportarle el cinco punto cero por ciento del sueldo básico de cotización de los trabajadores públicos.

Para que los trabajadores reciban este derecho, las dependencias y entidades públicas deben inscribir a sus trabajadores y beneficiarios al FOVI; efectuar las aportaciones antes señaladas y hacer los descuentos para cubrir los créditos otorgados. Los créditos se otorgan a los trabajadores en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las reglas que la Junta Directiva del ISSSTE expida y publique en el Diario Oficial de la Federación.

Sólo por una ocasión tienen derecho los trabajadores a recibir crédito del FOVI, siempre que sean titulares de depósitos constituidos a su favor por más de dieciocho meses en dicho Fondo.

Esos créditos están cubiertos por un seguro automático para los casos de incapacidad total permanente o muerte, por el que se libera al trabajador jubilado o pensionista o sus respectivos beneficiarios de las obligaciones derivadas de los mismos, es decir, con dicho seguro se amortiza la deuda.

Las cantidades que se descuenten a los trabajadores del Estado con motivo de los créditos que se les otorguen no pueden exceder del treinta por ciento de su sueldo básico de cotización.

1.5 DÍAS DE DESCANSO: SEMANAL Y OBLIGATORIO

Con relación al descanso semanal, los artículos 123 constitucional Apartado A fracción IV y 69 de la Ley Federal del Trabajo señalan *que el trabajador por cada seis días de trabajo debe disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.*

La determinación del día de descanso semanal puede ser convenido entre los patrones y los trabajadores, cuando el trabajo requiera una labor continua; no obstante, debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo, de acuerdo con los artículos 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo previsto en los artículos 258 y 272 de la Ley laboral, para calcular el salario que corresponde en los días de descanso, debe aumentarse el salario percibido por el trabajo en la semana, con un dieciséis punto sesenta y seis por ciento del salario diario cuando los trabajadores reciban su salario por jornada y se trate de un día de descanso por seis de trabajo; si por el contrario, los trabajadores reciben un salario mensual, se entiende incluido en el mismo el correspondiente a los días de descanso, siempre que no sea inferior al mínimo legal; y si reciben un salario variable por trabajar a destajo o comisión, los días de descanso se pagan con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana.

Cuando los trabajadores no presten sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana presten servicios a varios patrones, tienen derecho que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiesen trabajado o sobre el que hubiesen percibido de cada patrón, de acuerdo a lo señalado en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, sin embargo, menudo los laboran, por lo que en ese caso los patrones están obligados a pagarles un salario doble por el servicio prestado, con independencia del salario que corresponda por el día de descanso.

Los trabajadores públicos al igual que los de la iniciativa privada tienen derecho a disfrutar de un día de descanso cuando menos, por cada seis días de trabajo, con goce de salario íntegro, de acuerdo lo previsto en los artículos 123 constitucional Apartado B fracción II y 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El salario que corresponde a su día de descanso es el de su jornada máxima ordinaria; en el caso de que se les pague por unidad de obra, el salario va a ser el que se promedie del último mes.

No obstante, Luis Echeverría Álvarez durante su periodo de gobierno puso en marcha un programa de reforma administrativa para lograr el mejor funcionamiento del aparato gubernamental, en el que la atención y aprovechamiento de los recursos humanos constituyó uno de sus principales objetivos, por lo que tomando en consideración la opinión de los trabajadores y las complejas tareas del Gobierno Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972 el *Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías de Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado*, en vigor a partir del 1º de enero de 1973, mediante el cual se estableció la semana laboral de trabajo diurno de cinco días.

duración para los trabajadores públicos, por lo que actualmente disfrutan de dos días de descanso continuos, preferentemente sábado y domingo, con goce integro de su salario, por cada cinco días de trabajo. Sin embargo, dicha norma no aplica en las entidades o unidades administrativas en las que el horario de entrada y salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales; cuando la jornada de trabajo sea por hora, discontinua, alternada o por turnos; asimismo, faculta a los titulares de las entidades para determinar la forma en que las funciones y servicios que consideren necesarios no se suspendan, procurando que los trabajadores disfruten de dos días de descanso, preferentemente continuos.

Por otra parte, los días de descanso obligatorio o días festivos, son los decretados en la Ley "para que los trabajadores disfruten de una fecha de tradicional reunión familiar (v. gr., los días primero de enero y veinticinco de diciembre), conmemoren acontecimientos nacionales (cinco de febrero, veintiuno de marzo, etc.) o celebren el día a ellos dedicado internacionalmente (primero de mayo)."⁶²

De acuerdo con el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, son días de descanso obligatorio:

- I. *El 1o. de enero;*
- II. *El 5 de febrero;*
- III. *El 21 de marzo;*
- IV. *El 1o. de mayo;*
- V. *El 16 de septiembre;*

⁶² DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 188

VI. *El 20 de noviembre;*

VII. *El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y*

VIII. *El 25 de diciembre.*

IX. *El que determinen las Leyes Federales y Locales, Electorales, en el caso de elecciones ordinarias; para efectuar la jornada electoral.*

Sin embargo, a pesar de que los días antes indicados sean de descanso obligatorio, existe la posibilidad de que previo acuerdo entre los trabajadores y los patrones, o en su caso, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinados trabajadores laboren en esos días, en cuyo caso están obligados a prestar sus servicios con derecho a que se les pague un salario doble por su trabajo, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que por costumbre de los sindicatos es usual que en los contratos colectivos de trabajo se acuerde el incremento de esos días de descanso, con independencia de los de descanso obligatorio y de las vacaciones.

Con relación a los trabajadores públicos, el artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que *son días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.* Dichos días deben pagarse íntegramente.

Al igual que en la iniciativa privada, algunos sindicatos de los trabajadores públicos han logrado el aumento de esos días de descanso, mismos que se establecen en las condiciones generales de trabajo, como por ejemplo: en la hoy Secretaría de Economía, los trabajadores de base tienen derecho a descansar el 19 de enero de cada año, ya que se conmemora el día del trabajador de dicha dependencia.

1.6 PRIMA DOMINICAL

Como se ha señalado en el apartado anterior, los trabajadores por cada seis días de trabajo deben disfrutar de un día de descanso; éste puede pactarse entre los trabajadores y los patrones, sin embargo, se considera preferible que sea los domingos.

El legislador sabedor de que normalmente no es factible que los trabajadores disfruten del domingo como día de descanso, dispuso en el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo que *los trabajadores que presten servicio en día domingo tienen derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. A esta prestación se le conoce como prima dominical, como se aprecia en las Jurisprudencias que a continuación se citan:*

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: I.6o.T. J/19

Página: 173

Materia: Laboral

Rubro: PRIMA DOMINICAL. CARGA DE LA PRUEBA.

Texto: La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; por eso es que si el trabajador afirma que su jornada de labores en la empresa comprendía de martes a domingo para descansar el día lunes, correspondía a la parte patronal la carga de la prueba para demostrar que en ese día no le prestó servicios y por ende no tenía la obligación de hacer el pago de la prima adicional respectiva o, en su caso, que le hizo el pago correspondiente por el hecho de haberle prestado servicios. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 6996/95. Marco Antonio Carreón Hernández. 25 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis. Amparo directo 10416/96. Filiberto García Caballero. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis. Amparo directo 96/97. Arturo Cuéllar Martínez. 24 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: María Teresa Negrete Pantoja. Amparo directo 1306/97. Manuel Rangel Martínez. 24 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha. Amparo directo 1856/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Guillermo Cuadra Ramírez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Febrero de 1997

Tesis: I.3o.T. J/4

Página: 652

Materia: Laboral

Rubro: PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO.

Texto: Cuando un trabajador manifiesta prestar sus servicios durante los siete días de la semana y dicha aseveración se presume como cierta por no haber demostrado el patrón, de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador tenga una jornada no mayor de seis días a la semana con uno de descanso diferente al domingo, resulta procedente el pago de la prima adicional del veinticinco por ciento sobre el salario de los días normales de trabajo a que se refiere el artículo 71 de la ley de la materia, por existir presunción, no desvirtuada, de que aquél labora ordinariamente en domingo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1513/90. Ezequiel Alvarez Moctezuma. 14 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López. Amparo directo 1123/90. Ramiro Martínez Ramos. 20 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo. Amparo directo 2493/90. Raúl Navarro Silva. 26 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Luis Torres Lagunas. Amparo directo 3433/91. Patricia Pérez Gómez. 30 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras. Amparo directo 8443/96. Bernardo Jiménez Hernández. 19 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.

Conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tienen derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo.*

1.7 VACACIONES

Las vacaciones, para Mario de la Cueva, son "una prolongación del descanso semanal."⁶³ Tienen por objeto permitir que los trabajadores recuperen sus energías descansando un tiempo más o menos extenso.

De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, *los trabajadores que tengan más de un año de servicios deben disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso puede ser inferior a seis días laborables, y que va a aumentar en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicio.*

⁶³ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 290

Mario de la Cueva interpretaba la anterior disposición en el sentido de que después del cuarto año de servicios (doce días), sería hasta el noveno año cuando los trabajadores tendrían derecho a catorce días de vacaciones, en el décimo cuarto a dieciséis días, etc., sin embargo, dicho criterio ya no se encuentra vigente, pues actualmente se ha establecido que a partir del quinto año de servicios de los trabajadores hasta el noveno, éstos tienen derecho a catorce días de vacaciones, del décimo al decimocuarto año a dieciséis días y así sucesivamente, como se desprende de la ejecutoria que a continuación se transcribe:

Instancia: Segunda Sala

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Febrero de 1996

Tesis: 2a.J. 6/96

Página: 245

Rubro: VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.

Texto: De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al decimocuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Precedentes: Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Tesis de Jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora

Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagolita, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

En ese sentido, los trabajadores de la iniciativa deben disfrutar sus vacaciones de acuerdo con el siguiente cuadro:

AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS = NÚMERO DE DÍAS DE VACACIONES

Primer año	seis días
Segundo año	ocho días
Tercer año	diez días
Cuarto año	doce días
Del quinto al noveno año	atorce días
Del décimo al décimo cuarto	dieciséis días
Del décimo quinto al décimo noveno	dieciocho días
Del vigésimo al vigésimo cuarto	veinte días
Del vigésimo quinto al vigésimo noveno	veintidós días ...

Los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada tienen derecho a un período anual de vacaciones de manera proporcional al número de días trabajados en el año.

Conforme a lo previsto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Para tal efecto, los patrones tienen la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deban disfrutarlo.

Néstor de Buen comenta que el conceder vacaciones puede generar problemas para los patrones, de manera que algunos optan por suspender totalmente sus actividades, lo cual en su concepto se traduce en una violación a la disposición antes indicada; asimismo, tomando en consideración la antigüedad, cada trabajador puede tener derecho a un periodo diferente, así que la solución de un descanso general debe ajustarse a lapsos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad, sin embargo, a los trabajadores de nuevo ingreso, sin derecho a vacaciones, se les impide por la suspensión total de actividades seguir laborando y no devengan salario.

Otros prefieren otorgar las vacaciones en lo individual, así la empresa continua con sus actividades, no obstante surge la necesidad de contratar habitualmente personal sustituto, situación que no es funcional para los patrones.

En ese sentido, el estudioso de la materia señala que previendo dichas polémicas, "el legislador tácitamente, admite que se utilicen fórmulas intermedias que permitan el fraccionamiento de las vacaciones, de modo que se pueda otorgar uno o dos períodos generales (a seis meses de diferencia) y compensar en forma individual, por los días restantes."⁴⁴ Sin embargo, los trabajadores como mínimo deben disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones.

Por la finalidad de las vacaciones, no pueden compensarse con una remuneración, salvo que se trate de una relación de trabajo que termine antes de que se cumpla el año de servicios, en cuyo caso los trabajadores tienen derecho a su pago en forma proporcional al tiempo en que prestaron sus servicios.

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 194

Lo anterior, se refiere al régimen general previsto en la Ley Federal del Trabajo, pues en el caso de los trabajadores menores, así como en los trabajos especiales las vacaciones se rigen por disposiciones particulares.

Por su parte, la fracción III del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República establece que *los trabajadores deben gozar de vacaciones, que nunca pueden ser menores de veinte días al año.*

Este derecho pueden disfrutarlo los trabajadores públicos a partir de que tengan más de seis meses continuos de haber iniciado sus servicios. Las vacaciones deben tomarse en dos períodos al año, de diez días laborales cada uno; dichos períodos los señalan las autoridades correspondientes. Éstas son pagadas íntegramente.

Para el caso de que por necesidades de sus servicios, los trabajadores públicos no puedan hacer uso de sus vacaciones en los períodos señalados, deben entonces disfrutarlas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso tienen derecho a doble pago de sueldo por laborar en períodos de vacaciones.

1.8 PRIMA VACACIONAL

Como se ha comentado, durante el período vacacional los trabajadores gozan de su salario, pues sus necesidades no desaparecen cuando dejan de trabajar. Asimismo, el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo dispone que *los trabajadores tienen derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.*

De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, la prima vacacional tiene por objeto que los trabajadores dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar sus vacaciones.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores públicos que disfruten de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, *tienen derecho a percibir una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda durante dichos periodos.*

1.9 AGUINALDO

Conforme a lo previsto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional tienen derecho a un aguinaldo anual que debe pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente, por lo menos, a quince días de salario.

En el caso de los trabajadores que no tengan cumplido el año de servicios, e independientemente de que laboren o no en la fecha en que se pague dicha prestación, tienen derecho a recibir un aguinaldo proporcional al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste, como lo establece la siguiente ejecutoria:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Junio de 1997

Tesis: V.2o.48 L

Rubro: AGUINALDO. EL PATRÓN ESTÁ LEGALMENTE FACULTADO PARA CUBRIR EN FORMA PROPORCIONAL SU IMPORTE, EN CASO DE INASISTENCIA, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE APLICACIÓN SUPLETORIA A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA, SIN QUE ELLO VAYA EN CONTRA DEL CONTRATO COLECTIVO RESPECTIVO.

Texto: El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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, y que aquellos 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. Su interpretación y aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, permite establecer que, por regla general, el patrón debe pagar a sus trabajadores el importe de quince días de salario, cuando menos, por concepto de aguinaldo, y a quienes no hayan cumplido el año de servicios se les debe pagar en proporción al tiempo trabajado; lo que evidencia que el patrón puede descontar del pago de esa prestación lo que corresponda al tiempo no trabajado y hacerles el pago en forma proporcional a los que no hayan laborado el año completo, sin que se considere que ello contravenga a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo pactado. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 69/97. H. Ayuntamiento de Hermosillo y Tesorero Municipal. 17 de abril de 1997. Inanimidad de votos. Ponente: Jaime Raúl Oropeza García. Secretaria: Cleotilde J. Meza Navarro.

Los trabajadores públicos con base en el artículo 42 bis de la Ley Federal Burocrática, tienen derecho a un aguinaldo anual que debe estar comprendido en el Presupuesto de Egresos correspondiente, mismo que tiene que pagarse en un cincuenta por ciento antes del 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el 15 de enero, el cual es equivalente a cuarenta días del salario, por lo menos, sin deducción alguna.

En caso de que los trabajadores hubieren prestado sus servicios por un tiempo menor al año, el Ejecutivo Federal va a dictar las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para cubrir este derecho.

1.10 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Néstor de Buen señala que la antigüedad en el trabajo es un hecho, "no constituye un derecho, aun cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho 'antigüedad'."⁶⁵ Derechos tales como: la estabilidad en el empleo, vacaciones, preferencia para los ascensos, indemnización en caso de rescisión imputable al patrón, inmunidad después de veinte años de antigüedad por faltas leves y la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad es una prestación autónoma y específica que sólo debe pagarse en los casos que la Ley Federal del Trabajo establece, a la que tienen derecho los trabajadores por el simple transcurso de los años en el trabajo. Es un reconocimiento a la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

De acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, *la prima de antigüedad consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados*; sin embargo, es válido que en los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley firmados en la empresa se pacte un monto mayor por dicho concepto.

Para determinar la antigüedad de los trabajadores, es decir, fijar los años en que han prestado sus servicios, debe constituirse en el centro de trabajo una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de los patrones y de los trabajadores; ésta va a determinar y elaborar el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio; una vez terminado debe hacerse del conocimiento de los trabajadores, los que tienen derecho a impugnarlo y objetarlo ante la propia Comisión, pudiendo recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 350

correspondiente, teniendo para ello un plazo de un año contado a partir del día siguiente en que los trabajadores tuvieron conocimiento. Lo anterior, se confirma con la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : IV, Agosto de 1996

Tesis: I.2o.T.6 L

Página: 710

Rubro: PRESCRIPCIÓN. TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Texto: Si bien la antigüedad es de tracto sucesivo al generarse día a día, por lo que el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio en tanto subsiste la relación laboral, no sucede lo mismo cuando estando vigente esa relación, el patrón reconoce al trabajador una determinada antigüedad de la que éste se hace sabedor, pues en tal caso la acción para inconformarse con ese reconocimiento o para pretender la declaración de una antigüedad anterior a la reconocida, prescribe en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 8662/95. Comisión Federal de Electricidad. 19 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Juan Antonio Avila Santacruz.

Si bien es cierto, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo expresamente señala que los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad, también lo es que dicho beneficio se extiende a los trabajadores con contrato o relación de trabajo por obra o tiempo determinado. Criterio que se confirma con las siguientes ejecutorias:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Enero de 1996

Tesis: I.5o.T.36 L

Página: 327

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCION ENTRE LOS EMPLEADOS DE PLANTA TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES.

Texto: Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un período de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 3945/95. Juan Solano Limón. 29 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : I, Junio de 1995

Tesis: VIII.2o.9 L

Página: 400

Rubro: ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES.

Texto: La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una prestación que se genera día con día, por y durante el desarrollo de la relación laboral. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 164/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1o. de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Asimismo, el artículo 162 de la Ley laboral expresamente señala que son los trabajadores de planta los que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, de donde deriva que los trabajadores de confianza no tienen a su favor dicha prima; consideramos que esta restricción va aparejada al hecho de que tampoco gozan del principio de estabilidad en el empleo, situación que se confirma con la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: II.T.39 L

Página: 1118

Materia: Laboral

Tesis aislada.

Rubro: CONFIANZA, TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO TIENEN DERECHO A PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Texto: Si el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, condiciona el beneficio de la prima de antigüedad a los trabajadores de planta y por ende, excluye a los de confianza, entonces, conforme a la contradicción de tesis 1/93 de la extinta Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, son los trabajadores de planta al servicio del Estado, quienes deben gozar del beneficio de la prima de antigüedad y no sus trabajadores de confianza. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 694/98. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria y Comercial del Valle de Cuautlilán-Texcoco. 26 de agosto de 1998. Mayoría de votos. Disidente: Juan Manuel Vega Sánchez. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tomo V, Materia del Trabajo, página 367, tesis 558, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MÉXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." Y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, diciembre de 1996, página 438, tesis II.10.C.T.37 L, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POLICÍAS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO)."

El salario base para el pago de la prima antigüedad no puede ser inferior al salario mínimo; si éste excede del doble del salario mínimo del área geográfica a la que corresponde el lugar de la prestación del trabajo, esa cantidad va a considerarse como salario tope máximo para cubrir dicha prima, como se desprende de la ejecutoria que a continuación se transcribe:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octáva Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XI-Enero

Tesis:

Página: 296

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU CUANTIFICACION.

Texto: Siendo la prima de antigüedad una prestación derivada de la relación laboral y un derecho de los trabajadores que son separados de su empleo, para cuantificar su monto, si el salario que percibe el trabajador excede el mínimo del área geográfica en la que presta su servicio, conforme lo establecido por el artículo 162 fracción II y 486 de la Ley Federal del Trabajo, se considerará como sueldo máximo el doble del mínimo, e virtud de ser ésta la cantidad que se debe considerar como base para cubrir la citada prima de antigüedad. Est atendiendo a las características especiales que la diferencian de otras prestaciones, ya que ésta se cubre e razón del tiempo que haya durado la relación laboral motivo por el cual, no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio laboral prestado.
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 405/92. Aga de México, S.A. de C.V. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: David Guerrero Esprú. Secretaria: Edna María Navarro García.

La prima de antigüedad se debe cubrir a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando se separen del trabajo por causa justificada, teniendo derecho a la prima a partir del 1º de mayo de 1970, en términos del artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

- Que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. También tienen derecho a esta prima a partir del 1° de mayo de 1970.
- Que se separen voluntariamente de su empleo, pero en este supuesto se requiere que hayan cumplido quince años de servicios; en ese sentido, su prima se hace efectiva desde el momento en que empezaron a prestar sus servicios.
- Por muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, debiéndose pagar a los familiares del trabajador señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo; la prima se cuantifica desde la fecha en que comenzó a laborar.
- Cuando se termina la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo a lo previsto en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.
- Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que se producen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione directamente la terminación de los trabajos; la incosteabilidad de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; y el concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que tenga como consecuencia el cierre o la reducción definitiva de los trabajos, de conformidad en lo dispuesto por el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.
- Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal de acuerdo a lo previsto en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo.

- Cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo dispone el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Con independencia de lo anterior, la prima de antigüedad debe pagarse proporcionalmente cuando se hayan prestado servicios en un tiempo menor al año.

El pago de dicha prima se exceptúa a contrario sensu, cuando los trabajadores se separen voluntariamente del trabajo y no tengan quince años de servicios prestados en la empresa, y cuando en un juicio demandan la reinstalación; dichos criterios se confirman con la siguiente Jurisprudencia y ejecutoria:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : IX-Enero

Tesis: VI.2o. J/169

Página: 108

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, IMPROCEDENTE.

Texto: Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 88/89. José Miguel Cortés Meza y otro. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Amparo directo 89/89. Julio Meléndez Hernández. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Amparo directo 350/90. Di-Profarma, S.A. de C.V. 4 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo directo 318/90. Alfredo Gazca Banfi. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Amparo directo 435/91. Dulcerías Oro, S.A. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Aparece Publicada en la Gaceta Número 49, pág. 117.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : I, Junio de 1995

Tesis: V.2o.10 L

Página: 503

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA, CUANDO SE DEMANDA REINSTALACION.

Texto: La procedencia del pago de la prima de antigüedad supone la existencia de una separación definitiva del trabajo, esto es, sin posibilidad de regreso a las labores, separación que puede ser voluntaria u originada por despido justificado o injustificado, o bien, la muerte del trabajador; pero cuando se reclama la reinstalación en el trabajo, esa separación no puede considerarse definitiva, en tanto que se encuentre subyúdice el retorno al trabajo mismo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 206/95. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 20 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas.

Consideramos que conforme a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se paga siempre y cuando haya una separación o rompimiento definitivo de la relación de trabajo, postura que se corrobora con las ejecutorias que a continuación se transcriben:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIV-Julio

Tesis:

Página: 429

Rubro: ANTIGÜEDAD, LIQUIDACION DE LA.

Texto: En términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la antigüedad de los trabajadores no puede liquidarse, sino hasta la terminación de la relación laboral, debiendo tomarse en cuenta todos los años de servicio desde su inicio; luego, mientras subsista dicha relación, no pueden ser válidos los convenios en los que se vaya liquidando en partes una antigüedad porque ésta no puede ser fraccionada; considerar lo contrario implicaría la renuncia de derechos prevista en los artículos 5o. fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 130/94. Hello Villegas Borbolla y otros. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos.
Ponente: José Guerrero Láscars. Secretario: Francisco Taboada González.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VII-Junio

Tesis:

Página: 296

Rubro: INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PARA SU RECLAMACION ES NECESARIA LA SEPARACION DEFINITIVA DEL TRABAJO.

Texto: Para la procedencia de que se condene a la parte demandada al pago de la indemnización constitucional y al pago de la prima de antigüedad, es necesaria la separación definitiva del trabajo, sin posibilidad de regreso a las labores, por lo que si el trabajador aceptó la reinstalación propuesta por el patrón, debe estimarse que jurídicamente la relación laboral continúa vigente por lo que resulta acertada la resolución de la junta laboral en absolver a la empleadora del pago de los conceptos en cuestión. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DE CUARTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 360/89. Gerardo Chapa Martínez. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretaria: Ninfa Marla Garza Villarreal de Magaña.

Sin embargo, existe un criterio diverso que sostiene que la prima de antigüedad puede cubrirse están de acuerdo el trabajador y el patrón, aunque no haya concluido la relación laboral y trabajador continúe prestando sus servicios, ya que posteriormente a la fecha de pago, va comenzar nuevamente a generarse la antigüedad del trabajador. Dicha postura se sustenta en las siguientes ejecutorias:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XII-Septiembre

Tesis:

Página: 289

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO ANTICIPADO DE LA.

Texto: Si por convenio celebrado entre el patrón y trabajador, éste recibe anticipadamente el pago de la prima de antigüedad generada hasta entonces por los servicios prestados para un patrón, al continuar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al pago de un nuevo periodo de antigüedad, comprendido a partir del día siguiente de aquél que le fue pagado a la fecha en que se dé por concluida la relación de trabajo, con lo cual no existe fragmentación de la antigüedad, sino el pago anticipado de una prestación legal cuya forma no se encuentra prohibida por la Ley Federal del Trabajo. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XI-Mayo

Tesis:

Página: 288

Rubro: ANTIGÜEDAD, DERECHOS DERIVADOS DE LA. EN CASO DE CONVENIO DE PAGO DE RETIRO VOLUNTARIO Y CONTINUACIÓN DE LA RELACION LABORAL.

Texto: Cuando el patrón y el trabajador celebraron un convenio en el que se haya pagado al prestador del servicio subordinado su retiro voluntario en términos del artículo 162, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se den por extinguidos y pagados los derechos derivados a la antigüedad del trabajador hasta la fecha del pago liquidado, derechos de antigüedad ya sea contractuales o previstos en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, continuando el trabajador prestando sus servicios y éste con posterioridad se retire

de laborar; es evidente, que no se le podrá computar en la antigüedad del trabajador, el lapso de tiempo que se le finiquitó como retiro voluntario por parte del patrón, por encontrarse éste ya extinguido y pagado, sino a partir de la fecha tomada en cuenta en su retiro voluntario ya pagado hasta que se dé por terminada la relación laboral. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 25/93. Industrial Minera México, S.A. de C.V., Planta de San Luis Potosí. 25 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Reza Saldaña. Secretario: Roberto Martín Cordero Carrera.

En los casos de retiro voluntario, la prima de antigüedad se paga de la siguiente forma:

- Cuando en el momento del retiro el número de trabajadores que se separan dentro del término de un año, no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de una rama determinada, el pago a éstos se efectúa en el momento mismo del retiro.
- Si el número de trabajadores que se retiran excede del diez por ciento total de trabajadores en la empresa, la prima se paga a los que primeramente se retiren, y a los que excedan, se les puede diferir su pago para el año siguiente.
- Cuando al mismo tiempo se retiran más del diez por ciento de los trabajadores de una empresa, dicha prima debe pagarse a los trabajadores con mayor antigüedad, y a los restantes se les difiere su pago hasta el año siguiente.

Con relación a los trabajadores al servicio del Estado, éstos no tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, ya que no existe prevista esa prerrogativa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; sin embargo, si consideramos que la prima de antigüedad es regulada por la Ley Federal del Trabajo, y que ésta es supletoria de la Legislación Federal Burocrática, erróneamente podríamos suponer que dicha prestación puede hacerse extensiva a los trabajadores públicos.

Afortunadamente existe ya el criterio que sustenta que no es legalmente procedente, como se precisa en las siguientes ejecutorias:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XII-Noviembre

Tesis:

Página: 457

Rubro: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. IMPROCEDENCIA DE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY LABORAL CUANDO SE RECLAMA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Texto: El artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que en lo no previsto en la misma, se aplicarán supletoriamente los ordenamientos que ahí se citan; sin embargo, ello sólo es operante cuando se satisfacen los supuestos siguientes: que la ley que va a ser suplida, contemple la institución respecto de la cual se pretende dicha aplicación, que no tenga reglamentación o bien que contentiéndola sea deficiente; por lo que, si un trabajador del Estado reclama el pago de la prima de antigüedad, pretendiendo la supletoriedad de la ley citada, resulta improcedente porque el ordenamiento burocrático que rige el vínculo laboral, no contempla la citada prestación. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 12491/92. Otilia González Vile. 28 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano. Amparo directo 3741/93. Arturo Fuentes Delgado. 3 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Angel Salazar.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : IX-Marzo

Tesis:

Página: 324

Rubro: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Texto: Tratándose de trabajadores al servicio del Estado, no procede reclamar la prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Ley Federal aplicable a dichos trabajadores no establece esa prestación. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos
Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Sin embargo, el párrafo segundo del artículo 34 de la Ley Federal Burocrática establece que por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tienen derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se debe fijar oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

De la disposición legal antes indicada, se desprende que por cada cinco años de antigüedad hasta llegar a veinticinco, los trabajadores públicos tienen derecho al pago de una prima complementaria de su salario, mejor conocida como prima quinquenal; ésta se cubre durante la vigencia de la relación de trabajo. El hecho de que hagamos referencia a esta prima no implica en ningún momento que pretendamos equiparar a la prima de antigüedad, pues las ejecutorias que a continuación se transcriben nos permiten confirmar que éstas se diferencian notablemente:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Diciembre de 1997

Tesis: I.3o.T.55 L

Página: 680

Materia: Laboral

Rubro: PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DIFERENCIAS (MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA QUINQUENAL POR AÑOS DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL).

Texto: La prima quinquenal no se equipara a la prima de antigüedad, ya que aun cuando ambas prestaciones se otorgan como una recompensa a los años de servicios, entre ellas existen las siguientes diferencias: a) en términos del Manual de Normas y Procedimientos para el Pago de la Prima Quinquenal por Años de Servicios a los Trabajadores Públicos de la Administración Pública Federal, la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los que han acumulado cierto número de años de servicios, a partir del quinto año, en tanto que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; b) la prima quinquenal es un factor de aumento de salario, pues lo incrementa por cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no es un aditamento de la base salarial que se pague periódicamente, sino que se entrega en una única ocasión; c) la prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicios, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, en tanto que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicios. Tales diferencias determinan que la naturaleza jurídica de ambas prestaciones sea distinta, no obstante que tiendan a recompensar el servicio prestado por años acumulados. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 9443/97. Servicio Postal Mexicano. 15 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Ponciano Velasco Velasco. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V-Febrero, tesis I.6o.T.38 L, página 805, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. QUINQUENIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NATURALEZA." Y Tomo VI-Agosto, tesis I.1o.T.83 L, página 830, de rubro: "TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA QUINQUENAL. DIFERENCIAS."

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomos: VI, Agosto de 1997

Tesis: I.1o.T.83 L

Página: 830

Materia: Laboral

Rubro: TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA QUINQUENAL. DIFERENCIAS.

Texto: Ambas prestaciones poseen características que las hacen diferir sustancialmente una de la otra, y se reglamentan en ordenamientos legales distintos, aun cuando las dos derivan de la relación laboral y se basan en la antigüedad de los trabajadores. La prima quinquenal a que se refiere el segundo párrafo del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se cubre como complemento del salario y deviene en una contraprestación del servicio diario que persiste en tanto dura la relación de trabajo; por consiguiente, la terminación de esta relación anula la posibilidad de su otorgamiento, o sea, con ella se pretende reconocer el esfuerzo y la colaboración permanente del trabajador. Por su parte, la prima de antigüedad contemplada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se cubre en razón del tiempo total de duración de la relación laboral y no como parte del salario diario; el derecho a su otorgamiento nace una vez que ha concluido el vínculo laboral, en los casos que señala la ley, por lo que la vigencia de la relación de trabajo impide la posibilidad de su otorgamiento y pago, puesto que esta prestación fue creada por el legislador como un fondo de ahorro para el trabajador. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 8901/96. Servicio Postal Mexicano. 20 de septiembre de 1996. Mayoría de votos. Disidente: Horacio Cardoso Ugarte. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José Alfredo Gutiérrez Barba. Amparo directo 821/96. Servicio Postal Mexicano. 22 de febrero de 1996. Mayoría de votos. Disidente: Horacio Cardoso Ugarte. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V-Febrero, tesis I.6o.T.38 L, página 805, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. QUINQUENIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NATURALEZA."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece el monto ni la forma de pago de dicha prima, sólo se prevé que su cuantía debe estar determinada en los Presupuestos de Egresos respectivos. No obstante, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en ejercicio de sus atribuciones en materia presupuestaria, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, dicta las normas que regulan el pago de la prima quinquenal, mismas que deben observar las dependencias y entidades públicas sujetas a la propia Ley Federal Burocrática.

1.11 TIEMPO EXTRAORDINARIO

El legislador tomando en consideración que al fijar una jornada máxima legal de trabajo, ésta podía ser rebasada por diversas circunstancias no previsibles, tuvo a bien regular la jornada extraordinaria.

Mario de la Cueva define a la jornada extraordinaria u horas extras de trabajo como "la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono."⁶⁶

La fracción XI del Apartado A del artículo 123 constitucional señala que *cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abona como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.*

En ese sentido, el tiempo extraordinario no debe exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir, sólo se permite que se laboren nueve horas semanales extraordinarias.

Las horas de trabajo extraordinario se deben pagar con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. No obstante, si el tiempo extraordinario rebasa de las nueve horas a la semana, los patrones están obligados a pagar a los trabajadores el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas normales.

Si bien es cierto que no está previsto en la Ley Federal del Trabajo el deber de los patrones de autorizar mediante escrito que los trabajadores laboren tiempo extraordinario, también lo es que en la práctica así se estila, situación que consideramos conveniente, en virtud que así se ven protegidas ambas partes, es por ello que a continuación se transcribe la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Parte : 77, Mayo de 1994

⁶⁶ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1990. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 279

Rubro: HORAS EXTRAS. ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO.

Texto: La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Si embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirma haber laborado horas extras o una jornada superior a la legal o contractualmente convenida, pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama.

Precedentes: Contradicción de tesis 42/93. Entre el Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de mayo de 1994. Mayoría de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario : Daniel Cabello González. Tesis de Jurisprudencia 16/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este Tribunal en sesión privada del dos de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, por mayoría de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte, en contra del emitido por el Ministro Juan Díaz Romero.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al máximo legal.

Respecto al tiempo extraordinario de los trabajadores públicos, la fracción I del Apartado B del artículo 123 constitucional y el artículo 26 de la Ley reglamentaria señalan que *cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo es considerado como extraordinario y nunca puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.*

El tiempo extraordinario debe pagarse con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para la jornada ordinaria.

Deseamos comentar que el Maestro Miguel Cantón Moller en su libro denominado *Derecho del Trabajo Burocrático* manifiesta que es raro que las jornadas de los trabajadores públicos se prolonguen, aseveración que no compartimos, pues en todo caso, lo extraño e incluso nos atrevemos a decir que es imposible, es el hecho de que se respeten las jornadas máximas de trabajo y que el tiempo extraordinario se pague como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo plantea, ya que en la práctica el mismo sólo es compensado con tiempo.

1.12 TIEMPO DE REPOSO

Conforme a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, *durante la jornada continua de trabajo debe concederse al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.*

El descanso de media hora es necesario, ya que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo, por lo que "si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora."⁶⁷

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 164

Sin embargo, nuestro máximo Tribunal erróneamente ha confundido la jornada continua con la jornada quebrada o discontinua, ya que ha dispuesto que cuando el trabajador no salga del lugar donde presta sus servicios para disfrutar de su descanso de media hora, el tiempo correspondiente es computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, de acuerdo con la siguiente Jurisprudencia:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 151-156 Quinta Parte

Tesis:

Página: 145

Rubro: JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.

Texto: De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón.

Precedentes: Volúmenes 127-132, pág. 39. Amparo directo 3351/78. Severiano García y otros. 1o. de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Volúmenes 151-156, pág. 27. Amparo directo 2898/81. Juan A. Arreaga Espinoza y otro. 3 de agosto de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas Volúmenes 151-156, pág. 27. Amparo directo 2670/81. José Luis Hernández Díaz y otros. 10 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 151-156, pág. 27. Amparo directo 2683/81. Norberto Ibarra Chacón y otros. 10 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 151-156, pág. 27. Amparo directo 2666/81. José Elías Quiroz Muñoz y otros. 12 de agosto de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Volúmenes 151-156, pág. 27. Amparo directo 2902/81. Adrián Quezada Trejo y otros. 17 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. NOTA (1): "En la publicación original aparece la palabra "con" y se corrigió. NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985. Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 142, pág. 126.

Consideramos que una figura jurídica es el tiempo de descanso y otra el tiempo de reposo o comida, ya que la primera sólo aplica cuando el trabajador tiene una jornada continua y la última cuando se trata de una jornada discontinua, por lo que dichos tiempos no son acumulables.

En ese sentido, y conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, sólo si los trabajadores en jornada discontinua no pueden salir del lugar donde prestan sus servicios, el tiempo respectivo es computable como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, como lo establece la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 127-132 Quinta Parte

Tesis:

Página: 39

Libro: JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO EN LA, Y HORAS DE REPOSO O COMIDAS CUANDO EL TRABAJADOR NO PUEDE SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO. PRESTACIONES DIVERSAS.

Texto: Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo establecen dos tipos distintos de prestaciones. El artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. El anterior precepto tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua, tratándose de la jornada máxima permisible por la propia Ley, por lo que, si la jornada pactada establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma, o bien dicha jornada es inferior a la máxima legal, el precepto en cita no es aplicable. Por su parte, el artículo 64 establece una prestación totalmente distinta, como lo es que en la jornada que se pacta se admita un periodo de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual, el trabajador no puede salir para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo.

Precedentes: Amparo directo 3351/78. Severiano García y otros. 1o. de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con Jurisprudencia número 142, pág. 126.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en relación al tiempo de reposo y alimentos de los trabajadores a su servicio, es factible en todo caso considerar la supletoriedad de la propia Ley Federal del Trabajo.

1.13 UTILIDADES

Conforme a lo previsto en la fracción IX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República, *los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de las empresas.*

Este derecho, en ningún momento, implica que los trabajadores tengan facultades para intervenir en la dirección y administración de las empresas. La participación en las utilidades de las empresas deriva de un porcentaje que es determinado por la denominada Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, mediante la realización de las investigaciones y estudios necesarios y apropiados que le permiten conocer las condiciones generales de la economía y tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Dicha Comisión se integra conforme a las reglas previstas al efecto por la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, de acuerdo con la resolución adoptada el 10 de diciembre de 1996 por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas publicada por segunda ocasión en el Diario Oficial de la Federación del 26 de diciembre de 1996, los trabajadores tienen derecho a participar en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios; resolución vigente a partir del 1 de enero de 1997.

No obstante la determinación de este porcentaje, el monto de la participación en las utilidades no puede exceder de un mes de salario para los trabajadores que presten sus servicios a personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.

El diez por ciento es el porcentaje que constituye la participación que corresponde a los trabajadores de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios; para tales efectos, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los patrones en cumplimiento de sus obligaciones fiscales, deben presentar su declaración anual ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en la que determine la utilidad de la empresa. Dentro de un término de diez días, contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración, deben entregar a los trabajadores copia de la misma; los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales deben presentar a dicha Secretaría quedan a disposición de los trabajadores durante un plazo de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores, durante los treinta días siguientes, por conducto del sindicato titular del contrato colectivo o por la mayoría de éstos, pueden formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones a la declaración que juzguen convenientes; la resolución definitiva que al respecto dicte esa Secretaría no puede ser recurrida por los trabajadores, ya que sólo puede ser impugnada por los propios patrones; sin embargo, con independencia de que la combatan, deben cumplimentarla dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya dictada. Si como consecuencia de la impugnación varía a su favor el sentido de la resolución, los pagos ya efectuados pueden deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

El reparto de utilidades entre los trabajadores debe llevarse a cabo dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual de referencia, con independencia de que se encuentre en trámite su objeción por parte de los trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional de las utilidades debe cubrirse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución; sólo en el caso de que dicha resolución fuere impugnada por el propio patrón, se suspende el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

La determinación de la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa la realiza una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón; ésta debe formular un proyecto en donde se establezca la participación individual de cada trabajador, debe fijarse en lugar visible del establecimiento; si no se ponen de acuerdo las partes, decide el inspector del Trabajo; los trabajadores pueden hacer las observaciones que juzguen convenientes, esto dentro de un plazo de quince días, y dichas observaciones deben ser resueltas por la misma Comisión en un término de quince días.

Para tales efectos, la Comisión debe tener a su disposición la lista de asistencia y de raya de los trabajadores, entre otros, con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores y los salarios que éstos devengaron por el trabajo prestado durante el año. Lo anterior, en virtud de que la utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se distribuye por igual entre todos los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados por cada uno durante el año; para esos efectos, los periodos pre y postnatales de las madres trabajadoras y el periodo de incapacidad temporal de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, son computables como tiempo efectivamente trabajado, con independencia del monto de los salarios; y la segunda en proporción al monto de los salarios devengados por los servicios prestados en el año.

El salario de los trabajadores para efectos del pago de las utilidades es la cantidad que reciban en efectivo por cuota diaria, es decir, no son cubiertas a razón del salario integrado; las utilidades no forman parte del salario para el pago de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores; no obstante, las cantidades que correspondan por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas que respecto a los salarios establece la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, el importe de éstas no reclamadas en el año en que sean exigibles, se deben agregar a la utilidad repartible del año siguiente; sin embargo, los años en que las empresas sufran pérdidas no pueden compensarse en los años de ganancia.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las empresas exentas de la obligación de repartir utilidades. Asimismo, no tienen derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas los trabajadores domésticos, así como los directores, administradores y gerentes generales de las mismas. Por lo que hace a los demás trabajadores de confianza, éstos participan con un salario máximo base que no puede exceder en más de un veinte por ciento del salario que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica. Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa siempre y cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Ante el incumplimiento de este derecho, los trabajadores pueden ejercitar su derecho a la huelga, en términos de lo dispuesto por la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales o locales son competentes para resolver los litigios relativos al pago de las utilidades, siempre y cuando previamente haya sido determinado el monto de dicha prestación conforme al procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo antes comentado; es competencia de las autoridades laborales federales cuando el patrón se dedique a las actividades señaladas en el artículo 527 de la Legislación laboral. Lo anterior, se confirma con la siguiente secutoria:

Instancia: Segunda Sala

Epoca: Novena Epoca

Localización

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : I, Junio de 1995

Tesis: 2a. XLVI/95

Página: 228

Rubro: COMPETENCIA. PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS SOBRE REPARTO DE UTILIDADES, DEBE DEFINIRSE ATENDIENDO A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

Texto: Como el reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores a tener una participación en las ganancias de las empresas y correlativamente se traduce en una obligación de éstas, si la participación ya está legalmente determinada, es exigible por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y dependerá de la naturaleza de la empresa a la que se le reclame dicha prestación, la determinación de la competencia federal o local. Por tanto, si la demandada es una empresa que se dedica a las industrias enumeradas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo, el conocimiento de la demanda laboral tocará a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En todos los demás casos, a las Juntas Locales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el artículo 698 de la Ley Federal de Trabajo.

Precedentes: Competencia 57/95. Entre la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de San Luis Potosí y la Junta Especial Número Treinta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tamaulipas. 12 de mayo de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

Con relación a los trabajadores regidos por el Apartado B del artículo 123 constitucional, éstos no gozan de este derecho, porque el Estado como patrón, a diferencia de los patrones de la iniciativa privada, no persigue fines de lucro, en virtud de que su objetivo es prestar servicios públicos y, por tanto, no genera utilidades.

1.14 HUELGA

La huelga es un derecho natural social que encuentra su sustento en la norma jurídica cuando el Estado reconoce su existencia. Es el medio más eficaz para que los trabajadores obtengan mejorar sus condiciones de trabajo o el cumplimiento de las mismas.

Con anterioridad a la promulgación del artículo 123 de la Constitución General de la República, el ejercicio de este derecho era considerado por la Legislación Penal un delito, siendo hasta 1917 cuando adquiere pleno reconocimiento al consagrarlo en las fracciones XVII y XVIII de esa disposición constitucional.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga como *la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*. Para llevar a cabo dicha suspensión son coaliciones permanentes los sindicatos de trabajadores; la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. Debe limitarse sólo a la suspensión del trabajo y es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes respetarla y otorgar a los trabajadores las garantías necesarias para poder realizarla. Ésta produce la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

En el procedimiento de huelga las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que quedan realizadas, y todos los días y horas son hábiles.

De acuerdo al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga debe perseguir los siguientes objetivos:

- I. **Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; esta causa se encuentra prevista en los mismos términos en la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 constitucional.**
- II. **Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.**
- III. **Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.**
- 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; esta es conocida como huelga por solidaridad, que en la práctica es difícil que se presente.**
- VII. **Exigir la revisión de los salarios contractuales determinados en los contratos colectivos y contratos-ley.**

Según los criterios de Rafael Tena Suck indicados en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, y la regulación prevista en la propia Ley Federal del Trabajo, la huelga se integra de las siguientes etapas:

A. Gestación

Se manifiesta cuando la mayoría de los trabajadores deciden en asamblea previamente convocada por el sindicato emplazar a huelga, por lo que elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto de la misma y la fecha en que pretenden suspender el trabajo, presentándolo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

B. Prehuelga

Se inicia en términos del artículo 920 de la Legislación laboral, con la presentación del pliego de peticiones, el cual debe contener los siguientes requisitos:

- Ser dirigido por escrito al patrón.
- Contener claramente las peticiones.
- Anunciar el propósito de irse a la huelga, de no ser satisfechas dichas peticiones.
- Precisar el objeto de ésta, es decir, alguna de las causas previstas en el artículo 450 de la Ley antes enunciado.
- Señalar el día y la hora en que se pretende suspender las labores o el plazo de prehuelga.

Dicho pliego debe presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de que la empresa o establecimiento se encuentren ubicados en lugar distinto al de la residencia de la Junta, el escrito puede presentarse a la autoridad del trabajo más próxima a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento de éste debe remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisar telegráficamente o telefónicamente al presidente de la Junta.

Como lo dispone el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no se da trámite al escrito de emplazamiento de huelga referido cuando:

- No contenga los requisitos antes mencionados.
- Sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley.
- Se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En cuyo caso, el presidente de la Junta, antes de iniciar cualquier emplazamiento a huelga, debe cerciorarse de la existencia de dicho contrato, ordenar la certificación correspondiente, debiendo notificar por escrito su determinación al promovente.

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato-ley, es aplicable en general lo antes señalado, sin embargo, es necesario cumplir con las modalidades previstas en el artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación se indican:

- El pliego petitorio debe promoverse por los sindicatos coaligados, exhibiendo copia para cada uno de los patrones de la rama industrial; lo anterior, toda vez que el contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones mediante las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o zonas económicas del territorio nacional.
- Debe precisarse el día y la hora de la suspensión de labores, treinta días o más posteriores a la presentación del emplazamiento.
- La autoridad laboral debe hacerlo del conocimiento de los patrones dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del escrito de emplazamiento.

Por lo que hace al aviso de suspensión de las labores en general, éste en términos de la fracción III del artículo 920 de la Ley, debe darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos de: comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. Dichos plazos empiezan a correr a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas anteriormente, bajo su más estricta responsabilidad deben notificar al patrón la copia del escrito de emplazamiento a huelga, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

Dicha notificación tiene como efecto constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Desde el momento en que el patrón queda notificado del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, con base en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, debe suspenderse toda ejecución de sentencia, no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo que previamente al estallamiento de la huelga, se reclamen derechos de trabajadores como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario, deudas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y créditos fiscales, siendo preferentes los derechos de los trabajadores.

Asimismo, el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, o cuando se trate de la denominada huelga por solidaridad, en términos del artículo 448 de la Ley.

3. El patrón debe presentar su escrito de contestación al emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación.
4. Con base en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a las partes a una audiencia de conciliación en la que debe procurarse la solución del conflicto.

La audiencia sólo puede diferirse en una ocasión y a petición de los trabajadores o del sindicato que los represente.

Dicha audiencia debe ajustarse en términos del artículo 927 de la Ley, a las siguientes reglas:

- I. Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad en la contestación al pliego de peticiones, la Junta debe resolverla como incidente de previo y especial pronunciamiento, debiendo observar las normas relativas a la etapa de conciliación en forma complementaria.
- II. Si los trabajadores no asisten a la audiencia de conciliación, no corre el plazo para la suspensión de las labores.
- III. El presidente de la Junta puede emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación.
- IV. Dicha audiencia no suspende los efectos del aviso para suspender los trabajos, así como la inasistencia a ésta por parte del patrón.

C. Huelga (Suspensión de labores)

Si las partes en la audiencia de conciliación no llegan a un acuerdo, conforme al artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo se suspenden las labores siempre y cuando:

- I. La huelga tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo antes señalado.

II. La suspensión sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

III. Se cumplan los requisitos señalados en la etapa de pre huelga.

Antes de que se suspendan los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe fijar el número indispensable de trabajadores para que continúen trabajando, cuando con la suspensión se perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para tal efecto, dicha autoridad puede ordenar la práctica de las diligencias que considere pertinentes.

Asimismo, estallada la huelga los trabajadores huelguistas deben continuar prestando los servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos hasta su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar brindando la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otras instituciones de salud a efecto de evitar daños irreparables de consecuencias ilícitas.

En caso de que dichos trabajadores conocidos como de emergencia se nieguen a prestar los servicios mencionados, el patrón puede utilizar otros trabajadores, previa autorización de la Junta correspondiente. Además, de ser necesario la Junta está facultada para solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

D. Calificación de la Huelga

Una vez que se suspenden las labores, la autoridad laboral califica el movimiento de huelga, atendiendo a la clasificación que establece la Ley Federal del Trabajo, misma que a continuación se indica:

Huelga legalmente existente

De conformidad en lo dispuesto en el artículo 444 de la Ley, es existente cuando persiguen los objetivos señalados en el artículo 450 y cubre los requisitos comentados en las anteriores etapas.

Huelga legalmente inexistente

En términos del artículo 459 de la Ley de la materia, la huelga sólo puede declararse inexistente cuando:

- I. La suspensión del trabajo no se realiza por la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento; se entiende por mayoría para efectos de huelga, el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores.
- II. Carece de objeto legal.
- III. No se cumplen los requisitos formales anteriormente precisados.

Dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, es decir, al estallamiento de huelga, los trabajadores, el patrón de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga. Si no se solicita dicha declaración, la huelga es considerada existente para todos los efectos legales.

La declaración se lleva a cabo por vía incidental, conforme al procedimiento que se indica, previsto en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo:

1. La solicitud para la declaración se presenta por escrito acompañada en su caso, de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes; deben indicarse las causas y fundamentos legales para tal efecto, no pudiendo aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.
2. La Junta corre traslado y cita a las partes a una audiencia, que debe celebrarse en un plazo no mayor de cinco días; en ésta se ofrecen y se reciben las pruebas que deben referirse a las causas de inexistencia argumentadas en la solicitud; cuando la solicitud sea presentada por terceros, éstos deben ofrecer las probanzas tendientes a comprobar su interés; en ese sentido, la Junta sólo debe aceptar dichos medios probatorios.

Las pruebas se rinden en la misma audiencia, salvo que se trate del recuento, ya que para su desahogo debe señalarse lugar, día y hora; asimismo, sólo en casos excepcionales se puede diferir la recepción de las pruebas cuando por su naturaleza no sea factible su desahogo en la misma.

En el recuento únicamente tienen derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren a su desahogo, para tal efecto, son considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. No son computables los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deben hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta va a citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

3. Una vez desahogadas las pruebas, dentro de las veinticuatro horas siguientes la Junta debe resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Si la Junta resuelve que el estado de huelga es legalmente inexistente, con fundamento en el artículo 32 de la Ley:

Fija a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que se incorporen a sus actividades, debiendo notificarlo por conducto de su representación sindical, apercibidos de que de no hacerlo, van a quedar, salvo causa justificada, terminadas las relaciones de trabajo.

Declara que el patrón carece de responsabilidad por el conflicto, y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término antes señalado, éste queda en libertad para contratar otros.

Dicta las medidas que juzgue convenientes para que puedan reanudarse los trabajos.

Huelga Lícita

Conforme a la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 constitucional, la huelga es lícita cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Huelga Ilícita

La fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 445 de su Ley reglamentaria, señalan que la huelga es ilícita cuando:

- I. La mayoría de los huelguistas ejecute o ejerza actos violentos contra las personas o las propiedades de la empresa o establecimiento; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores huelguistas pertenezcan a establecimientos servicios que dependan del gobierno.

El procedimiento para calificarla de ilegal es el mismo que se aplica para la declaración de inexistencia de dicho conflicto.

Declarada ilícita la huelga se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los trabajadores que intervinieron en dicho movimiento.

Huelga Justificada

De acuerdo al artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es justificada cuando los motivos que la originaron son imputables al patrón.

Únicamente por solicitud de los trabajadores puede resolverse la imputabilidad de la huelga o sometiéndose expresamente a la decisión de la Junta, ya que la Legislación laboral no establece como obligación someterse al arbitraje de las autoridades laborales, pues se considera "un derecho irrestricto de la clase trabajadora."⁶⁸

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, éste se tramita dependiendo de su naturaleza jurídica, es decir, mediante el procedimiento ordinario o el relativo para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Cuando la Junta determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, éste es condenado a satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes y a pagarles los salarios caídos generados durante la suspensión de los trabajos, salvo cuando se trate de una huelga por solidaridad.

Sin embargo, cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, o bien, a acatar el laudo pronunciado por ésta, se dan por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios, salarios vencidos y su correspondiente prima de antigüedad.

⁶⁸ TENA SUCK, RAFAEL Y OTRO. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1997. Quinta Edición. Editorial Trillas, S.A. Pág. 192

La huelga termina, de acuerdo con el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes circunstancias:

- I. Por acuerdo entre las partes.
- II. Allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, siempre y cuando cubra a los trabajadores los salarios que hubiesen dejado de percibir.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión elegida por las partes para tal efecto.
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto al arbitraje de la autoridad.

En otro orden de ideas, conforme a lo dispuesto en la fracción X del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República, los trabajadores al servicio del Estado también gozan del derecho de huelga, el cual debe ser ejercido cumpliendo los requisitos que la Ley reglamentaria ordena. La huelga puede efectuarse respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que el Apartado B del propio artículo 123 constitucional les otorga a los trabajadores públicos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al igual que la Ley Federal del Trabajo proporciona una definición de la huelga señalando en el artículo 92 que *es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la Ley establece.*

Para que se efectúe la huelga debe existir previamente una coalición, la que puede constituirse por un sindicato, que tome el acuerdo de suspender de manera temporal, es decir, transitoriamente, los trabajos en una dependencia, ello como una forma de presión para lograr el cumplimiento de las prestaciones que se reclaman.

La huelga sólo puede ejercerse por los trabajadores del Estado en una o varias dependencias de los Poderes Públicos cuando sean violados de manera general y sistemática los derechos que el Apartado B del artículo 123 constitucional prevé en su favor. Sin embargo, la Ley no define cuando la violación es general, si cuando afecta a todos, o a una parte de los trabajadores de una dependencia, por lo que se considera que debe tratarse de la totalidad de los trabajadores; asimismo, tampoco se precisa en que forma puede considerarse la sistematización de esa transgresión de derechos.

Dicho conflicto produce la suspensión de los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, lo que en ningún momento significa que terminan o se extinguen los efectos de estos; sólo debe limitarse a la suspensión del trabajo.

Al fin de exponer el desenvolvimiento del utópico derecho de huelga de los trabajadores públicos, tomando en cuenta al estudioso Rafael Tena Suck, podemos señalar que éste se compone de las siguientes etapas:

A. *Gestión*

Se presenta en términos del artículo 99 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuando las dos terceras partes (es decir, la mayoría) de los trabajadores deciden en asamblea previamente convocada por su sindicato emplazar a huelga, por lo que elaboran su escrito peticionario anunciando el objeto de la misma y la fecha en que pretenden suspender el trabajo, presentándolo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

B. *Prehuelga*

1. Los trabajadores públicos deben presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, es decir, lo que demandan al titular de la dependencia. A dicho pliego se debe acompañar la copia del acta de la asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.
2. El presidente, una vez recibida la documentación debe correr traslado de la misma al funcionario o funcionarios de quienes depende la autorización de las peticiones.
3. Las peticiones tienen que resolverse en un plazo de diez días, contados a partir de su notificación.

C. *Calificación de la Huelga*

Previo a la suspensión de labores, es decir, antes de que estalle la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de un plazo de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se haya recibido el escrito, resuelve sobre la calificación de la huelga, acordando si ésta es legal o ilegal según se hayan satisfecho las formalidades antes comentadas y los requisitos previstos en el artículo 99 de la Ley Federal Burocrática, mismos que a continuación se indican:

- I. Que se pretenda llevar a cabo porque se hayan violado de manera general y sistemática los derechos que el Apartado B del artículo 123 constitucional consagra a favor de los trabajadores públicos.
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

En ese orden de ideas, la huelga puede ser calificada en los siguientes términos:

Huelga Lícita

Tiene ese carácter cuando se cumplen las formalidades y los requisitos previstos en el artículo 99 de la Ley antes aludido.

Si la huelga fue calificada en esos términos, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe proceder a la conciliación de las partes, por lo que es obligatorio que las partes en conflicto asistan a las juntas de avenimiento. Y si una vez transcurrido el plazo de emplazamiento no se llega a un acuerdo entre éstas, los trabajadores están en aptitud de suspender las labores, por lo que el Tribunal y las autoridades civiles y militares deben respetar sus garantías, así como brindarles el auxilio que soliciten.

Huelga Ilícita

Es ilegal e incluso delictuosa, cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos en contra de las personas o las propiedades, o se efectúa cuando el país se encuentre en los casos previstos por el artículo 29 de la Constitución General de la República.

Al respecto es de comentarse que la propia Ley Federal Burocrática invadiendo la esfera de competencia del Código Penal, establece para quienes lleven a cabo dichos actos, la privación de la libertad hasta por dos años y multa hasta por diez mil pesos, más la reparación del daño, con independencia de las sanciones penales correspondientes.

Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, debe prevenir a los trabajadores señalándoles que en el caso de que éstos suspendan las labores, el acto va a ser considerado como causa justificada de cese, y tomar las medidas que juzgue convenientes para evitar dicha suspensión. De manera que si los trabajadores estallan la huelga son cesados, sin responsabilidad para el titular de la dependencia.

Huelga Inexistente

Es inexistente cuando los trabajadores suspenden las labores antes de que surta efectos el plazo de diez días de emplazamiento que el Estado tiene para contestar las peticiones, como lo dispone el artículo 103 de la Ley Federal Burocrática.

Cuando se declara que la huelga no existe, el Tribunal fija a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibidos de que si no lo hacen, quedan cesados sin responsabilidad para el Estado patrón, excepto en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

D. Huelga (Suspensión de labores)

Es procedente la suspensión del trabajo cuando la huelga haya sido calificada de legal.

En ese caso, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, debe fijar el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que se continúen realizando los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Por otra parte, atendiendo a lo previsto en el artículo 108 de la Ley Federal Burocrática, la huelga de los trabajadores públicos concluye por:

- . Avenencia entre las partes.
- I. Resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- I. Declaración de ilegalidad o inexistencia.
- . Laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas se aboque al conocimiento del asunto.

Si bien es cierto, existe plasmado este derecho en beneficio de los trabajadores públicos, también lo es que, dadas las condiciones y requisitos que hemos comentado, la huelga resulta casi imposible de efectuar, por lo que consideramos que lo anterior es letra muerta.

1.15 CONSTITUCIÓN E INTEGRACIÓN DE SINDICATOS

De conformidad con la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República *tanto los obreros como los empresarios tienen derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, entre otros.* Derecho que es retomado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 354.

Una de las formas que éstos tienen para unirse es mediante la conformación de un sindicato, que es *la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

Los trabajadores y los patrones pueden constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, ya que sólo es necesario que exista la voluntad de veinte trabajadores o de tres patrones, en su caso por lo menos, para que puedan formarse. Para la determinación del número mínimo de trabajadores son tomados en cuenta aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. Asimismo, pueden formar parte de éstos los trabajadores mayores de catorce años.

En los sindicatos de los trabajadores en general no pueden participar los trabajadores de confianza pues incluso en sus disposiciones estatutarias puede establecerse la condición y los derechos de sus miembros cuando sean promovidos a puestos de esa categoría. En ese sentido, como mencionamos en el capítulo anterior, se considera que los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos.

El ejercicio del derecho de asociación es optativo, pues a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, por lo que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que pretenda de alguna manera transgredir esa libertad, se tiene por no puesta, conforme al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos se caracterizan por ser asociaciones permanentes, lo que las diferencia de las coaliciones, ya que éstas son alianzas temporales para lograr un fin específico.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 360 señala que los sindicatos de los trabajadores pueden ser de las siguientes clases:

- I. **Gremiales:** formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. **De empresa:** integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- III. **Industriales:** formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. **Nacionales de industria:** conformados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. **De oficios varios:** formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Por otra parte, en términos del artículo 361 de la Ley laboral los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, a los cuales Néstor de Buen les denomina **Locales**; y
- II. **Nacionales**, formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

En la actualidad existen pocos sindicatos por parte del sector patronal, esto se debe probablemente a que dicho sector encuentra en otros organismos formas más eficaces de defensa, como es el caso de las cámaras empresariales, las cuales son instituciones de interés público que tienen por objeto ser órganos de consulta y colaboración del Estado, a las que los empresarios pueden afiliarse voluntariamente, en términos de lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones.

Los sindicatos en ejercicio de su autonomía redactan sus estatutos y reglamentos, eligen libremente a sus representantes, organizan su administración, sus actividades y formulan sus programas de acción, sin embargo, dicha autonomía se considera que es parcial, ya que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 371 dispone los lineamientos mínimos que deben contener sus estatutos; asimismo, con relación a elección de su directiva, la Ley restringe la posibilidad de que sean representantes los trabajadores menores de dieciséis años, así como los extranjeros. Ordena que ese órgano ejecutivo rinda cada seis meses, por lo menos, a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

Es obligación de los sindicatos registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, ya sean federales o locales. La Secretaría, una vez que haya registrado un sindicato, debe enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las causas por las que la autoridad puede negar el registro de dichas organizaciones.

La autoridad ante la que se presenta la solicitud de registro, debe resolver dentro de un plazo de sesenta días; para el caso de que ésta no emita el acto, los solicitantes pueden requerirla para que se pronuncie, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, el registro se llene por hecho para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. A esto se le conoce como registro automático.

El registro del sindicato, así como de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Los sindicatos como toda persona jurídica legalmente constituida, de conformidad en lo previsto por el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo tienen plena capacidad jurídica para adquirir bienes muebles e inmuebles para el cumplimiento de su objeto y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones respectivas.

Los miembros de los sindicatos pueden hacerse representar por dichos organismos en la defensa de sus derechos individuales; dicha representación la ejerce el secretario general o la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en sus estatutos. Asimismo, los integrantes de la directiva de los sindicatos que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continúan ejerciendo sus funciones, salvo que las disposiciones estatutarias establezcan lo contrario.

La Junta de Conciliación y Arbitraje mediante procedimiento jurisdiccional puede cancelar el registro de los sindicatos en caso de que éstos se disuelvan y dejen de cumplir los requisitos legales; los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Asimismo, los sindicatos se disuelven por el acuerdo de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y por transcurrir el término fijado en sus estatutos para su existencia. Hecha la disolución, su activo se va a aplicar en la forma en que se determine en sus estatutos, a falta de disposición expresa, puede pasarse a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo establece los deberes de los sindicatos. Asimismo, tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, de conformidad en lo dispuesto por el artículo 378 de la Ley de la materia.

Los sindicatos a su vez pueden integrar federaciones y confederaciones, de las cuales pueden separarse en cualquier tiempo.

Por lo que se refiere a los trabajadores públicos, éstos también tienen derecho de asociarse para defender sus intereses comunes, lo cual encuentra su sustento en la fracción X del Apartado B del artículo 123 constitucional.

Dichas alianzas se formalizan a través de la figura de los sindicatos, que *son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes*, definición establecida en el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por su parte, el artículo 68 de la Ley Federal Burocrática establece que en cada dependencia sólo puede existir un sindicato, ya que en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorga el reconocimiento al que cuente con la mayoría de los trabajadores como miembros.

Sin embargo, como se ha comentado en el capítulo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la sindicación única y por consiguiente dicho artículo es inconstitucional, por lo que a continuación se transcriben las tesis y Jurisprudencias referentes:

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: P. I/97

Página: 117

Materia: Laboral

Rubro: 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.

Texto: 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.

Precedentes: 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 Solidaridad 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.

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia
Epoca: 9a. Epoca
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IX, Mayo de 1999
Tesis: P./J. 43/99
Página: 5
Materia: Constitucional, Laboral Jurisprudencia.

Rubro: SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

Texto: 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 existencia y personalidad propias. Dicha libertad 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 mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Precedentes: 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 Solidaridad 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. Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P. XLV/99

Página: 28

Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada.

Rubro: SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

Texto: 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 existencia y personalidad 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 mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Precedentes: Amparo en revisión 408/98, Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1475/98, Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. Amparo en revisión 3004/98, Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número XLV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es lúnea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de

1999, página 5, tesis P./J. 43/99, de rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."

Nos adherimos a lo sustentado por nuestro máximo Tribunal, ya que no hay razón jurídica que justifique que en las dependencias sólo haya un sindicato, el cual lógicamente pertenece a los trabajadores de base, siendo que no existe, salvo dicho precepto, una prohibición legal expresa para que los trabajadores públicos de confianza tengan su propio sindicato.

Los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a formar parte de sus sindicatos, pero una vez que ingresan no pueden dejar de pertenecer a ellos, salvo que sean expulsados, de acuerdo a lo previsto por el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Pueden ser separados por su conducta o falta de solidaridad, cuya resolución requiere del acuerdo de la mayoría de los miembros del sindicato correspondiente, y desde luego previa defensa del acusado; dicha expulsión produce como efectos la pérdida de sus derechos sindicales.

Consideramos que el artículo 69 de la Ley Federal Burocrática antes indicado, viola también la libertad sindical y a su vez la libertad de asociación prevista en el artículo 9° constitucional, toda vez que de acuerdo con la Jurisprudencia número P./J. 28/95 con el rubro "CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA; AFILIACION OBLIGATORIA. EL ARTICULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL.", emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dicha garantía constitucional puede operar en tres posibles direcciones: primero el derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; segundo, el derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y tercero el derecho de no asociarse. En ese sentido, dicho precepto legal restringe la posibilidad de que el trabajador renuncie al sindicato al que pertenezca.

Como se ha señalado en líneas precedentes, no pueden ingresar a estos sindicatos los trabajadores de confianza, e incluso cuando los trabajadores de base, es decir, los sindicalizados desempeñen un puesto de los denominados de confianza, se suspenden sus derechos y obligaciones en materia sindical.

Para la constitución de dichos organismos se requiere de la participación de veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Los sindicatos son registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; dicha autoridad al recibir la solicitud de registro, debe comprobar que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para que proceda a su registro; asimismo, el Tribunal lleva a cabo el registro de las directivas de los sindicatos, las cuales no deben reelegirse en términos del artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El registro de los sindicatos se cancela cuando éstos se disuelven o se registra diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud para su cancelación puede hacerla una persona interesada y el Tribunal; en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, se ordena el recuento correspondiente y el Tribunal resuelve de plano. También se produce su cancelación cuando dichos organismos realizan los actos que tienen expresamente prohibidos, de conformidad en lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los sindicatos son disueltos por acuerdo de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por dejar de contar con el número de miembros que se requiere para su constitución.

Es improcedente que los sindicatos de los trabajadores públicos soliciten al Estado el establecimiento de la cláusula de exclusión, pues ésta significa el compromiso de sólo contratar a sus miembros, de separarlos del trabajo, entre otros.

Los artículos 77 y 79 de la Ley Federal Burocrática señalan las obligaciones y prohibiciones que tienen los sindicatos. El realizar los deberes que consisten en un no hacer trae como consecuencia que el Tribunal determine cancelar el registro de la directiva del sindicato o en última instancia, del sindicato mismo.

Los gastos que efectúan los sindicatos en el ejercicio de sus funciones corren a cargo de sus presupuestos, los cuales son cubiertos por sus miembros.

Finalmente, la Ley permite que los sindicatos de los trabajadores del Estado pertenezcan a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, reconocida por el Estado como único organismo cúpula de éstos, de la cual por ningún motivo pueden ser expulsados.

1.16 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo es *el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Es obligación del patrón, titular de la empresa o establecimiento celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato al que pertenezcan los trabajadores que emplee; no obstante, si el patrón se niega a cumplir dicha obligación, como ya comentamos anteriormente los trabajadores pueden hacer que éste se celebre ejerciendo su derecho de huelga.

En ese sentido, el contrato colectivo de trabajo puede surgir como resultado de un convenio directo entre las partes; del arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, y de una sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, todos derivados del conflicto de huelga. Asimismo, por sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica, al cual van a recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios en una empresa o establecimiento, pues no pueden ejercitar el derecho de huelga, ya que es requisito que se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Para efectos de la celebración del contrato colectivo de trabajo en una empresa en la que existan varios sindicatos, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 388 prevé las normas siguientes:

- I. Si participan sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo debe celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si por el contrato, concurren diversos sindicatos gremiales, el contrato colectivo va a celebrarse con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones de la empresa, ello siempre que se pongan de acuerdo. Si no llegan a un acuerdo, cada sindicato puede llevar a cabo un contrato colectivo para su respectiva profesión.
- III. Sin embargo, si concurren las diversas clases de sindicatos, los gremiales pueden celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que integren a los sindicatos de empresa o de industria.

Por lo anterior, podemos considerar que es factible que en una empresa se celebren diversos contratos colectivos de trabajo.

En cuanto a las formalidades que debe revestir, la Ley ordena que el contrato colectivo se haga por escrito, so pena de nulidad, contener lo previsto en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo; en triplicado, pues se debe entregar un ejemplar a cada una de las partes y depositarse otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que desde la fecha y hora en que se presenta ante esa autoridad surte sus efectos, salvo que los interesados hayan dispuesto una fecha distinta.

El contrato colectivo de trabajo no puede concertarse en condiciones inferiores para los trabajadores. De acuerdo con la fracción X del artículo 391 antes mencionado, en dichos contratos además puede establecerse lo siguiente:

- La organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas; éstas pueden ser diversas, sin embargo, las más frecuentes son las de escalafón y las disciplinarias.
- La cláusula de exclusión, que consiste en los deberes que tiene el patrón de tener a su servicio exclusivamente a los trabajadores pertenecientes al sindicato con el que se haya celebrado el contrato; separar al trabajador que deje de pertenecer a dicho sindicato (por renuncia o expulsión); solicitar al sindicato el personal que se requiera para cubrir las vacantes provisionales o definitivas, o los puestos de nueva creación; asimismo, el sindicato tiene la obligación de proporcionar el personal solicitado por el patrón. Dicha cláusula no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de esa cláusula, conforme a lo previsto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

La disposición legal antes indicada ha sido declarada inconstitucional por nuestro máximo Tribunal, en la resolución emitida por la Segunda Sala, en el Amparo Directo en Revisión número 1124/2000 (Quejosos: Abel Hernández Rivera y Otros. Recurrente: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.), de la que a continuación se citan algunos fragmentos:

"...ni en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala las reglas básicas del derecho del trabajo, ni en ningún otro, se resuelve expresamente. Esto significa que no hay precepto en el que se disponga que en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley se encuentra prohibido o autorizado establecer la cláusula de exclusión. El artículo 123, Apartado A, en su fracción XXVII, inciso h) establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato: ...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". ... Sobre el tema de cláusula de exclusión por separación, ya se adelantó en el considerando segundo, no existe jurisprudencia. ... Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo cuya constitucionalidad se examina establecen en la parte que interesa que en el contrato colectivo o en el contrato-ley podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien, lo que es notoriamente contrario al principio de libertad sindical y al de libertad de asociación, en el aspecto referido, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente que en la Constitución se establezca esa garantía general (libertad de asociación; artículo 9º), y específica (libertad sindical; artículo 123, apartado A, fracción XVI) conforme a las cuales la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato y renunciar a ellos y dos normas de ley secundaria establezcan como consecuencia del ejercicio de ese derecho, la separación del trabajo cuando sea en el sentido de renunciar. Ejercer un derecho consagrado constitucionalmente y perder el trabajo como consecuencia de ello, conforme a la autorización de una ley secundaria resulta absurdo, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Carta Fundamental. Al respecto resulta pertinente precisar que el hecho de que la cláusula de exclusión sea consecuencia del acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores, no impide que se declaren inconstitucionales los preceptos que lo autorizan y, como consecuencia, que no pueda considerarse válida la referida cláusula cuando forma parte de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley ... Retomando el contenido de la última parte del artículo 395 de la Ley Federal, el que no obstante que ha quedado transcrito para claridad del proyecto se reproduce en la parte que interesa, dice: **"podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.**"; disposición de la que se desprende que el vehículo para la aceptación de la cláusula de exclusión lo es el contrato colectivo de trabajo y consiste en el derecho de los sindicatos a exigir del patrón que separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien a seguir perteneciendo a éste. La redacción de este artículo permite sostener que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los

contratos colectivos de trabajo. ... Se afirma que existe una contradicción entre el contenido de los artículos 395, último párrafo y 358, de la ley laboral, pues mientras que en el primero se contempla la posibilidad de que en un contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión, consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón la separación de aquel trabajador que decida separarse de aquél; en el segundo se determina la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula que tienda a castigar pecuniariamente al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece. Explicado en otros términos mientras que el artículo 395, último párrafo, de la ley de la materia, prevé un castigo consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón para que separe –despida- a un trabajador que ha decidido ya no pertenecer a aquél, dicho en otras palabras permite que se obligue al trabajador a pertenecer a un sindicato restringiéndole su derecho a decidir no formar parte de él; el artículo 358 del ordenamiento referido, contempla una prohibición, consistente en que cualquier cláusula que se pacte en el contrato colectivo tendiente a –castigar- imponer una sanción pecuniaria a un trabajador que decide separarse al sindicato que pertenecía se tendrá por no puesta. Esto es, en ambos dispositivos se contempla la misma hipótesis –la separación voluntaria de un trabajador del sindicato al que pertenece- pero en uno se contempla el castigo consistente en el despido de su empleo –cláusula de exclusión- y en otro se prohíbe el castigo –multa-. De lo expuesto se puede concluir que si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para suscribir contratos que regirán las condiciones laborales, también lo es que acorde con el artículo 123, Apartado "A", fracción XXVII, inciso h), tienen la limitación de que en dichos pactos no deben convenir estipulaciones que puedan traducirse en renuncia a los derechos de los trabajadores. En esa medida, si el propio artículo 123, Apartado "A", fracción XVI, constitucional, en relación con el 9º, confieren a los trabajadores la garantía social de la libre sindicación, es obvio que se traduce en renuncia a ese derecho la inclusión en los contratos-ley de la cláusula de exclusión; justamente por eso son inconstitucionales los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que permiten su inclusión en los pactos colectivos y en los contratos-ley. ... Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9º constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. ..."⁶⁹

⁶⁹ Internet: <http://www.scjn.gob.mx>. Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativa al Amparo Directo en Revisión No. 1124/2000 (Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión). Acuerdo de la Segunda Sala del 17 de abril de 2001. Ponente: Ministro Mariano Azuela Gutiérrez. Págs. 169, 209, 233, 234, 252-256, 260 y 261.

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo es aplicable a los trabajadores miembros del sindicato contratante; a los que no formen parte de éste; a los que ingresen con posterioridad a la celebración del contrato, y a los trabajadores de confianza, salvo que éstos últimos queden expresamente excluidos, en concordancia con el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Para celebrarlo se requiere que el sindicato contratante tenga como miembros a la mayoría de los trabajadores de la empresa, porque su pérdida declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce en beneficio del sindicato mayoritario la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Lo anterior, a través del conocido juicio de detentación, en donde la prueba fundamental para acreditar la representatividad del sindicato en la empresa es el recuento de los trabajadores.

Cualquiera que haya sido la forma de concertar el contrato colectivo de trabajo, es decir, por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada, es revisable cada dos años respecto a sus cláusulas generales, y cada año en relación a los salarios establecidos en el mismo, de acuerdo a lo previsto en los artículos 397, 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

La revisión bianual debe sujetarse a las siguientes reglas:

- I. La solicitud puede hacerla cualquiera de las partes que intervino en su celebración.
- I. Cuando se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se efectúa siempre que los solicitantes representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- II. Si se llevo a cabo por varios patrones, la revisión se va a llevar a cabo cuando los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión debe hacerse por lo menos con sesenta días de anticipación:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para computar dicho plazo, se toma en cuenta la duración establecida en el contrato colectivo y, en su defecto, la fecha en que se haya depositado ante la autoridad laboral.

Con relación a su revisión anual, referente a la determinación de los salarios en efectivo por cuota diaria, debe solicitarse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato. En ese sentido, estamos de acuerdo con Néstor de Buen cuando comenta que "el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores."⁷⁰

Como se ha comentado con anterioridad, la revisión del contrato colectivo puede lograrse ejerciendo el derecho de huelga. Sin embargo, para el caso de que no se solicite tal revisión, éste va a prorrogarse en sus términos por un período igual al de su duración o continuar por tiempo indeterminado, conforme a lo dispuesto en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, 1994. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 832

El contrato colectivo continúa rigiendo aún cuando el patrón se separe del sindicato contratante, o en su caso, se disuelva o termine el sindicato titular. Y, el contrato colectivo puede terminar de acuerdo en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por terminación colectiva de las relaciones de trabajo, cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Respecto a los trabajadores públicos es importante comentar que no existe la figura del contrato colectivo, sino las denominadas condiciones generales de trabajo que se establecen para cada una de las dependencias o unidades burocráticas.

De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *las condiciones generales de trabajo son fijadas por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, y a solicitud de éste son revisables cada tres años.*

Asimismo, el artículo 88 de la Ley Federal Burocrática, dispone qué deben contener las condiciones generales de trabajo. Pero además de dichas estipulaciones, las condiciones generales de trabajo pueden contener otras reglas, tales como las que se establecen en las condiciones que rigen a los trabajadores de la actual Secretaría de Economía y que son las que a continuación se enuncian:

- Requisitos que los trabajadores deben cubrir para ingresar a la dependencia.
- Expedición de los nombramientos de los trabajadores.
- Causas de suspensión temporal y terminación de los efectos de los nombramientos.

- Salario de los trabajadores.
- Movimientos de personal de la dependencia.
- Jornada de trabajo, horario y control de asistencia.
- Descansos, vacaciones y licencias.
- Obligaciones y facultades del titular de la dependencia.
- Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.
- Prestaciones económicas y sociales de los trabajadores.
- Premios, estímulos y recompensas a los trabajadores.
- Establecimiento de Comisiones Mixtas, tales como: de escalafón, de seguridad e higiene, de capacitación, de vigilancia para el otorgamiento de prestaciones, entre otras.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando en las condiciones generales de trabajo se determinen prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal, éstas deben ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación; lo anterior, para los efectos presupuestales correspondientes, ya que en caso de que no se cumpla ese requisito no puede exigirse al Estado su cumplimiento.

Las condiciones generales de trabajo surten efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En el caso de que el sindicato considere que las condiciones generales de trabajo emitidas por el titular de la dependencia causan perjuicios graves a los trabajadores, puede objetarlas en forma sustancial. Para tal efecto debe acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje señalando las causas de objeción, lo cual es resuelto en definitiva por el Tribunal.

Finalmente, aún cuando la Ley de la materia no lo establezca en la práctica se estima que la dependencia proporciona a cada uno de sus trabajadores de base copia de sus condiciones generales de trabajo.

1.17 ESCALAFÓN

Para todo trabajador es importante obtener puestos de mayor categoría y mejor salario. En ese sentido, para los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República, existe el derecho al ascenso regulado en los artículos 159 y 160 de la Ley Federal del Trabajo.

En esas disposiciones legales se prevé que cuando ocurran vacantes definitivas, provisionales con duración mayor de treinta días y se creen nuevos puestos, éstos deben ser cubiertos escalafonariamente por los trabajadores de la categoría inmediata inferior del correspondiente oficio o profesión en la empresa o establecimiento; lo anterior, también en el caso de las vacantes menores de treinta días.

Los criterios que se aplican para ascender son: la antigüedad en el trabajo; pero si existen dos o más trabajadores con la misma antigüedad, se decide por el que tenga a su cargo una familia. No obstante, en el caso de que en la empresa se haya cumplido con la obligación de capacitar a los trabajadores, el trabajador de mayor antigüedad debe acreditar que cuenta con la aptitud necesaria para desempeñar el puesto vacante; en caso de que varios trabajadores estén en igualdad de condiciones, se va a preferir al que tenga a su cargo una familia, y si ello persiste, al que previo examen, acredite mayor aptitud; si el resultado es desfavorable, debe ser llamado el que le siga en antigüedad.

En el caso de puestos de nueva creación, cuando por su naturaleza o especialidad no haya trabajadores en la empresa con aptitudes para desempeñarlos, el patrón libremente puede contratar a quienes los cubran, siempre que no exista contrato colectivo de trabajo o existiendo éste no contenga un procedimiento para tal efecto.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo autoriza que en los contratos colectivos de trabajo de las empresas se establezca la forma en que deban otorgarse los ascensos, así como el procedimiento para que los trabajadores comprueben sus aptitudes para ser ascendidos.

Por otra parte, el artículo 47 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define al escalafón como el sistema organizado de cada dependencia para llevar a cabo las promociones de ascensos de los trabajadores.

Para el Maestro Cantón Moller el escalafón es "una lista de trabajadores al servicio del Estado, en la que constan además por supuesto, de su nombre, datos relativos a la prestación del Servicio, su antigüedad y su capacidad y cumplimiento."⁷¹

⁷¹ CANTÓN MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. México, 1988. Primera Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V. Pág. 118

Sólo los trabajadores de base con una antigüedad mínima de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos. Para tal efecto, los trabajadores de cada dependencia son clasificados según el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, según sus categorías.

El escalafón se regula por virtud de un reglamento, que debe expedirse en cada dependencia. En su elaboración participan el titular y el sindicato respectivo. Asimismo, debe crearse una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con un igual número de representantes del titular y del sindicato, ello con base en las necesidades de dicha dependencia.

Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos (v.g. para resolver las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios) y derechos de la Comisión, así como de sus organismos auxiliares deben establecerse en los reglamentos y convenios correspondientes. Para el eficaz funcionamiento de esta Comisión, el titular de la dependencia debe proporcionarle los medios administrativos y materiales respectivos.

En los concursos es frecuente que existan casos de empate, por lo que la Comisión Mixta de Escalafón debe designar a un árbitro para decidir sobre éstos; sin embargo, si éste no se pone de acuerdo sobre tal designación, la misma es llevada a cabo por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con base en una lista de cuatro candidatos que le propongan las partes en conflicto, en un término no mayor de diez días.

El procedimiento de escalafón se realiza de la siguiente manera:

- a) Dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, el titular de la dependencia debe dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se presenten.
- b) La Comisión al hacerse sabedora de las vacantes, debe proceder a convocar a un concurso, ello entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a través de circulares o boletines que se fijen en lugar visible del centro de trabajo. La convocatoria debe contener los requisitos para aplicar derechos, plazos para que presenten sus solicitudes de participación en el concurso y demás datos previstos en el reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón.
- c) En el concurso participan los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza inmediata inferior. Éstos deben acreditar los factores escalafonarios que el artículo 50 de la Ley Federal Burocrática establece en forma descendente y que son:
- I. Los conocimientos, es decir, la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
 - II. La aptitud, que es la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
 - III. La antigüedad, que es el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se fijan por la Ley Federal Burocrática, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador, y

IV. La disciplina y puntualidad.

Dichos factores deben calificarse por medio de los tabuladores o mediante los sistemas adecuados de registro y evaluación que señale el reglamento respectivo.

- d) La Comisión Mixta de Escalafón en el concurso debe verificar las pruebas a que se sometan los concursantes, así como calificar los factores escalafonarios antes indicados, tomando en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben.
- e) Las vacantes deben otorgarse a los trabajadores concursantes de la categoría inmediata inferior que hayan aprobado y obtenido la mejor calificación, así como que hayan acreditado mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. No obstante, en igualdad de condiciones tiene prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia, de acuerdo con la fracción VIII del Apartado B del artículo 123 constitucional; y cuando existan varios en esa situación, debe preferirse al que tenga más antigüedad en la dependencia.

Estas reglas se aplican en lo general a los trabajadores públicos, pero de acuerdo al último párrafo del artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el caso de las plazas superiores en materia médica, es decir, de quienes prestan sus servicios en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), siendo tales plazas: las de Directores y Subdirectores de Clínicas, Jefes de División Quirúrgica y de División Médica; Jefes de Servicios de Especialidad Médica y Quirúrgica y Jefes de Laboratorio Médico, dichas plazas están sujetas a exámenes de oposición entre los trabajadores de la misma Institución; para calificar los exámenes, la Comisión Mixta de Escalafón se va a asesorar de las Academias Nacionales de Medicina y de Cirugía, según el caso, las que rinden el dictamen correspondiente, que sirve de base para la designación.

En virtud de que puede darse el caso de que las Academias mencionadas declaren desierto el concurso para ocupar las plazas de Jefes de División de Medicina y Cirugía y Jefes de Especialidad Médica y Quirúrgica, se puede convocar a oposición abierta entre todos los especialistas de la rama en el país.

Para las vacantes temporales que no excedan de seis meses no se va a mover el escalafón, ya que el titular de la dependencia está facultado para nombrar y remover libremente a los trabajadores que deban cubrirlos.

Por el contrario, si se trata de vacantes por más de seis meses (por ejemplo, por licencias), se deben ocupar por riguroso escalafón, sin embargo, los movimientos escalafonarios, es decir, los trabajadores ascendidos siempre son nombrados con el carácter de provisionales, ya que cuando los trabajadores que produjeron las vacantes regresen al trabajo, el escalafón se va a mover en forma inversa para que ocupen sus plazas.

Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez que se hayan corrido los escalafones respectivos debido a las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato, que justifique su ocupación, van a ser cubiertas en un cincuenta por ciento libremente por el titular y el restante cincuenta por ciento por los candidatos que proponga el sindicato. Dichos candidatos en uno y otro caso deben reunir los requisitos que para esos puestos señale la dependencia.

1.18 INDEMNIZACIONES EN LOS CASOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La indemnización general consiste en términos de la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo en el importe de tres meses de salario, mejor conocida como indemnización constitucional.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la indemnización especial consiste en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; la cual va a cubrirse al trabajador en los casos que en lo subsecuente comentaremos.

Las anteriores indemnizaciones se pagan con independencia de los salarios vencidos generados desde la fecha del despido hasta que se paguen las mismas

Para el pago de dichas indemnizaciones, se requiere de la existencia de un conflicto ventilado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En ese sentido, es procedente cubrir estas indemnizaciones en los siguientes supuestos y bajo los términos que a continuación se indican:

- Cuando el trabajador demanda al patrón por haber sido despedido injustificadamente, en cuyo caso y de ser acreditado el despido, debe pagársele el importe de la indemnización constitucional y los salarios vencidos desde la fecha en que se le despidió hasta que se cumplimente el laudo pronunciado por la Junta.

- Cuando el trabajador demanda la rescisión de la relación de trabajo, y se comprueba que ésta es imputable al patrón, es procedente el pago de la indemnización constitucional, la consistente en veinte días por cada año de servicios y los salarios vencidos conforme a lo antes mencionado.

- Cuando el trabajador demanda la reinstalación en el trabajo con motivo del despido injustificado de que fue objeto; y si el patrón no comprueba la causa de dicho despido, éste es condenado a reinstalar al trabajador en su empleo; sin embargo, puede quedar exento de cumplir esa obligación en los siguientes casos, por lo que entonces debe cubrir al trabajador la indemnización constitucional, la consistente en veinte días de salario por cada año de servicios y los salarios vencidos desde el despido hasta que se cumplimente el laudo:
 - I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

 - II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

 - III. En los casos de trabajadores de confianza;

 - IV. En el servicio doméstico; y

 - V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuyo caso es procedente que cubra el importe de la indemnización constitucional, la indemnización de veinte días y los salarios vencidos correspondientes.

En caso de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, si la Junta resuelve que no subsisten las causas que la originaron y el patrón no reanuda los trabajos en un plazo no mayor de treinta días, debe pagar a los trabajadores las indemnizaciones en comento.

En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a recibir la indemnización consistente en tres meses de salario.

Por reajuste de personal, en términos del artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso los trabajadores tienen derecho a una indemnización consistente en cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si ésta es mayor.

Las indemnizaciones deben cubrirse a razón del salario integrado; dichos pagos son preferentes sobre cualquier otro crédito. Cabe mencionar que el pago de estas indemnizaciones es independiente de otras prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

Los salarios vencidos en los casos en que se ejercitan las acciones de rescisión y despido tienen el carácter de indemnizaciones, mientras que en la acción de reinstalación tienen el carácter de prestación.

Con relación a las indemnizaciones de los trabajadores públicos, la fracción IX del Apartado B del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalan que en caso de separación injustificada (cese de los efectos del nombramiento) o supresión de plazas, el trabajador tiene derecho a reclamar su reinstalación o la indemnización correspondiente; ni la disposición constitucional antes indicada ni la propia Ley Federal Burocrática establecen el monto de dicha indemnización, sin embargo, aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, éstos tienen derecho a que se les pague por separación acreditada ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando hayan optado por ella, el importe de tres meses por concepto de indemnización, ello a razón de su salario ordinario, y los salarios caídos que hayan dejado de percibir hasta el cumplimiento del laudo; lo anterior con independencia de las demás prestaciones que tengan a su favor.

CAPITULO CUARTO

DIFERENCIAS Y CARACTERÍSTICAS

1. SEMEJANZAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Durante el desarrollo de esta tesis se ha comentado el objeto de las Leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consiste en regular el vínculo jurídico laboral de los trabajadores de la iniciativa privada y de los que prestan sus servicios al Estado.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B de dicha disposición constitucional, presentan las siguientes semejanzas:

En general, ambas legislaciones establecen derechos y obligaciones a cargo de los patrones; clasifican a los trabajadores; rigen el trabajo de los menores de edad; protegen el derecho a la permanencia en el empleo de los trabajadores de base o planta; admiten la posibilidad de que los trabajadores puedan ser promovidos a puestos de confianza, sin embargo, los trabajadores regidos por la Ley Federal Burocrática al momento de su promoción deben pedir licencia de su base, dejando de ser sindicalizados y pueden regresar a ocupar ésta cuando se concluyan sus funciones de confianza, y los trabajadores regulados por el Apartado A del artículo 123 constitucional al momento de su promoción no conservan su puesto de planta o dejan de ser sindicalizados; los trabajadores de confianza de ambos Apartados pueden formar sus propios sindicatos, ya que la Ley Federal del Trabajo no lo prohíbe y si bien es cierto la Ley Federal Burocrática limita la posibilidad de que existan varios sindicatos en una dependencia también lo es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que dicha disposición es inconstitucional, por lo que ya ha desaparecido esa barrera legal, sin embargo, habría que preguntarse para qué les serviría a los trabajadores de confianza del Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna tener su propio sindicato, cuando la función principal de éste es la de proteger la estabilidad en el empleo de sus agremiados y éstos de manera tajantemente expresa no la tienen; y establecen causas de suspensión y terminación de la relación de trabajo.

Dichas normas establecen derechos y prestaciones en beneficio de los trabajadores que regulan, tales como: jornada de trabajo, salario, capacitación o adiestramiento, habitación, días de descanso, semanal y obligatorios, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extraordinario, el derecho de ejercitar la huelga, constituir e integrar sindicatos, y el escalafón o ascenso. Sin embargo, esas semejanzas se distinguen respecto de su regulación, por la naturaleza jurídica del Estado-patrón que hace que la relación de trabajo con sus trabajadores sea distinta a la de los sujetos de la iniciativa privada, como se precisará en el siguiente punto.

Con relación a las obligaciones que establecen las Leyes laborales para los patrones, consideramos que existe cierta similitud, ya que ambos deben cubrir la indemnización constitucional en casos de despido o cese injustificado, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene y hacer las deducciones económicas que los propios ordenamientos les ordenan, a pesar de que éstos no tienen la misma naturaleza jurídica, ni persiguen los mismos objetivos.

Los patrones de la iniciativa privada al igual que el Estado-patrón tienen derecho a rescindir y cesar, respectivamente, la relación de trabajo sin responsabilidad, por las causas y con las modalidades previstas en las respectivas Leyes laborales. Posibilidad del todo válida, pues hoy en día debido a la competitividad del mercado, las empresas requieren de trabajadores responsables y comprometidos con su empleo para que éstos cubran las necesidades de calidad y cantidad de producción, así como el Estado necesita de personal capacitado para prestar los servicios públicos que reclama la sociedad en general.

La jornada de trabajo de los trabajadores, es de tres clases: la diurna, la nocturna y la mixta; prohíben el trabajo de los menores de catorce años y admiten la prestación de servicios de los menores de edad mayores de dieciséis años; asimismo, los trabajadores deben disfrutar de un día de descanso cuando menos por cada seis días de trabajo, con goce de salario íntegro.

Las Leyes laborales de igual forma se refieren a los días de descanso obligatorio. Asimismo, prevén el pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo para los trabajadores que laboren durante el día domingo, mejor conocido como prima dominical.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorgan a los trabajadores el derecho de asociarse y formar sus sindicatos para la defensa de sus intereses; y ambas niegan a los trabajadores de confianza la posibilidad de que pertenezcan a los sindicatos de los demás trabajadores.

Establecen que la jornada de trabajo extraordinaria no debe exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, tiempo excedente que debe pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria de trabajo; no obstante, en la práctica los trabajadores públicos no disfrutaban de este derecho, ya que por causas de trabajo algunas veces laboraban incluso mayor tiempo y nunca se les cubre con dinero, sino que se les compensa con tiempo de descanso, claro siempre y cuando el mismo sea reconocido por el jefe inmediato. No hay razón jurídica para tan flagrante violación, pues en todo caso el Estado-patrón debería prever dicho supuesto en una partida especial dentro de su presupuesto de egresos.

Los trabajadores de planta o base de la iniciativa privada y al servicio del Estado tienen derecho a ascender de puesto o categoría en su empleo, sin embargo, la Ley Federal Burocrática señala que sólo los trabajadores de base con una antigüedad mínima de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, situación que no delimita la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta sólo establece que cuando ocurran vacantes definitivas, provisionales con duración mayor de treinta días y se creen nuevos puestos, deben ser cubiertos escalafonariamente por los trabajadores de la categoría inmediata inferior del correspondiente oficio o profesión en la empresa o establecimiento, tomando únicamente como factor la antigüedad de los trabajadores, lo que se conoce como escalafón ciego. Mientras que en el servicio público los factores son: los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y puntualidad, en ese orden, dando prioridad en ambos casos al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia.

Consideramos que el procedimiento escalafonario previsto en la Ley Federal Burocrática es el más adecuado, debido al conjunto de factores que se requieren para el ascenso, cuya calificación impide en gran medida que en el sector público se aplique el favoritismo o compadrazgo como escalón primordial para ascender de puesto.

No dudamos que en empresas del sector privado por su magnitud existan también internamente procedimientos para llevar a cabo los ascensos, pero podríamos afirmar que en la mayoría no es así. Creemos que en la iniciativa privada es necesario que se tome en cuenta no sólo la antigüedad de los trabajadores, sino la aptitud para los puestos con base en la capacitación o adiestramiento que los mismos deben recibir, pues el tiempo de servicios de un trabajador en una empresa no garantiza su capacidad para desempeñarse en otro puesto.

La indemnización que los trabajadores regidos por los Apartados del artículo 123 constitucional tienen derecho a percibir en caso de ser despedidos o cesados injustificadamente consiste en tres meses de salario, así como los salarios vencidos y demás prestaciones que correspondan, obviamente, previa acreditación de dicho despido o cese. Regularmente, el Estado-patrón se libera de dicha erogación ofreciéndoles la reinstalación en su puesto, lo que consideramos más benéfico para los trabajadores, pues es indudable que el índice de desempleo es cada vez mayor.

2. DIFERENCIAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En este punto se pretende puntualizar las diferencias que existen en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuanto al origen del vínculo laboral y a la regulación de algunos derechos y prestaciones que establecen en favor de los sujetos que rigen; asimismo, determinar qué sector laboral se encuentra mejor protegido.

Mientras que el nexo laboral de los trabajadores de la iniciativa privada surge por un acuerdo de voluntades denominado contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo propiamente dicha; es decir, por la sola prestación de servicios, el vínculo jurídico laboral de los trabajadores al servicio del Estado se origina a través de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Indiscutiblemente es mejor la regulación prevista por la Ley Federal del Trabajo, ya que una persona por el simple hecho de prestar sus servicios, de manera subordinada, a cambio de un salario, adquiere el carácter de trabajador con todos los derechos que la Ley consigna a su favor, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo o aparezca en la nómina del patrón, de ahí que incluso se presume la existencia de la relación de trabajo. Pero aunado a lo anterior, es importante señalar que actualmente el Estado-patrón hábilmente ya no utiliza ni siquiera el nombramiento para incorporar empleados a su servicio, sino contrata sus servicios profesionales, lo que hace que éstos ya no tengan ningún derecho laboral y éste de por terminado el contrato civil cuando así le convenga, desde luego sabemos que esa práctica también es utilizada por los patrones en general.

Los patrones de la iniciativa privada pueden ser personas físicas o jurídicas indeterminadas, en tanto que el patrón de los trabajadores públicos es el Estado, aunque expresamente no lo establezca la Ley Federal Burocrática, ya que la relación jurídico laboral la asume éste a través de los titulares de los Poderes de la Unión y otras instituciones; así en el Poder Ejecutivo, la titularidad de la dependencia correspondiente la asume el Secretario del Ramo; en el Poder Legislativo, las directivas de las Cámaras de Diputados y Senadores; y en el Poder Judicial, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el cuerpo colegiado que ejerce dicha titularidad. En el caso del Distrito Federal, el titular es el Jefe de Gobierno de éste; así como los directores generales o sus equivalentes de las demás dependencias. Conviene hacer notar que el Estado-patrón aunque estrictamente no es un factor de producción, utiliza y explota a sus trabajadores como cualquier patrón de la iniciativa privada.

Tanto los patrones de la iniciativa privada como el Estado-patrón pueden unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad, por las causas y con las modalidades que las respectivas Leyes reglamentarias señalan. El primero lo hace a través de la acción de rescisión y el segundo mediante el cese de los efectos del nombramiento; sin embargo, en algunos casos expresamente previstos por la Ley Federal Burocrática, el Estado-patrón para poder llevar a cabo dicho cese, requiere que previamente emita la resolución correspondiente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Creemos que en este aspecto se favorece a los burócratas, ya que con esa barrera impuesta al Estado se protege más su estabilidad en el empleo.

Sólo los patrones regidos por la Ley Federal del Trabajo tienen derechos como coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales o cámaras empresariales; llevar a cabo huelgas o paros; solicitar la suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo; y solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Consideramos que es fundamental que los empresarios conformen cúpulas empresariales para su representación y defensa en común; si bien es cierto tienen la posibilidad de paralizar sus actividades, también lo es que no es conveniente para ellos mismos, ya que ello implica graves costos, por lo que en la práctica no se observa que un patrón promueva una huelga o paro de labores; respecto de su derecho a suspender y terminar colectivamente la relación de trabajo, y modificar las condiciones de trabajo, el patrón debe realizarlo en los términos previstos en la Ley. El Estado-patrón no tiene esas prerrogativas, pues éste como un ente jurídico único no admite la posibilidad de asociarse, ni puede hacer paros o huelgas, ya que está obligado a cumplir con las funciones que tiene encomendadas y su inactividad afectaría a toda la Nación.

Para la Ley Federal del Trabajo, existen trabajadores de planta, que pueden ser continuos, de temporada, sustitutos, interinos o suplentes; eventuales que a su vez pueden ser sustitutos, interinos o suplentes, ocasionales y accidentales; y trabajadores especiales, como es el caso de los de confianza. Los trabajadores de planta tienen derecho a la estabilidad en el empleo, pues su relación de trabajo es por tiempo indeterminado. Y para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo hay trabajadores de base, temporales y de confianza. Los trabajadores clasificados como de base son inamovibles después de seis meses de servicios al Estado sin nota desfavorable en su expediente, situación que en la práctica no es así, ya que existen muchos trabajadores públicos que han prestado sus servicios al Estado por varios años y aún no han obtenido su base, debido a que sus sueldos no están incluidos en los presupuestos, sino que se cubren de partidas globales, o están incluidos en las listas de raya o provisionales, o simplemente porque están cubriendo interinatos.

Como se indicó en el punto anterior, los trabajadores de base, planta o sindicalizados regidos por ambos Apartados del artículo 123 de la Constitución General de la República, pueden ser promovidos para desempeñar puestos de confianza, sin embargo, los trabajadores públicos que hayan sido beneficiados con esa promoción, al ser separados de esas funciones pueden volver a ocupar su base, en cualquier tiempo, no así los trabajadores de confianza de la iniciativa privada, ya que en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, éstos tienen un año para volver a su puesto de planta, desde luego en ambos casos, salvo que exista causa justificada para extinguir su relación laboral. Es notorio que la regla prevista en la Ley Federal del Trabajo perjudica al trabajador, pues si permanece mayor tiempo en esas funciones y posteriormente ya no son necesarios sus servicios de confianza, ya no tiene la posibilidad de regresar a su anterior puesto, por lo que en ese aspecto podríamos considerar que es mejor pertenecer a la burocracia.

Los trabajadores de confianza regidos por la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de planta y de confianza simultáneamente, porque en ambos casos gozan del principio de estabilidad en el empleo, mientras que los de confianza al servicio del Estado, no pueden ser al mismo tiempo de base y de confianza, ya que en este último caso no tienen derecho a la permanencia en el empleo, por lo que nos atrevemos a decir que ni siquiera son considerados verdaderamente como trabajadores, ya que son excluidos de la Ley Federal Burocrática. En ese sentido, es indiscutible que la situación jurídica de los trabajadores de confianza del Apartado A del artículo 123 constitucional es mejor en comparación a la de los burócratas.

Si bien es cierto, los trabajadores de confianza de la iniciativa privada no se encuentran expresamente previstos en el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también lo es que la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de ese Apartado los regula como trabajadores especiales otorgándoles todas las prerrogativas que la misma consigna, salvo el derecho a la estabilidad en el empleo que en este caso no es absoluto, sino relativo, ya que el patrón puede rescindirles su relación de trabajo por *perderles la confianza* y puede eximirse de la obligación de reinstalarlos en su puesto mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Mientras que los trabajadores públicos de confianza sí se encuentran regulados específicamente en la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 constitucional, pero son excluidos de los derechos que consagra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que sólo disfrutan de las medidas de protección al salario y de la seguridad social, no contando con ninguna otra garantía jurídica, por lo que su situación laboral siempre está llena de incertidumbre, pues en cualquier momento pueden ser cesados injustificadamente, por así convenir a los intereses, ya no sólo del titular de la dependencia por cambios en la estructura de ésta o por recorte presupuestario, sino de su jefe inmediato que necesita el puesto para un recomendado, sin que éste tenga acción legal alguna para defender su puesto. No queremos decir con esto, que los trabajadores de confianza regidos por el Apartado A del artículo 123 constitucional tengan una relación jurídico-laboral permanente, sólo

que al menos éstos en caso de ser despedidos tienen la posibilidad de demandar al patrón la reinstalación en el empleo, o en su caso, la indemnización constitucional respectiva.

No es procedente que los trabajadores públicos con el carácter de confianza ejerciten las acciones de indemnización o reinstalación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que éste la desecha de plano, pues como se ha señalado éstos se encuentran excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme a lo dispuesto en su artículo 8º; situación distinta la de los trabajadores de confianza de la iniciativa privada, porque éstos al ser despedidos pueden demandar la indemnización o bien su reinstalación en el empleo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes, en virtud de que se encuentran protegidos por la Ley Federal del Trabajo. Es innegable que la situación jurídico laboral de los trabajadores de confianza regidos por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es superior frente a la de los burócratas de confianza.

La Ley Federal del trabajo señala qué son trabajadores de confianza según la naturaleza de las funciones que éstos desempeñan; que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Por su parte, la Ley Federal Burocrática en el artículo 5º señala expresamente quiénes son trabajadores de confianza, como se indicó en el punto 4.2.2. del capítulo segundo de esta tesis.

Fue acertado que el legislador haya determinado drásticamente quienes son trabajadores de confianza al servicio del Estado, sin embargo, eso no ha sido obstáculo para que el Estado-patrón hábilmente otorgue la denominación de confianza a puestos de trabajo que indiscutiblemente no tienen esa peculiaridad, obviamente, a fin de evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene para con sus trabajadores, quienes por necesidad aceptan el empleo en esas condiciones. Situación que nosotros consideraríamos más viable en la iniciativa privada, pues la Ley laboral

establece criterios generales para su determinación. No obstante, es al Estado-patrón al que más le conviene contratar en esos términos a sus trabajadores, ya que se libera de casi todos los deberes jurídicos consignados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no así el patrón de la iniciativa privada, ya que aún con ese carácter, los trabajadores gozan de todos los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, sin lugar a dudas confirmamos que es mejor el status de los trabajadores de confianza regidos por la Ley Laboral.

Los trabajadores de base o planta regidos por ambos Apartados del artículo 123 constitucional en caso de ser despedidos tienen derecho a ejercitar la acción de reinstalación o indemnización, no obstante, los trabajadores de la iniciativa privada tienen un plazo de dos meses para ejercer dichas acciones y los públicos cuentan con un término de cuatro meses al efecto, plazos contados a partir de que hubieren sido despedidos o cesados. Sin lugar a dudas el legislador en ese sentido favoreció a los burócratas.

De ser acreditado el despido injustificado, los patrones deben reinstalar a los trabajadores, o bien, pagarles las indemnizaciones correspondientes, según la acción que éstos hayan ejercitado, pero en la iniciativa privada los patrones pueden eximirse de la obligación de reinstalarlos en su empleo cuando: sean trabajadores de confianza, domésticos o eventuales; se trate de empleados que tengan una antigüedad menor de un año; y si comprueba ante la autoridad competente que éstos, por razón del trabajo que desempeñaban o por las características de sus labores, estarían en contacto directo y permanente con él y la Junta resuelve que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, previo pago de la indemnización constitucional y la consistente en veinte días de salario por cada año de servicios; entre otras, posibilidad que la Ley Federal Burocrática no prevé expresamente en beneficio del Estado-patrón, por lo que nosotros consideramos que el principio de permanencia en el empleo para el Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna es absoluto, ya que no admite excepción alguna. En ese aspecto, creemos que es superior la situación del trabajador público de base frente a los trabajadores en general.

Los trabajadores de la iniciativa privada pueden rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, por las causas y en la forma prevista por la Ley Federal del Trabajo. Posibilidad que injustamente no tienen los empleados públicos, pues consideramos que es factible que el Estado en su carácter de patrón y a través de sus representantes incurra en alguna de las causas rescisorias que la Legislación laboral establece. Asimismo, dicha legislación establece la terminación propiamente dicha como otra forma de extinguir la relación de trabajo, cuyos motivos se encuentran expresamente en ella determinados; derechos que no consagra la Ley Federal Burocrática para los trabajadores públicos, ya que ésta sólo admite la posibilidad de que el Estado-patrón unilateralmente cese los efectos del nombramiento de sus trabajadores. Al respecto, conviene preguntarnos si en estos supuestos es procedente la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo a la Burocrática, en términos de su artículo 11, sin embargo, nuestro máximo Tribunal sostiene que la supletoriedad únicamente opera cuando en un ordenamiento legal, expresamente se contempla el derecho o la institución que se va a complementar, por existir algunos aspectos no comprendidos, ya que no es lógico ni jurídico acudir a la supletoriedad de la Ley para crear instituciones extrañas, que el legislador que formuló la norma no estipuló, es decir, la supletoriedad no tiene como propósito legislativo ligar permanentemente la Ley Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos; uno para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses; otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento, pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo posteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que

formula en un momento dado. Es más que evidente que en ese sentido es más favorable el status de los trabajadores de la iniciativa privada.

Como se indicó en el punto anterior, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen derechos y prestaciones iguales en beneficio de sus trabajadores, tales como: salario, capacitación y adiestramiento, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, huelga, constitución e integración de sindicatos; no obstante, la regulación de éstos es diversa. En ese sentido, no podemos de manera general señalar qué ordenamiento es el ideal, ya que algunos derechos son mejores para los trabajadores de la iniciativa privada y otros para los empleados públicos, por lo que es necesario referirnos a ellos en lo particular.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, la retribución de los trabajadores debe determinarse tomando en consideración la cantidad y calidad del trabajo, lo cual consideramos una utopía jurídica, pues lo cierto es que los patrones, a su arbitrio y con el ánimo que los caracteriza de enriquecerse a costa de la fuerza de trabajo ajena, establecen los salarios sin tomar en cuenta dichas situaciones, incluso en nuestro país aunque parezca increíble todavía existen trabajadores que reciben salarios menores a los mínimos establecidos por la propia legislación; éste puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera, es decir, la Legislación laboral permite otras formas para determinarlo. Mientras que la retribución de los trabajadores públicos es asignada en los tabuladores regionales para cada puesto, el cual constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados; los tabuladores regionales son elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en las diversas zonas económicas de la República Mexicana. La verdad es que en ambos casos el salario regularmente adolece de remunerador.

Los trabajadores de la iniciativa privada que desempeñan trabajos materiales, como lo son los obreros, deben recibir su salario cada semana y los demás trabajadores quincenalmente. Los burócratas generalmente perciben su sueldo cada quince días. Conforme a la Legislación laboral, éste debe cubrirse en efectivo, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; la Ley Federal Burocrática establece que el sueldo debe pagarse en moneda del curso legal o en cheques. Sin embargo, en la actualidad a la mayoría de los trabajadores públicos y algunos privados, por seguridad se les deposita su sueldo en una cuenta bancaria personal, situación que debe regularse en dichas normas.

La Ley Federal del Trabajo señala para efectos del pago de indemnizaciones un salario que se integra de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, salario que es indiscutiblemente superior al ordinario; situación no prevista en la Ley Federal Burocrática, lo que consideramos incluso una importante laguna de la Ley, ya que en caso de cese injustificado de los trabajadores no determina el monto de la indemnización ni el salario base de la misma.

Sabemos que en la práctica, los burócratas reciben como indemnización constitucional tres meses de salario ordinario. De acuerdo con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estimamos que es jurídicamente procedente la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo para efectos de dicha indemnización, es decir, es viable que a los trabajadores públicos también se les integre su sueldo, ya que el tabular carece de lucrativo.

Por lo anterior, afirmamos que ésta es otra institución que pone en desventaja a los burócratas frente a los trabajadores en general, pues son las gratificaciones, prestaciones en especie, cualquiera que sea su denominación, las que representan lo fructífero de los salarios poco recompensables para la mayoría de los trabajadores tanto públicos como privados.

Como una protección jurídica más para los trabajadores de la iniciativa privada, el legislador estableció que éstos por sus servicios prestados deben recibir por lo menos un salario mínimo, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Dichos salarios pueden ser generales para una o varias áreas geográficas, y profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales. A pesar de su revisión anual, éstos jamás llegan a solventar ni siquiera las necesidades más elementales de una familia.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad, también lo es que la propia Ley admite excepciones a dicho principio, con relación al salario que se fija para los trabajos especiales que dicho ordenamiento regula, pues autoriza pagar salarios distintos para trabajos iguales. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por su parte, consigna que los salarios de los trabajadores públicos deben ser uniformes, es decir, iguales para cada uno de los puestos consignados en el desconocido Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Sin embargo, nosotros dudamos que dicho principio se respete en la burocracia, ya que actualmente existen trabajadores (de base y de confianza) en distintas Secretarías de Estado que son homólogos de acuerdo con sus nombramientos y funciones, pero no tienen los mismos sueldos, de ahí que se comente que según la importancia o jerarquía de la dependencia en que se labore es el sueldo. No deben ser inferiores al salario mínimo establecido para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República; cuando éstos sean equivalentes al

salario mínimo, los niveles de dichos sueldos deben incrementarse en la misma proporción que se incrementa éste, por cierto un incremento que deja mucho que decir y sobre todo desear; su monto debe estar comprendido en los Presupuestos de Egresos correspondientes; y su cuantía no puede ser disminuida durante la vigencia de dichos Presupuestos. Consideramos que jamás debe disminuirse el monto de los sueldos, sino por el contrario deben ir aumentando en cada ejercicio presupuestario, con independencia del recorte de éste.

En ese sentido, respecto del salario de ambos trabajadores no nos atrevemos a decir quiénes reciben mejor retribución por su trabajo, pues consideramos que actualmente en México ningún sueldo es suficiente para cubrir nuestras necesidades más elementales, y menos aún cuando se trata de sufragar los gastos de toda una familia. Sin embargo, debemos reconocer que ha sido un gran logro de los trabajadores que en México se determinen salarios mínimos generales y profesionales, pero no sólo basta que la disposición exista, sino que las autoridades vigilen su estricto cumplimiento.

Con relación a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Burocrática regulan la institución, sin embargo, a pesar de que la Legislación laboral es más explícita, en la práctica encontramos que sólo una parte minoritaria de los trabajadores en general son capacitados, pues esta obligación patronal implica una considerable erogación económica que prefieren evitarla, además la autoridad competente regularmente no vigila su real cumplimiento, sin obviar que el sector laboral en su mayoría son apáticos a la capacitación, pues como se comentó con anterioridad no les es indispensable para ascender de puesto; generalmente, sólo son capacitados aquellos trabajadores de empresas en las que rigen contratos colectivos de trabajo; situación contraria al servicio del Estado en donde la mayoría de los trabajadores públicos tanto de base como de confianza son capacitados año con año e incluso se les impulsa para que continúen sus estudios truncados, importante acierto que debe reconocérsele al Estado-patrón.

Por otra parte, la jornada máxima legal en México es de cuarenta y ocho horas a la semana, tiempo que por lo general laboran los trabajadores de la iniciativa privada, y por cada seis días de trabajo disfrutan de un día de descanso; situación distinta la de la mayoría de los burócratas, ya que en la práctica laboran cuarenta horas efectivas, es decir, cinco días y descansan dos, privilegio que los pone en ventaja frente a los trabajadores en general.

El tiempo extraordinario es regulado en forma similar por las Leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, sin embargo, sólo la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el tiempo extraordinario rebasa de las nueve horas, los trabajadores tienen derecho a que se les paguen con un doscientos por ciento más que corresponda a las horas de trabajo normales; pareciera que por trabajar para el Estado se está exento de laborar más de las nueve horas extraordinarias indicadas situación que no es así, ya que algunos servidores públicos de manera cotidiana laboran tiempo extraordinario más allá de los límites legales. Consideramos que en este supuesto sí es procedente la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, no obstante, sabemos que no tiene ningún sentido, pues en la práctica a los empleados públicos ni siquiera se les cubren las primeras nueve horas de tiempo extraordinario, mucho menos las excedentes. Por lo anterior, es evidente que es mejor el status de los trabajadores en general.

Respecto de las vacaciones, los trabajadores públicos se encuentran en ventaja frente a los trabajadores de la iniciativa privada, ya que los primeros sólo por tener más de seis meses continuo de servicios tienen derecho a disfrutar de éstas, mientras que los segundos deben haber prestado sus servicios por más de un año; asimismo, las vacaciones de los burócratas nunca deben ser menores de veinte días laborables al año, aunque deben gozarlas en dos periodos, y las vacaciones de los trabajadores en general consisten en sólo seis días laborables, que aumentan en dos días por cada año de servicios, hasta llegar al cuarto. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el sentido de que a partir del quinto año de servicios y hasta el noveno, los trabajadores tienen derecho a catorce días anuales de vacaciones, del décimo al decimocuarto año

dieciséis días y así sucesivamente. A pesar de lo anterior, los trabajadores de la iniciativa privada van a disfrutar de veinte días de vacaciones como los empleados públicos hasta que tengan veinte años de servicios.

Adicionalmente, los trabajadores públicos reciben una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda durante sus períodos vacacionales; y los trabajadores de la iniciativa privada una prima no menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, otra prerrogativa de los burócratas.

El aguinaldo es otro derecho desigual que favorece a los empleados públicos, ya que éste consiste en cuarenta días de sueldo, y el de los trabajadores en general sólo es de quince días de salario, claro, por lo menos.

No encontramos explicación lógica alguna que nos convenza sobre la procedencia legal de las diferencias en los mínimos legales que establecen las respectivas Leyes laborales respecto a las referidas prestaciones. Y decimos mínimos, porque de acuerdo con la interpretación de los preceptos legales, es factible que se aumenten dichos montos; sin embargo, en la práctica la mayoría de los patrones como es de esperarse sólo cubren dichos mínimos.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen la posibilidad de que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga. No obstante, conforme a la Ley laboral éste instrumento de combate del sindicalismo puede llevarse a cabo cuando se pretenda con ella conseguir: el equilibrio entre los diversos factores de la producción; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al término del período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el

cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los antes enunciados, la conocida huelga por solidaridad; y exigir la revisión de los salarios contractuales determinados en los contratos colectivos y contratos-ley. Mientras que los empleados públicos sólo pueden ejercer dicho derecho cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que el Apartado B del artículo 123 constitucional les otorga, es decir, en ningún momento tiene como finalidad la concertación y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo.

En ese sentido, es notoria la restricción de los burócratas para ejercer su derecho a la huelga, pero el mismo se coarta aún más cuando observamos el procedimiento para ejecutarla, ya que éstos deben esperar a que la autoridad califique su huelga como legal para que puedan suspender las labores, calificación que es imposible de lograr cuando sabemos que un requisito sine qua non es que sea ejercida por el total de los trabajadores públicos, y sólo los de base pueden ejercitarla, por lo que no es factible que pueda producirse la huelga total de los empleados públicos; situación contraria la de los trabajadores en general, pues ellos primero suspenden las labores y posteriormente la autoridad del trabajo procede a su calificación de legalmente existente, legalmente inexistente, lícita, ilícita, o justificada. Es explicable la razón que tuvo el legislador para imposibilitar el libre derecho de los empleados públicos para ejercer la huelga, ya que ésta trae como consecuencia la paralización de las funciones del Estado como ente público, que afectarían a todo el país.

Los trabajadores regidos por los Apartados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos. Sin embargo, en una empresa pueden existir varios sindicatos, no así en las dependencias o entidades públicas, ya que conforme a la Ley Federal Burocrática, los burócratas sólo tienen derecho a formar un sindicato. Es decir, los trabajadores de la iniciativa privada en ejercicio de su libre derecho de asociación pueden optar por formar parte o no de un sindicato;

situación distinta la de los trabajadores públicos, pues una vez que forman parte de su sindicato, no pueden dejar de pertenecer a él, salvo que sean expulsados.

Afortunadamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional la norma que obliga a los burócratas a pertenecer al sindicato existente en su fuente de trabajo, por lo que en la actualidad es procedente que en éstas haya varias coaliciones, aunque habría que ver si la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el propio Estado-patrón van a permitirlo, ya que como sabemos el sindicalismo en nuestro país, es un movimiento dirigido, centralizado e intervenido a por el Estado.

Es importante mencionar que en dichos sindicatos los trabajadores de confianza de ambos Apartados del artículo 123 constitucional no pueden ingresar, impedimento que también consideramos inconstitucional, aunque actualmente ninguna norma impide que tanto los trabajadores de la iniciativa privada como los burócratas de confianza formen sus propias coaliciones.

Los sindicatos conforme a la Ley Federal del Trabajo pueden a su vez integrar federaciones y confederaciones, o separarse de éstas en cualquier tiempo. La Ley Federal Burocrática sólo admite que los sindicatos de los trabajadores del Estado pertenezcan a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, reconocida por el Estado como único organismo cúpula de éstos, del cual por ningún motivo pueden ser expulsados. Es lógica esta limitación, pues el Estado-patrón a través de dicho organismo puede manejar de acuerdo con sus intereses a todas las agrupaciones de trabajadores.

Por otra parte, existen derechos y prestaciones que sólo prevé la Ley Federal del Trabajo, tales como: el tiempo de reposo, la prima de antigüedad, las utilidades y el contrato colectivo de trabajo; y otros que únicamente contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como son: la prima quinquenal y las condiciones generales de trabajo.

Con relación al tiempo de reposo, consideramos que la Ley Federal Burocrática no lo contempla en virtud de que en la práctica la mayoría de los trabajadores públicos de base tienen una jornada de trabajo diurna de siete horas, que laboran de manera continua. Sin embargo, es de comentarse que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, tienen una jornada de trabajo discontinua de nueve horas y por lo tanto éstos gozan de una hora de descanso o comida.

Como un reconocimiento a la antigüedad, los trabajadores de planta de la iniciativa privada tienen derecho a una prima de antigüedad, que consiste en el pago de doce días de salario, por lo menos, por cada año de servicios prestados; de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ésta debe cubrirse al momento en que se extinga la relación de trabajo por causas imputables al patrón, o cuando los trabajadores se separan voluntariamente del empleo, siempre que tengan más de quince años de servicios, sin embargo, existe el criterio sustentado por nuestro máximo Tribunal que establece la posibilidad de que dicha prima se pague si están de acuerdo el trabajador y el patrón, aunque no haya concluido la relación laboral y el trabajador continúe prestando sus servicios, ya que posteriormente a la fecha de su pago, va a comenzar nuevamente a generarse la antigüedad del trabajador. Sustancial prestación que no tienen los trabajadores públicos, pues suponemos que el legislador no dispuso este derecho porque en el Apartado B del artículo 123 constitucional el principio de estabilidad en el trabajo es absoluto, es decir, los empleados públicos de base son inamovibles después de los seis meses de haber prestado sus servicios, además ésta implicaría erogaciones presupuestarias cuantiosas para el Estado-patrón, aunque no deja de ser injusto e inequitativo que dichos trabajadores no la disfruten, ya que si la base de dicha prima es la antigüedad en el empleo, los trabajadores públicos de base también son acreedores de ésta.

En ese sentido, erróneamente podríamos equiparar dicha prima con la prima quinquenal de los trabajadores públicos, ya que ésta es sólo un diminuto complemento del *emolumentoso* salario tabular de los trabajadores públicos, cuyo monto y forma de pago es fijado discrecionalmente por el Estado-patrón, a través de su Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al cual tienen derecho los

trabajadores públicos de base cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, misma que se cubre durante la vigencia de la relación laboral.

La Ley Federal Burocrática no establece en beneficio de los trabajadores burocráticos el derecho a recibir utilidades, en virtud de que como señala Acosta Romero el Estado no es una empresa mercantil y por tanto su finalidad no es obtener lucro, ya que incluso a éste año con año le es asignado un presupuesto para ejercer sus funciones. Cabe aclarar que no estamos de acuerdo con este estudio de la materia cuando señala también que el Estado-patrón no explota a sus trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es para los trabajadores de la iniciativa privada lo que las condiciones generales de trabajo son para los trabajadores públicos. Éstos son diferentes, ya que el contrato colectivo es un convenio que puede regir en una o varias empresas o establecimientos, es aplicable a todos los trabajadores, salvo que expresamente se excluyan, puede establecer la cláusula de exclusión, concertarse por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada, es revisable cada dos años respecto a sus cláusulas generales y cada año en relación a los salarios establecidos en el mismo; y las condiciones generales de trabajo se establecen en particular para cada dependencia o unidad administrativa, son fijadas por el titular respectivo, tomando en cuenta la opinión del sindicato de los trabajadores, sólo rigen a los empleados públicos de base, y previa solicitud se revisan cada tres años. En ese sentido, consideramos que es más favorable la situación de los trabajadores en general, ya que son éstos a través de sus sindicatos los que plasman sus condiciones de trabajo en dichos contratos.

Como resultado del análisis de la situación jurídica de ambos trabajadores, consideramos que es casi imposible decidir cual es la mejor opción, si pertenecer a la burocracia o a la iniciativa privada, ya que en cuanto al origen de la relación laboral, es mejor la regulación prevista para los trabajadores en general; sin embargo, respecto a la estabilidad en el empleo es ideal la situación jurídica de los

trabajadores públicos de base, ya que ésta es absoluta, e incluso el Estado-patrón para cesar a éstos en algunos casos requiere de una resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Igualmente, el término para ejercitar las acciones de indemnización o reinstalación en caso de cese, la jornada de trabajo, y las prestaciones son superiores los mínimos establecidos para los burócratas.

En todo caso, lo que es envidiable de los trabajadores de la iniciativa privada es su derecho a la huelga, si procedente en la práctica, el pago del tiempo extraordinario, su participación en las utilidades de las empresas, el pago de la prima de antigüedad cuando termina la relación de trabajo, las indemnizaciones a razón del salario diario integrado, la posibilidad de coaligarse en uno u otro sindicato y la participación de éstos en la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Con relación a los trabajadores de confianza es indiscutible mejor pertenecer a la iniciativa privada, ya que la Ley Federal del Trabajo si los regula como verdaderos trabajadores.

Conclusiones

1. Es indiscutible que el Estado-patrón no puede asimilarse al patrón de la iniciativa privada, por lo que el régimen legal de los trabajadores a su servicio necesariamente debe ser diferente.
2. Es indispensable que se legisle respecto del status laboral de los trabajadores públicos de confianza, refiriéndonos a los mandos medios (Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Departamento de las dependencias), adicionándole un capítulo a la Ley Federal Burocrática o bien, promulgando un ordenamiento que los regule en lo particular, ya que a pesar de que también son trabajadores, a la fecha carecen de los derechos y prestaciones más elementales, al ser tajantemente excluidos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; probablemente deberán pasar otros sexenios presidenciales para que se logre esta justa conquista legal.
3. No obstante, el artículo 123 constitucional en la práctica puede tener tantos Apartados como Legislaciones laborales existen, ya que en ninguno de sus Apartados en vigor regula la situación jurídico laboral de los trabajadores de los Estados y Municipios, pues de acuerdo a lo previsto en los artículos 115 último párrafo y 116 fracción VI de la Constitución General de la República, las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, y entre las Entidades Federativas y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los

Conclusiones

Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias, sin embargo, dichas disposiciones son imprecisas, ya que no establecen que Apartado del artículo 123 les es aplicables a dichos trabajadores; asimismo, respecto a los miembros del Ejército y Armada Nacional (personal no 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, y el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras, cuya relación de trabajo se rige por ordenamientos internos y a través de sus autoridades particulares.

4. Considerando que el Derecho Burocrático, es el conjunto de normas jurídicas que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan, siendo éste una rama autónoma del Derecho del Trabajo Mexicano, que cuenta con una base constitucional y, por consiguiente, con Legislación particular, autoridades que la aplican e incluso doctrina, proponemos que en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus Acahualtán se implemente su cátedra en el plan de estudios de la Licenciatura en Derecho, ya que como estudiantes carecimos de estudios de esa materia, pues sólo recibimos un mínimo esbozo de ésta en Derecho Constitucional.

Bibliografía

Davalos, José
Derecho del Trabajo I
Editorial Porrúa, S.A., quinta edición, México, 1990.

Davalos, José
Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., segunda edición, México, 1991.

De Buen Lozano, Néstor
Derecho del Trabajo, Tomo I
Editorial Porrúa, S.A., novena edición, México, 1994.

De Buen Lozano, Néstor
Derecho del Trabajo, Tomo II
Editorial Porrúa, S.A., décima edición, México, 1994.

De Buen Lozano, Néstor
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., tercera edición, México, 1994.

Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., segunda edición, México, 1979.

Briceño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla, México, 1985.

Soto Carbon, Juan
Teoría General del Derecho del Trabajo
Editorial Trillas, México, 1992.

De la Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A., décima segunda edición, México, 1990.

Leyes y Códigos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado
"B" del Artículo 123 Constitucional

Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Bibliografía

De la Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II.
Editorial Porrúa, S.A., cuarta edición, México, 1988.

Alvarez Del Castillo, Enrique
El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo II.
Unam, Facultad de Derecho, México, 1974.

Cantón Moller, Miguel
Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana.
Editor Cárdenas, México, 1978.

Cantón Moller, Miguel
Derecho del Trabajo Burocrático
Editorial Pac, S.A. de C.V., primera edición, México, 1988.

Margadant S., Guillermo F.
Introducción a la Historia del Derecho Mexicano
Editorial Esfinge, décima segunda edición, 1995.

Soberanes Fernández, José Luis
Historia del Derecho Mexicano
Editorial Porrúa, S.A., cuarta edición, México, 1988.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana
Nuestra Constitución Tomos 1, 2, 3, 4, 7 y 24
Talleres Gráficos de la Nación, México, 1990.

Acosta Romero, Miguel
Derecho Burocrático Mexicano
Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1995.

Morales Paulín, Carlos A.
Derecho Burocrático
Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1995.

Tena Suck, Rafael y Otro
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Trillas, S.A., quinta edición, México, 1997.

Bibliografía

Fraga, Gabino
Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A., trigesimasegunda edición, México, 1993.

Fernández Ruiz, Jorge
Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1995.

Acosta Romero, Miguel
Segundo Curso de Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A., segunda edición, México, 1993.

Gutiérrez y González, Ernesto
Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano
Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1993.

Acosta Romero, Miguel
Teoría General del Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A., decimoprimera edición, México, 1993.

Referencias Electrónicas

<http://www.scjn.gob.mx>, 1999, 2000, 2001, 2002.

<http://www.legatek.com.mx>, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002.

<http://www.mexicolegal.com.mx>, 2000, 2001.

<http://www.cddhcu.gob.mx>, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002.

Diario Oficial de la Federación, órgano de gobierno constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

Secretaría de Gobernación

IUS 2000 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000, Octava y Novena Épocas.
Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Compilación Jurídica Mexicana

Publicaciones Electrónicas de México, S.A. de C.V

Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación

Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, primera versión, septiembre 2000.

Referencias Electrónicas

La constitución y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación
Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, segunda
versión, agosto 2000.