

178
2Ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Facultad de Derecho

La Aplicación de Las Normas Laborales
Burocráticas Internacionales en México

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

Rafael Chong Lugo



México, D. F.

1988

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA GENERAL DE
EXAMENES PROFESIONALES



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE GENERAL

Pág.

Prólogo.....	1
--------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.....	5
II.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.	
A.- Factores de Nacimiento.....	7
B.- Evolución.....	8
C.- Primera Guerra Mundial.....	10
D.- Segunda Guerra Mundial.....	11
III.- LA BUROCRACIA EN EUROPA.	
A.- En Francia.....	13
B.- En Otros Países.....	22
IV.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	
A.- La Epoca Colonial.....	32
B.- El Siglo XIX.....	35
C.- Los Primeros Años del Siglo XX.....	37

CAPITULO SEGUNDO

LA LEGISLACION LABRAL EN MEXICO.

V.- LA CONSTITUCION DE 1917.....	40
VI.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	51
VII.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	54
VIII.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	57
IX.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	68

	Pág.
X.- EJERCICIO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	73
A.- Organización.....	76
B.- Funcionamiento.....	81
C.- Competencia.....	83
D.- Procedimiento.....	97
XI.- MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	113

CAPITULO TERCERO

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

XII.- NACIMIENTO.....	115
XIII.- NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	119
XIV.- CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	120
XV.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA O.I.T.....	123
XVI.- LOS FINES DE LA O.I.T.....	126
XVII.- DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES.....	128
XVIII.- LA O.I.T. Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.....	130

CAPITULO CUARTO

ELEMENTOS DE LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

XIX.- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.....	134
XX.- FINALIDAD DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.....	136
XXI.- INFLUENCIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.....	138
XXII.- REGLAS UNIVERSALES.....	139
XXIII.- PROCESO DE FIJACION DE NORMAS.....	141
XXIV.- RATIFICACION DE LOS CONVENIOS.....	143
XXV.- ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS.....	144
XXVI.- LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA O.I.T.....	145
XXVII.- EVOLUCION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL.....	147
XXVIII.- CONTROL MUTUO.....	148
XXIX.- CONVENIOS NO RATIFICADOS Y RECOMENDACIONES.....	153

	Pág.
XXXI.- DENUNCIAS.....	151
XXXI.- RECLAMACIONES.....	152
XXXII.- QUEJAS.....	153
XXXIII.- PORVENIR DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.....	154
CONCLUSIONES.....	157
BIBLIOGRAFIA.....	162

P R O L O G O

Entre las principales razones por las cuales nos ocupamos de desarrollar el tema de la presente tesis, podemos mencionar las cuestiones de tipo legislativo, resultantes de las Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de México, establecidas en 1983 e sus artículos 118, 121, 122, 123 y 128; también las de 1984, aplicables a sus artículos 32, 33, 35, 40 y 43 fracción IV; así como las adiciones a los artículos 120 y 124 y que se consignan en los artículos 120-A, 120-B, 120-C, 124-A, -124-B, 124-C, además de lo relacionado con diversos estudios teóricos y jurídicos, realizados por tratadistas de la materia y relacionados con el tema.

Consideramos justificada la realización del presente estudio, por la importancia que reviste su contenido a nivel estatal y mundial, así como dentro del Derecho del Trabajo en general y de manera especial en su aplicación a los Trabajadores al Servicio del Estado, principalmente en México, ya que como se sabe, dicho sistema se estableció como medida protectora para el servicio público hasta épocas recientes y mientras tanto esos trabajadores sufrieron vejaciones, malos tratos y una carencia total de Derechos sobre Seguridad Social.

Por lo anterior consideramos que era muy necesario y conveniente investigar en las principales fuentes de información, cuales eran las causas de la carencia de normas laborales reguladores para la protección de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como tratar de ubicar aquéllas que siendo aplicables, no resolvían ni regulaban de manera efectiva las condiciones conforme a las cuales desempeñaban sus labores dichos trabajadores, de esa forma comprobamos que el número de esas normas era escaso y precario, tanto a nivel del orden estatal, como en el derecho comparado y aún a nivel mundial, dentro de la propia Organización Internacional del Trabajo, de ---

esta forma comprobamos que en general el derecho burocrático se encuentra apegado en su etapa inicial, pero que por la importancia de los labores de los trabajadores burocráticos tienden a su pronta integración, con un desarrollo muy amplio que tiende a la determinación y a la reivindicación de los derechos laborales de esa clase trabajadora.

En la medida que hayamos podido lograr los fines que nos propusimos y que ya señalamos mediante nuestra investigación, estimamos que se justifica la misma, cuestión que dejamos a la benevolencia del Honorable Sinodo, ante quien deberá sustentarse el examen para optar por el título de Licenciado en Derecho, causa final de ésta réplica escrita.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

II.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

A.- Factores de Nacimiento.

B.- Evolución.

C.- Primera Guerra Mundial.

D.- Segunda Guerra Mundial.

III.- LA BURROCRACIA EN EUROPA.

A.- En Francia.

B.- En Otros Países.

IV.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

A.- La Epoca Colonial.

B.- El Siglo XIX.

C.- Los Primeros Años del Siglo XX.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

El trabajo en la sociedad primitiva, no originó división de clases.-- Los hombres luchaban conjuntamente contra las fuerzas de la naturaleza y se protegían de los animales salvajes, viviendo en comunidades; con su trabajo en común obtenían lo indispensable para satisfacer sus necesidades repartiéndose sin egoísmo los alimentos, pero nadie explotaba el trabajo de los demás, entonces solo tenían instrumentos rudimentarios para laborar, tales como el hacha de piedra, etc.; los que fueron substituidos por los de bronce y luego de hierro, en las actividades artesanales primarias, más tarde los jefes de las tribus acumularon riquezas naturales, advirtiéndose que unos miembros de la comunidad trabajaban más que otros, lo que trajo consigo desde luego la explotación del trabajo ajeno.

En la lucha entre los diversos grupos humanos, los prisioneros se transformaron en esclavos de los triunfadores y en el devenir del tiempo se instituyó la esclavitud, que justificó el estagirita. Surgieron los primeros propietarios, aparecieron después el feudalismo con su nueva manera de producción. El desarrollo de la fuerza de trabajo fue frenado por el feudalismo, creándose talleres, en los que los artesanos más hábiles explotaban a los más pobres, contratándolos también para laborar sus tierras y comprándoles a precios ínfimos el producto de su trabajo, así resalta la división entre los poseedores y los que nada tenían. Había nacido en éstas condiciones la burguesía y consiguientemente el régimen de la explotación capitalista.

En Grecia se da una situación muy especial, hasta la época de Solón, los trabajadores más comunes que se pueden dar, son la agricultura, el comercio y la industria artesanal, se consideraban trabajos nobles, pero a medida que el país y los hombres van creciendo intelectualmente, todos los trabajos manuales pasan a ser considerados como función de esclavos.

En lo que respecta a Roma, al trabajo se aplican no solo normas que regulan un contrato de trabajo, sino de otras de origen administrativo y --

muchas otras que pertenecen al Derecho de la familia.

Con el descubrimiento de América, operació un tipo de despojo y es--
clavización de los aborígenes, como una nueva forma de explotación capitalista.

En relación con el origen de la familia, de la propiedad privada y --
del Estado, Engels enseña, en la economía doméstica, donde la mayoría de la --
totalidad de las mujeres, son de una misma gens, en tanto que los hombres per--
tencen a otra distinta refiriéndose después a las relaciones sexuales; acla--
ra la diferencia entre el amor sexual moderno del simple deseo sexual, del --
eros de los antiguos, explica los orígenes de la propiedad privada, las rele--
ciones de producción en el capitalismo, así como de las de reproducción, y en--
cuento al Estado dice:

"... Como el Estado nació de la necesidad de refrenar los antagonis--
mos de clases, y como al mismo tiempo, nació en medio del conflicto de esa cla--
se, es, por regla general, el Estado de la clase más poderosa, de la clase --
económicamente dominante que, con ayuda de él, se convierte también en la cla--
se políticamente dominante, adquiriendo con ello nuevos medios para la produc--
ción y la explotación de la clase oprimida. Así, el Estado antiguo era ante --
todo, el Estado de los esclavistas para tener sometidos a los esclavos; el Es--
tado feudal era el órgano de que se valía la nobleza para tener sujetos a los --
campesinos siervos, y el moderno Estado representativo, es el instrumento de --
que se sirve el capital para explotar al trabajador asalariado..." (1).

Contra el Estado burgués, es permanente la lucha de los trabajadores
así pues, el trabajo en la antigüedad no era más que una actividad del hombre--
que no estaba sujeta a una relación jurídica susceptible de regularse. La --
existencia de la esclavitud y el concepto de tener al hombre como una cosa, --
fueron hechos cotidianos que con la evolución del pensamiento y el conocimien--
to más profundo del propio hombre, fueron tomando forma hasta tenerlos en la --
medida que actualmente se conoce.

(1) TRUSSA URSINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral
62. Edición Editorial Porrúa 1982.

II.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

A.- FACTORES DE NACIMIENTO.

Entre los principales factores que podemos encontrar que dieron origen al Derecho del Trabajo como tal, y no al concepto anterior que se tenía del mismo, están: El tránsito del taller de la fábrica, es decir, la acumulación en grandes cantidades, para aquella época, de elementos humanos, mano de obra, aunados a la producción en grande de materias; la aparición y recibimiento del movimiento obrero, viene como una derivación del punto anterior -- ya que, la necesidad de un líder es vital en toda sociedad, comparando a la masa obrera como tal, para la presentación de los intereses del grupo que gira en torno de ese líder; la rebelión del pensamiento como derivación misma -- de los anteriores se hace notable, ya que al haber la unión de un grupo de personas, ésta se torna a una estructura sólida en las que las ideas y pensamientos brotan de manera espontánea, no es que el intelecto haya evolucionado de un día para otro, sino que toda esa acumulación de ideas guardadas durante tanto tiempo de explotación obrera, brota en grandes cantidades y de manera natural.

2.- EVOLUCION.

El siglo XIX y en especial su primera mitad, constituyen el inicio del movimiento obrero y con él, el del Derecho del Trabajo.

Como diría el maestro Mario de la Cueva por los primeros 50 años - del siglo XIX, "La Edad Heroica" (2). En una sociedad donde el Estado es -- impotente ante los acontecimientos sociales de la época; "dejar hacer, dejar pensar", es donde nace el derecho del trabajo, tal es el caso de Inglaterra. Es ahí donde las luchas por las libertades colectivas tiene su fin. En ese entonces, se da en Inglaterra lo que se denominó la "Guerra Cartista", en --- virtud de la carta-petición de los trabajadores, mediante la cual solicita-- ban del parlamento una estructura democrática que le diera al trabajo voz -- para la expresión de las ideas de esa clase en dicha Tribuna.

En esos primeros años, tuvo vital importancia la entrada del marxis mo a la lucha de clases, como el pensamiento básico de los trabajadores (3). También la tuvieron las revoluciones europeas de mediados de siglo: Dos fe-- chas cabe señalar; 1848 la Revolución Francesa y la publicación en Inglate-- rra del manifiesto comunista.

Esta primera etapa de la -evolución del Derecho del Trabajo termi-- na con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindi-- cal. Las fechas son dependientes de la situación que guardaba cada país en -- el momento de tal reconocimiento. Los trabajadores pudieron reunirse y aso-- ciarse libremente sin ningún temor a que el Estado pudiera tomar represalias ni a ser perseguidos, pero no se les dió el reconocimiento legal como perso-- nas jurídicas.

La evolución se realizó de una manera lenta y gradual. Bismark, -- no obstante de ser un hombre que se puso al servicio de la burguesía para --

(2) DE LA CUEVA Mario, "El Derecho Mexicano del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1983, 6a. edición, volumen 1, p. 15.

(3) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo...", op. cit. p. 16.

que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales, al darse cuenta de la función y misión que desempeñaba, también se dio cuenta de la miseria en que las masas se encontraban y que la prosperidad y crecimiento de la burguesía y la economía, no podía fundarse sobre ese costo, pues llegaría un momento en que ambos se hundirían.

Con Bismark se inició la "política social", donde los principios -- de la escuela económica liberal, comenzaron a derrumbarse y ante el intervencionismo del Estado el poder público toma una nueva actitud (4).

El principal objetivo de la política social fue el mejoramiento de las condiciones y el bienestar de los trabajadores. Así en 1869 se publica la primera "Ley reglamentaria de las relaciones del Trabajo" del siglo XIX en 1881, Guillermo I anuncia la institución de los seguros sociales, 1884, Francia reconoce personalidad jurídica a las asociaciones sindicales y en 1896 se expide la Ley de accidentes de trabajo.

(4) DE LA CUEVA Mario, "El nuevo...", cit. p. 18.

C.- PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

Durante los años posteriores a la guerra, el Derecho del Trabajo tuvo dos acontecimientos fundamentales y trascendentales para su evolución; la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución de Weimar el 11 de agosto de 1919.

Los Derechos del Trabajo se vieron elevados a la categoría de derechos del hombre en la Constitución de Weimar, que fue la primera en Europa que dedica un capítulo a los Derechos del Trabajo. Desde entonces, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios, --- creó en Europa el principio de la igualdad jurídica entre el trabajo y el capital. (5).

(5) DE LA CUEVA Mario, "El nuevo....", op. cit. p. 21

D.- SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Con motivo de este suceso, se destruyeron los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia y la Organización Internacional del Trabajo toma gran fuerza. De los documentos internacionales surge una nueva esperanza para los hombres (6). En 1944, en la ciudad de Filadelfia, se pronuncia la declaración de ese mismo nombre, donde se expresa que: "La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la corte constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social".

En 1945 en San Francisco, se señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, 1948, recogió los principios fundamentales del Derecho del trabajo, los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana". (7).

A raíz de estos acontecimientos, la mayoría de los países empiezan a tomar en mayor consideración los principios del derecho del trabajo y del Derecho Internacional del trabajo, notándose esta influencia en la tendencia de los países a la Constitucionalización del Derecho del Trabajo.

En los años de guerra, Sir William Beveridge formuló la seguridad social, en tres principios cortos pero con todo el contenido que el caso necesitaba y que se pueden reunir diciendo: "Seguridad a cada Nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le per-

(6) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo...", op. cit. p. 22.

(7) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo...", op. cit. p. 23.

mitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en --
unión con su familia" (8).

El plan Beveridge concretizó la idea anterior y se ha impuesto ---
en todas las declaraciones internacionales siendo fuente de la nueva rama --
jurídica al lado del derecho del trabajo.

(8) DE LA CUEVA Merio, "El nuevo...", op. cit. p. 24.

III.- LA BUROCRACIA EN EUROPA.

A.- EN FRANCIA.

Las nuevas condiciones productivas que introdujo la Revolución Industrial repercutieron en la generalización de la libertad de trabajo; libertad que, junto a un aspecto de indiscutible signo positivo la superación de los vínculos de esclavitud y servidumbre, y la consideración del trabajador como persona presentó un flanco gravemente perjudicial para la "clase obrera"; el abandono de la suerte de ésta a los vaivenes de las leyes económicas, y la paralela inhibición del Estado ante los numerosos problemas del trabajador.

Las minuciosas reglamentaciones gremiales son sustituidas por el puro arbitrario contractual de trabajadores y empresarios; la absoluta igualdad que, en abstracto, existe entre unos y otros, se convierte en la práctica ante el exceso de mano de obra en dominio empresarial; las condiciones de trabajo son, en teoría el resultado perfecto de la conjunción de dos voluntades perfectamente libres, aunque la práctica enseña que la fijación de tales condiciones es básicamente, una función que el empresario ejerce a través de la redacción de los reglamentos de taller.

En consecuencia, la "anomia" o vacío normativo estatal subsiguiente a la revolución francesa fue suplida por la creación de una ordenación empresarial del trabajo; la inhibición del Estado en la regulación de las relaciones laborales daba entrada al empresario, que asumía de buen grado el papel de legislador de sus propios intereses.

Sobre la forma en que los intrépidos "capitanes de industria", -- de finales del siglo XVIII y principios del XIX ejercitaron su poder de regular las condiciones de trabajo, sólo hay que recordar cuales fueron estas condiciones y hasta qué grados inconcebibles alcanzó su inhumanidad. De --

ción social", y de aquí también la acción del proletariado dirigida, unas veces pacíficamente, otras teniendo que recurrir a la violencia, a conseguir una justa inserción en la sociedad.

La deprimente situación de las clases trabajadoras, su creciente agitación y la difusión de un espíritu de comprensión y solidaridad hacia estas clases dentro de la misma burguesía, deciden al propio Estado Liberal a abandonar su "neutralismo", iniciando una política intervencionista en -- materia laboral.

Solo en la segunda mitad del siglo XIX los distintos gobiernos -- comenzaron a dictar normas protectoras del trabajador, apartándose cada vez más de los principios individualistas conque la codificación civil había -- abordado la regulación del "arrendamiento de servicios". De este modo, la ordenación del trabajo va a articularse normativamente, durante todo el siglo pasado y parte del actual en torno a dos ejes perfectamente separados -- y hasta antagónicos: De un lado, los preceptos del Código Civil sobre el -- contrato de prestación de servicios, y de otro, las normas especiales dictadas para proteger al trabajador.

De este modo, el Código Civil de Napoleón (1804), modelo del movimiento codificador de los países latinos, reduce a dos artículos (1780 y -- 1781), toda la regulación del "louage de domestiques et ou briers", limitándose a velar por la libertad de los contratantes para resolver el contrato -- (art. 1709) y estableciendo una escandalosa regla de discriminación en favor del empresario: éste será creído ("le maitre est cru sur son affirmation...") en cuanto a la cantidad de retribución pactada, en cuanto al pago -- de los salarios vencidos, y en cuanto a los anticipos realizados durante el año en curso (art. 1781); norma ésta que reproduce el Código Civil Español -- (1889) en su art. 1534 ("el amo será creído..."), cuando tan abusivo precepto había sido derogado en Francia por Ley de 1866.

Fuera del Código Civil quedaba, pues, toda la regulación jurídica

del trabajo: Los derechos y deberes de los contratantes, las condiciones - personales de la contratación, la jornada laboral, los descansos semanal y anual, el régimen de las retribuciones, la protección de la integridad psico-física del trabajador, el derecho de asociación de los trabajadores...etc. y éste fue cabalmente, la serie de materias que comenzó a regular el Estado a mediados del siglo XIX, determinando así el nacimiento del Derecho del Trabajo.

En Francia, el Gobierno de julio dicta la primera Ley laboral; la Ley de 22 de marzo de 1814, reguladora del trabajo de los menores, a la que sucede el decreto del Gobierno de la República provisional del dos de marzo de 1848, reglamentando el trabajo de los adultos, la Ley del segundo Imperio del 25 de marzo de 1864 levantando a la huelga la prohibición penal, la Ley de la III República del 19 de mayo de 1874, en cuya promulgación sitúan algunos autores el nacimiento del Derecho del Trabajo Francés, en cuanto a que en ella se organizó la inspección del trabajo, el Decreto del 26 de octubre de 1906 creando el Ministerio de Trabajo etc.

LEY CHAPELIER.

Con la Ley del 17 de marzo de 1791, que suprimió la corporación - en Francia, terminó la parte puramente histórica del estudio. Desprendido desde entonces de los vínculos de toda organización corporativa, esfuerzo - puramente individual del artesano, manifestación libre y espontánea (o por lo menos considerada como tal) de actividades y energías que ninguna reglamentación encadena, pero también que ninguna solidaridad acerca el trabajo, tal como ha sido constituido en la sociedad contemporánea, ofrece sin duda un vasto campo a las investigaciones del economista, del estadístico y del hombre de Estado, pero nada tiene de común con las Instituciones cuyo desenvolvimiento histórico y papel social nos hemos propuesto estudiar.

Sin embargo, aunque no entra en nuestros propósitos referir la --

historia del trabajo y de los trabajadores del siglo XIX y comienzos del -- XX, nos parece en cambio, que nuestro estudio histórico debe tener por complemento necesario y por esbozo de análisis de las diversas opiniones y -- transformaciones sucesivas de la legislación que en repetidas ocasiones, -- en el curso de ese siglo, han demostrado la vitalidad de la idea corporativa y señalando al mismo tiempo la evolución de esa idea, desde los proyectos llevados adelante por la reestructuración para reconstruir pura y simplemente los antiguos mestrazgos y jurados hasta la organización de los sindicatos profesionales por la Ley del 21 de marzo de 1884, organización provisoria y sujeta a una revisión próxima e integral. Este estudio, completado con la historia del movimiento sindical contemporáneo, llevará, según a la demostración de la verdad de que si bien si pudieron suprimir las Instituciones corporativas, la idea que representa el principio corporativo en sí, es decir ese grande ver de unión y solidaridad de los trabajadores de la misma profesión o del mismo oficio, permanece en el fondo del mismo del alma de la nación, menos como legado del pasado que como esperanza de porvenir.

La Ley del 17 de marzo de 1791, que suprimió las corporaciones -- tuvo por efecto inmediato descontentar en grado sumo al alto comercio y provocar en el bajo pueblo de los oficios una viva agitación. Mientras en la sesión del 14 de abril, Buzot denunciaba en la Constituyente a los agentes de cambio y a los corredores de comercio que exigen se les mantuviera en -- sus puestos, de los que pronto fueron despojados entre los obreros, en cuyo espíritu la nueva ley había encendido repentinas ambiciones y muchos de los cuales consideraban la supresión de las comunidades como preludio de la -- expropiación de los patrones, los espíritus estaban en plena efervecencia. Los carpinteros y los impresores, que siempre habían sido los artesanos más turbulentos, realizaron conciliábulos con vistas a obligar a los patrones a aumentar el precio de la jornada de trabajo.

Se quería impedir a los obreros y a los particulares que los ocupaban hacer entre sí convenios amistosos, "en los que se fijaba la tasa del trabajo que luego se pretendía imponer por medio de la violencia".

Esas asambleas, que al principio fueron toleradas por la municipalidad, terminaron por inquietar a las autoridades. Esas agrupaciones de obreros sobreexcitados por las pasiones del momento, adheridos por adelantado a las ideas ultrarrevolucionarias, podían ser temibles, si su fuerza era explotada por algún demagogo, como Marat, cuya popularidad aumentaba todos los días y se declaró formalmente partidario de las corporaciones, de las que quiso hacer instrumento de sus oídos y de su ambición. Ya la Commune, por un decreto del 23 de abril, había prohibido todo arreglo que tuviera por objeto imponer una tarifa determinada u obtener determinados beneficios; ese decreto nunca se cumplió. La Constituyente tuvo pronto que deliberar acerca de una situación que cada día era más amenazadora.

El 14 de junio de 1791, Chapelier subió a la tribuna de la asamblea para denunciar una contravención a los principios constitucionales que ocurría en las corporaciones, contravención de la cual, decía, surgían grandes peligros, insistía con energía en lo que llamaba equivocadamente la reacción de las corporaciones, cuya dirección había pasado a manos de los sediciosos, "se obligaba a los obreros a abandonar sus lugares de trabajo aunque estuvieran satisfechos de los salarios que recibían, se quería despojar los talleres y ya varios talleres se sublevaron, se cometieron varios desórdenes".

Hasta aquí Chapelier, al denunciar una agitación que con razón juzgaba peligrosa y pedir que la libertad de trabajo se defendiese de toda violencia, cumplía un verdadero deber social, a lo sumo podía objetársele que él mismo había inconscientemente contribuido al acordar su voto a la Ley del 17 de marzo, a producir los desórdenes de que se quejaba, al suprimir bruscamente toda reglamentación, al proclamar en pleno período revolucionario la

emancipación incondicional e ilimitada del artesano, se desencadenaron aperturas que era imposible saciar, pero la moción de Chapelier iría mucho más allá del objetivo aparente de la Ley y consagraría una de las peores injusticias legislativas, al suprimir solo para el artesano la libertad de trabajo de que gozaban entonces, por lo menos nominalmente, los otros ciudadanos y condenarlo a un aislamiento forzoso, tal fue el objetivo de la odiosa Ley -- del 14 de junio de 1791, un de los monumentos más-notables que haya levantado la tiranía cubriéndose con la máscara de la libertad.

Los motivos invocados por Chapelier presentan una rara amalgama -- de las ideas más opuestas, imagen de desorden de los espíritus en esa época de perturbaciones, colocaba su propuesta bajo la invocación de principios -- tales como el derecho de todo ciudadano al trabajo, derecho del que los socialistas de todos los tiempos habían hecho la base de sus sistemas. "Las asambleas de que se trata se dicen destinadas a procurar recursos a los obreros de la misma profesión, enfermos o sin trabajo; pero no hay que equivocarse sobre ésta afirmación; es a la nación, es a los funcionarios públicos en nombre de ella que corresponde dar trabajo a quienes lo necesitan para vivir y socorro a los enfermos. Las distribuciones particulares de socorros, cuando no son peligrosas por su mala administración, tienden por lo menos a hacer a las corporaciones".

Chapelier entendía, pues, que el Estado se constituía no solo en el protector, si también en el curador universal. El Estado debe, en efecto, procurar a cada uno medios de existencia; parece, por consiguiente, que se debe reconocer el derecho de intervenir en el contrato de trabajo y reglamentar las condiciones, de manera de no permitir que se agraven arbitrariamente las cargas que pesan sobre él. En cambio, Chapelier no sólo prohibía toda asociación, si no condenaba toda intervención del Estado en las convenciones particulares y ni siquiera admitía que ejerciera un control superior sobre la organización del trabajo. "Corresponde a las convenciones libres de indi

viduo a individuo fijar la jornada de trabajo para cada obrero; luego queda en manos del obrero mantener el convenio que ha hecho con quien lo ocupa". - Chapelier no se daba cuenta de que aquello que llamaba "convenio libre" no era por general otra cosa que la explotación del débil por el fuerte, desde el momento que todo derecho a ponerse de acuerdo a entenderse, a esclarecerse y a poner a la fuerza del capital la unión del trabajo, le sería negado a la clase obrera. El sistema de Chapelier no dejaba lugar más que a la -- siguiente alternativa: O la nueva Ley no sería obedecida y se vería consti-- tuir asociaciones obreras tanto más peligrosas cuanto que serían clandestinas, o esa Ley sería cumplida estrictamente, y el equilibrio necesario entre el patrón y el obrero se rompería en perjuicio de éste último, en cuya alma, con el sentimiento de su inferioridad siempre presente, nunca se extinguiría el deseo de revancha.

Pero la hora no era favorable a los consejos de la prudencia ni a las inspiraciones de la justicia. La propuesta de Chapelier pareció, -- a la vez, el corolario lógico de la Ley del 17 de marzo y el medio más apropiado para restablecer el orden, votéronse, sin discusión, los 8 artículos de la Ley propuesta por Chapelier.

Fundamentalmente, la Ley Chapelier, promulgada en Francia en junio de 1791, por la que se deroga el sistema corporativo, la posición privilegiada de este País como emisor de ideas influyentes en Europa y aún en -- América, hace de esta fecha y de esta Ley un momento que se presta fácilmente para señalar el fin de una época y el comienzo de otra.

Al desaparecer el sistema corporativo, el trabajador queda desligado de la estrecha previsión reguladora, secularmente establecida, y se le abren horizontes de libertad, pero tal impresión cae pronto a la realidad y ésta es la dura Ley de la oferta y la demanda en un mercado en el que el trabajo del hombre es una mercancía más. Los abusos a que indefectiblemente se llega señalan la imperiosa necesidad de atajarlos. Nacen las prime--

res leyes protectoras del trabajador, empezando por sus clases más débiles: Mujeres, niños, etc., son medidas administrativas de carácter policial que - siembran la semilla del moderno derecho del trabajo. Lo sucedido en Francia se repite, en fechas y circunstancias diferentes, en los demás países.

En el Derecho Francés, existen los consejos prudentes, para intervenir en los conflictos individuales, y los llamados consejos de conciliación y Arbitraje, para dar solución a los conflictos colectivos. Los primeros tienen su origen en las postrimerías de la edad media, pero los actuales, no obstante tener un principio en la época citada, se encuentran profundamente transformados; nacieron probablemente de la justicia corporativa. - Estos organismos son de carácter permanente, se crean en cada ciudad por decreto del Poder Ejecutivo y se forman de representantes del capital y del trabajo. Los miembros que los integran se nombran a propuesta de los Ministros del Trabajo y de justicia.

Las controversias individuales son de competencia de los "Conseils de Prud'hommes" constituidos, por lo menos, por dos miembros dados de trabajo, y dos miembros obreros o empleados, para cada sección; los tienen la función de conciliar, en las controversias de escasa importancia, a dados de trabajo y trabajadores. En cuanto a las controversias inherentes al contrato de empleo privado, se deja facultad a la parte interesada para que acuda a los Tribunales Ordinarios, cuando la demanda sea superior a dos mil francos.

Los juicios de dichos Colegios Probitviales, son inapelables mientras su valor no exceda de trescientos francos.

El Juez de Paz, es competente en materia de trabajo cuando no existan los Colegios probiviales.

El Tribunal Civil Juzga en apelación a las sentencias emitidas por los "conseils de Prud'hommes" y del Juez de Paz cuando el valor sea superior a mil francos.

La Corte de apelación decide sobre las apelaciones contra las sentencias del Tribunal, y la Corte de Casación es el supremo órgano jurisdiccional, las controversias colectivas son sometidas a los comités de Conciliación o Arbitrajes, instituidos por la Ley del 20 de diciembre de 1892, para la resolución de los conflictos colectivos y de carácter económico, dichos órganos tienen carácter de facultativo y temporal. Los Comités de Conciliación están formados por representantes de las partes en conflicto, que se reúnen con el Juez de Paz, el cual trata de poner de acuerdo a las partes, redactando, en caso de lograr la conciliación una acta que tiene el valor de un contrato colectivo, y en caso contrario, un acta de falta de conciliación. En este caso, el Juez invita a las partes a hacer el nombramiento de un árbitro, si éstos llegan a un acuerdo, la sentencia arbitral tiene también el valor de un contrato colectivo.

También las jurisdicciones competentes en materia de controversias individuales sobre el trabajo, pueden juzgar de las controversias colectivas del mismo, si son presentadas en las formas judiciales ordinarias.

B.- EN OTROS PAISES.

Alemania. La Ley Procesal Alemana del Trabajo, es la más interesante de las leyes extranjeras sobre el tema, figurando entre las más recientes en la materia, la ley del 23 de diciembre de 1962, que entró en vigor el primero de julio de 1963.

Los órganos de la jurisdicción del trabajo son: Arbeits Gerichte o Tribunales del Trabajo de Primera Instancia, los Landsgerichte o Tribunales Regionales del Trabajo, en función de Tribunales de Apelación, y el Reichsarbeitsgerichte, o Tribunal Supremo del Trabajo del Reich o Estado.

Es de competencia de los Tribunales del Trabajo, con exclusión de los Tribunales Ordinarios, toda la materia del Trabajo (Arbeitssachen) y, más específicamente, los Tribunales del Trabajo son competentes, sin relación al valor de la causa:

a) En todas las cuestiones relativas a contratos colectivos de trabajo entre las partes contratantes, entre éstas y terceros, y también en las controversias entre parte "idóneas para el contrato colectivo" (Tarifvertragsfalligen), o entre éstas y terceros por actos prohibidos, en cuanto se trate de medidas dirigidas a evitar la lucha por el trabajo, o bien por cuestiones de libertad de asociación (oderwischendiesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen sofern es sich Massnahmen zu Zwecken des arbeitampfes orden um fragem vereinigungs freheit mandelt):

b) En todas las controversias entre dadores de trabajo y trabajadores, surgidas de la relación de trabajo, o sobre la existencia o no de un pacto de trabajo y en sus efectos, así como en las controversias civiles son prohibidos, en cunto éstos tengan conexión con la relación de trabajo;

c) En las controversias civiles entre trabajadores, referentes al trabajo común y actos prohibidos, en cuanto éstos estén en conexión con la-

relación de trabajo, y en todas las cuestiones sindicales entre organizaciones y los que pertenecen a ella, especialmente en mérito a la representación de dicha organización.

Las principales normas del procedimiento del trabajo en Alemania son:

a) La inapelabilidad de las sentencias del Tribunal de Primer Grado, cuando su valor sea inferior a los trescientos marcos; el recurso se admite en cuanto a las sentencias de valor superior y en aquellos respecto de las cuales el mismo Tribunal del Trabajo haya autorizado la apelación, por la importancia del Principio que constituye el objeto de la causa:

b) La admisión en el Tribunal del Trabajo de Tercer Grado, de las causas de valor superior al límite ordinario, para la revisión, de las sentencias que hayan autorizado dicha revisión, o finalmente, en el caso que la urgencia de la decisión autorice la revisión con perjuicio y omisión del procedimiento de apelación:

c) La admisión del gravámen legal contra las decisiones por decreto en las cuestiones de carácter sindical de los Tribunales de Primera Instancia, si el decreto se funda sobre lesión de normas jurídicas:

d) El carácter de celeridad del procedimiento judicial del trabajo, que debe ser rápido en todas las instancias; de manera que se ha establecido que las vacaciones de los tribunales no tienen influencia sobre dicho procedimiento; y

e) El reconocimiento de la capacidad procesal de las asociaciones económicas de los dueños de trabajo y de trabajadores, y en las controversias de derecho sindical respecto de los sindicatos.

La jurisdicción del trabajo, además, puede ser excluida de todo o en parte, con arbitraje y transacción mediante cláusula en la cual se establece que la controversia sea decidida y resuelta por un Tribunal Arbi-

tral. El contrato de arbitraje (Schiedsgutachten vertrag) importa la sumisión de la litis a un árbitro, a cuyo dictamen debe atenderse también el juez.

Además del arbitraje, las partes pueden, sin excluir la jurisdicción, convenir que al juicio del Tribunal del Trabajo proceda un intento de conciliación ante un organismo también de conciliación. El concordato de conciliación (Sütervertrag) impide el juicio.

Rusia. En el primer período de la vida económica del Estado Soviético, desde octubre de 1917 a finales de 1918, las instituciones dirigidas a la conciliación o el arbitraje, para la solución de los conflictos de trabajo, no tuvieron notable desarrollo. Por lo regular en ayuda de los sindicatos profesionales, intervenían los órganos del Estado dispuestos para la reglamentación del trabajo: el Comisariado del Pueblo para el Trabajo y los comisarios locales del trabajo. Se instituyó, adscrita al Comisariado del Pueblo, una sección para la lucha del trabajo contra la capital, con las atribuciones necesarias, en las cuales entraba la de resolver los conflictos de empresarios y trabajadores.

El tránsito a la nueva política económica, que admitió la existencia de la industria, del comercio privado, modificó los métodos de gestión de la empresa estatal, determinó cambios en las actividades de los sindicatos profesionales y planteóse la cuestión de la regulación de los conflictos de trabajo. En el verano de 1922, fueron publicadas las primeras leyes sobre Cámaras de Conciliación y Sobre Tribunales Arbitrales, así como también respecto de Comisiones de Valoración de los conflictos.

El capítulo XVI del Código del Trabajo, de 30 de octubre de 1922, dedicado a los órganos para la resolución de los conflictos de trabajo, regula el procedimiento para resolver los mismos.

Las cámaras de Conciliación y los Tribunales Arbitrales se hayan-

instituidos como adscritos a los órganos del Comisariado del Trabajo, de Distrito o de Departamento o superiores, según la amplitud territorial de la controversia de trabajo. En cuanto a los conflictos que afectan a toda la Unión Soviética, los órganos de Conciliación Arbitral están constituidos por el Comisariado del Pueblo para el Trabajo de la Unión.

El Presidente de la Cámara de Conciliación es nombrado por el órgano del Comisariado del Pueblo, entre los propios dependientes responsables.

El Presidente del Tribunal Arbitral, o super-árbitro, es nombrado por las partes, y en los casos de arbitraje obligatorio, cuando no se consiga el acuerdo sobre una determinada cuestión, es designado por el órgano del Comisariado del Pueblo para el Trabajo.

Los miembros de las Cámaras de Conciliación sólo son representantes directivos de las partes contendientes.

En la composición del Tribunal Arbitral participan también como miembros, los representantes de las dos partes en contienda.

Son de la competencia de las Cámaras de Conciliación y de los Tribunales Arbitrales, las controversias que conciernen a la estipulación, integración o modificación de pactos colectivos de trabajo, y en general, respecto de acuerdos colectivos en la misma materia (artículo 170 del Código de Trabajo Soviético), son también de la competencia de los mismos órganos, las controversias relativas a la ejecución de los pactos colectivos y las controversias individuales respecto de los contratos de trabajo cuando no hayan constituido ya objeto de la decisión de la Comisión de Valoración de los Conflictos y no revistan el carácter de reclamaciones pecuniaras.

Bélgica. En Bélgica funcionan órganos jurisdiccionales análogos a los existentes en Francia: a los "Conseils de Prud'hommes", cuya constitución ha sido regulada definitivamente por la Ley de 9 de junio de 1926.

Lo mismo que en Francia, hay composición parital de los Colegios, obligación de intentar la conciliación, inapelabilidad de la sentencia ---- (aquí dentro del límite de un valor de quinientos francos).

Existen Colegios Probivirales de apelación, constituidos también en forma parital, que juzgan en segundo grado.

Son sustraídas de la competencia de los Jueces del Trabajo las -- controversias de los empleados que tienen un estipendio anual superior a -- veinticuatro mil francos o funciones directivas.

Holanda. Holanda carece de una Legislación Especial del Trabajo. -- Las controversias del trabajo son de la competencia de la Magistratura ordi -- naria, pero están sometidas a un procedimiento más simple y más rápido que -- el común.

Inglaterra. Las controversias individuales del trabajo son juzga -- das por las magistraturas ordinarias.

Sin embargo, como quiera que cualquier derogación individual a -- acuerdos estipulados con la asociación sindical asume, dado el carácter del Sistema Legislativo Inglés, la figura de controversia colectiva, muchos con -- flictos individuales del trabajo son juzgados por órganos competentes para -- los conflictos colectivos.

Controversias colectivas. Se puede decir que la conciliación y el arbitraje han tenido su origen en Inglaterra, donde, con el desarrollo de -- la gran industria, se han presentado primeramente los problemas jurídicos -- y sociales conexos al trabajo, preeminentemente el de la solución pacífica -- de las controversias derivadas del trabajo.

Ya en el curso del siglo XIX, entre "los trade unions" "Asocia--- ciones obreras) y las asociaciones patronales, después de las primeras huel -- gas y de los primeros conflictos, fueron instituidos Consejos de Concilia--- ción y de Arbitraje. En 1824 se dictaron dos leyes sobre la composición de los conflictos colectivos: una reconocía a la libertad de asociación, ----

la otra instituí y organizaba el arbitraje facultativo, que se ejercitaba a -- impulso y bajo la dirección del Juez de Paz. La Ley de 1872 reconocía pleno -- vigor a las convenciones colectivas que tuvieran lugar entre maestranza e indus-- triales. La Ley de 1896 atribuí al gobierno la facultad de intervenir en las-- controversias del trabajo y de poder registrar los actos de todas las asociacio-- nes, comisiones y consejos arbitrales existentes. El arbitraje fue declarado -- obligatorio durante el período bélico, al término del cual los trade unions se-- opusieron vivamente al proyecto de ley que tendía a mantener el arbitraje con -- tal carácter.

Por consiguiente, no existe en Inglaterra una jurisdicción obligato-- ria para las controversias colectivas, pero funcionan organismos con carácter -- privado y con eficacia facultativa. Tales Institutos han sido organizados y -- regulados por la Ley del 20 de Noviembre de 1919, se ha creado los Tribunales -- Industriales y las Comisiones de Encuesta, que constituyen un verdadero y propio sistema de conciliación y arbitraje.

Los Tribunales Industriales (Industrial Court Act) son, en primer gra-- do, las Comisiones del Trabajo (Work Committee); en segundo grado, los Consejos de Distrito (District Council), y en el centro, el Consejo Industrial Nacional-- (National Industrial Council).

Para la jurisdicción arbitral funciona la Corte Nacional Industrial-- (National Industrial Court). Estos órganos son de composición parital. Con el agregado de miembros nombrados por el Ministro del Trabajo: Todo conflicto que se haya producido o que amenace producirse, puede ser señalado al Ministro del Trabajo, que puede dictar las medidas que considere más oportunas o diferir la-- cuestión al Tribunal Industrial o a un Colegio de Arbitros, nombrados exclusiv-- mente por el Ministro en concurrencia con los contendientes. Las Comisiones -- de la Encuesta, nombradas también por el Ministro, investigan las causas y la -- naturaleza de los conflictos, surgiendo los medios más adecuados para componer-- los.

España. Un Real Decreto de 5 de octubre de 1922, regula en España - la Conciliación y el Arbitraje Facultativo en Materia de Trabajo.

El R. D. L. del 26 de noviembre de 1926, sobre la organización corporativa nacional, prevé, entre otras cosas, Comités Paritarios, locales e interlocales, con la atribución de determinar, para los respectivos oficios-profesionales, las condiciones de reglamentación del trabajo (retribución, horario, descanso, etc.), imponiendo a los contraventores las correspondientes sanciones; de prevenir los conflictos industriales y de intentar definirlos; de definir las controversias individuales o colectivas, o colectivas -- entre patronos-obreros, sometidas a los Comités de las partes, etc. (artículo 17). Prevé también Consejos de Corporación, con los cargos de determinar las condiciones de Reglamentación del Trabajo cuando se trate de normas locales o regionales; de procurar que tengan solución los conflictos de su competencia o que no hayan podido ser definidos por los Comités Paritarios, locales o interlocales; de componer las discordias entre los Comités Paritarios-similares de distintas localidades y de señalar las orientaciones de carácter general para resolver los conflictos que puedan producirse por desocupación forzosa, en los ramos de su competencia, etc.

Polonia. En Polonia, las controversias colectivas entre operarios-- agrícolas y uno o más patronos, pueden ser reguladas con la mediación del -- Inspector del Trabajo Agrícola y de un Comité de Conciliación o de un Comité Arbitral. Las Leyes de 10. de agosto de 1919 y de 11 de marzo de 1921, establecen las normas respectivas.

El artículo 9 de la Ley de 1919 establece el veredicto del Comité -- Arbitral, convocado para determinar las condiciones de trabajo y los salarios para el conjunto de una circunstancia interesada.

Portugal. El Estatuto del Trabajo Nacional Portugués de 1933, ha -- instituido los Tribunales del Trabajo.

Los mismos Tribunales tienen funciones de conciliación y de arbitra

je en las controversias entre dadores de trabajo y trabajadores en materia de contratos individuales y los jueces pueden ser asistidos por representantes de los sindicatos a los cuales pertenecen las partes litigantes.

Deciden también sobre las controversias derivadas de la interpretación o de la ejecución de los contratos colectivos de trabajo, y sobre -- aquellas que puedan surgir por la aplicación de las leyes de protección del trabajo nacional, así como sobre las cuestiones relativas a previsión social.

Al lado de los Jueces del Trabajo, se hayan establecidos funcionarios del Ministerio Público, que tienen la misión de vigilar la Ley y que -- son protectores oficiosos de los trabajadores.

Contra las decisiones de los Tribunales del Trabajo, se admite -- recurso a un Tribunal Superior.

Hungría. En Hungría, por el Decreto Ministerial número 9180, de -- 1920, los Tribunales Civiles tienen competencia de Tribunales Industriales -- y son los únicos que pueden conocer de todos los conflictos del trabajo en -- la industria, comercio, transportes y empresas con carácter comercial, a -- menos que una de las partes, empleado u obrero, gane más de 360.000 coronas -- anuales (después elevadas a 1.300.000). El Tribunal Industrial propriamente -- dicho, reside en la localidad donde existe un Tribunal de Seguros Obreros.

En cuanto a los conflictos derivados de contratos de trabajo agrí -- cola, los prevé la Ley XXIV de 1923.

El procedimiento de conciliación está previsto por las Leyes XVII -- de 1884 y XVIII de 1893.

En Rumania está en vigor el arbitraje obligatorio en virtud de -- la Ley de cinco de septiembre de 1920, la cual dispone que las controver -- sias colectivas deben ser sometidas a una tentativa de conciliación ante -- una comisión de composición parital, con participación de un representante -- del Gobierno. En caso de falta de acuerdo, el conflicto es deferido a una -- Comisión Arbitral de Delegados de las partes, cuya sentencia es obligatoria

y puede extender la propia eficacia también a las industrias similares que no hayan participado en la controversia.

En Noruega, la Ley de 31 de marzo de 1922 ha organizado el arbitraje obligatorio con la institución de los Tribunales Arbitrales, constituidos cada uno por cinco miembros, tres de nombramiento real y dos pertenecientes a las organizaciones profesionales, que tienen competencia sobre los conflictos colectivos que se estiman capaces de "poner en peligro intereses considerables". La sentencia de los Tribunales Arbitrales tiene valor de contrato colectivo de trabajo.

En Suecia, Dinamarca y Checoslovaquia, funcionan órganos arbitrales facultativos.

En Austria. La Ley de 24 de enero de 1919 ha perfeccionado y organizado de una manera estable los Tribunales Industriales, competentes para conocer de los conflictos colectivos, cualquiera que sea su valor, y de las decisiones de las Comisiones Sindicales de Arbitraje, instituidas y funcionando al tenor de lo preceptuado por los artículos 122 y 123 del Código Industrial Austriaco.

En los Estados Unidos de Norte-América, para dirimir las controversias del trabajo funcionan un Comité Arbitral del Trabajo y diecisiete Consejos Arbitrales Regionales, constituidos en forma parital, es decir, por representantes de las asociaciones sindicales dadoras de trabajo y trabajadores, coadyuvados por miembros extraños elegidos entre economistas, sociólogos y otras personas competentes en materia de legislación social.

En Nueva Zelanda, la Ley de 27 de abril de 1932 ha organizado la disciplina jurídica de las controversias de trabajo. Todas las controversias colectivas, cuando haya fracasado la composición emigable son deferidas a los Consejos de Conciliación de Distrito, constituidos paritalmente por representantes de dadores de trabajo y trabajadores.

Si la opinión emitida por el Consejo es rechazada por las partes,

la controversia puede ser llevada ante la Corte Arbitral, cuya sentencia -- es inapelable. Dicho sistema ha sido definido como de conciliación obligatorio y de arbitraje facultativo.

En el Canadá, la Ley Federal de 1907 sobre los Conflictos Industriales (Industrial disputes investigation act. conocida bajo el nombre de "Ley Lemieux"), fue declarada contraria a la constitución del Consejo Privado Británico. Una enmienda ulterior limitó su campo de aplicación a los -- conflictos que no son de la competencia excluida de las provincias, pudiendo éstas últimas, con una providencia especial, extender la Ley a los conflictos que son de su competencia.

En el Japón, la Ley de 22 de julio de 1924 sobre la conciliación de los conflictos agrícolas, tiende a acelerar y a simplificar el procedimiento de la regulación de dichos conflictos. Los casos que se presentan -- pueden ser turnados a un Tribunal Local de Conciliación o de Arbitraje, a una Comisión o a uno o más árbitros.

El primero de julio de 1926, entraron en vigor dos leyes: una que modifica las normas sobre la seguridad pública y la otra relativa a la conciliación de los conflictos del trabajo. Está prevista para cada conflicto la constitución de una Comisión de Conciliación, que comprende representantes de las dos partes en causa.

Las conclusiones de la Comisión no obligan a las partes, pero la Ley da a dicho órgano los medios para recoger las informaciones y la potestad de publicación de las partes esenciales de su informe. El procedimiento importa una apelación a la opinión pública.

IV.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

A.- LA EPOCA COLONIAL.

Ya realizada la conquista, los nuevos moradores de América tomaron una actitud frente a los indios, de mando y rudeza innecesaria, fomentando al despotismo y el terror frente a los indígenas. Varios años duró esta postura colonial. Las Leyes de Indias, inspiradas por Isabel la Católica, estuvieron destinadas a brindar una protección al indio de América y a impedir la explotación despiadada de los encomenderos. Se reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los vencedores. No se crean disposiciones que otorguen y reconozcan al indio un status de igualdad frente a los españoles.

El sistema gremial de la colonia estaba regido por las Ordenanzas de Gremios. Fueron un acto de poder de un Gobierno absolutista destinado al mejor control de las actividades humanas. El sistema de los gremios ayuda a restringir la producción en beneficio de los comerciantes; las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones y se les daba a los maestros cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero las cortes las dejaron sin efecto. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

En la época Colonial regían en México las disposiciones del Derecho Español, a través de Leyes, Decretos y Ordenanzas, pero principalmente rigieron la recopilación de las Leyes de Indias, iniciadas en 1570 por el Rey Felipe II y concluidas en 1680 por Carlos II, fecha en que las sancionó, y la Real Ordenanza de Intendentes expedida por Carlos III en 1786 (9).

(9) TRUEBA URBIÑA, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo": Tomo I. México -- 1941. P.P. 85 y 86.

Así mismo, regían en esta época las distintas ordenanzas de la Nueva España que abarcaron un período de 1561 a 1770. (10).

Estas ordenanzas se referían precisamente a las asociaciones que en esa época existían y que nos incumben por su naturaleza. En decir, las ordenanzas regulaban los gremios de la época que eran precisamente asociaciones de los distintos oficios que imperaban y de los cuales podemos deducir que a través de las ordenanzas se abarcó tanto al derecho sustantivo, cuanto al adjetivo laborales.

En la época colonial no existió Tribunal o procedimiento específicos para resolver los conflictos de carácter laboral dados entre aprendices, oficiales, artesanos, maestros o patronos.

Solamente existían una junta General de Comercio, creada por diversas cédulas a partir de 1685, la que tuvo conocimiento de asuntos relacionados con el comercio, fábricas y ordenanzas de manufacturas y artes, conociendo la junta en segunda instancia y un teniente de Villa en primera. Este conocía de los asuntos civiles y criminales que pudieran surgir por negociaciones entre los comerciantes de Madrid y después de un proceso y su substanciación, daba sentencia respecto de los conflictos.

Posteriormente, la Junta conocía de los asuntos entre obreros y patronos, que también podrían derivar de las negociaciones realizadas y los resolvía mediante procedimientos comunes. Sin embargo, había fueros y privilegios que gozaban ciertas corporaciones y particulares que al crear confusiones provocaban el debilitamiento de los sistemas procesales.

Las corporaciones defendían los intereses de los patronos por encima de los trabajadores.

En la colonia, la misma naturaleza de la conquista y sus consecuencias hacían menospreciar los conflictos entre trabajadores y patronos, ya que se consideraba como un derecho la explotación de los pueblos conquistados, a-

(10) TAPIA ARAVDA, Enrique. Ob. cit. pp. 23 a 25.

pesar de que las Leyes de Indias los protegían en diversas disposiciones.

Para un trabajador, era realmente imposible tratar de lograr justicia a través del Estado dado el caso de un conflicto con su patrón. No solamente el trabajador se encontraba en desigualdad frente al patrón, sino el campesino frente al señor feudal, el particular frente al Estado o la mujer frente al hombre.

En resumen, la Junta General de Comercio conocía de los asuntos o conflictos laborales suscitados entre comerciantes y dictaba sentencia a través de procedimientos comunes.

B.- EL SIGLO XIX.

Podría decirse que el derecho mexicano no conoció el derecho del trabajo (11): En su primera mitad continuó aplicándose el derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Con la revolución de Ayutla y la salida de Santa Anna, se convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México en 1856 y 1857.

En dicha asamblea se redactó una declaración de derechos en la que son importantes sus artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. Dentro de la misma asamblea también se planteó la cuestión del derecho del trabajo pero no se logró su reconocimiento.

Dentro de este siglo, XIX, se hicieron importantes esfuerzos por lograr una legislación social generosa en cuanto a los problemas laborales de la época. Tal es el caso de Maximiliano de Habsburgo, quién expidió una legislación en defensa de los campesinos y los trabajadores: El 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del Imperio, donde prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año, expidió la ley del Trabajo del Imperio, donde los puntos relevantes fueron: Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso-

(11) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo...", op. cit. p. 40.

hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó la vigencia de la era de la tolerancia. En el Código Civil de 1870 se procuró la dignificación del trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al arrendamiento, por que el hombre no podía ser tratado como las cosas.

C. LOS PRIMEROS AÑOS DEL SIGLO XX:

Se dieron dos grandes acontecimientos en 1906 relativos a la lucha de clases; el primero es el de Cananea, donde los mineros de esa región, declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el Gobernador - de Sonora, Izébal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte (12). Y la segunda, donde en la rama textil, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de Fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los empleados; los trabajadores se pusieron en huelga, pero los empresarios declararon un paro general y los obreros acudieron en ayuda del Presidente de la República, en aquél entonces el General Díaz, para que arbitrara el conflicto, pero Díaz dió el triunfo a los empresarios.

Ricardo Flores Magón, Presidente del Partido Liberal, publicó un manifiesto que contiene el documento prerrevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo. En el documento se delinear algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos. Analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo, donde se dan cuestiones como las siguientes: Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización de los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las empresas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabaja

(12) DE LA CUEVA. MARIO, "El Nuevo...", op. cit. p. 41.

jadoras.

Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, en 1904 dictó -- una Ley en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la víctima hasta por tres meses. Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, impulsó al desarrollo industrial y tuvo la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898.

CAPITULO SEGUNDO.

LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO.

V.- LA CONSTITUCION DE 1917.

VI.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

VII.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

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

IX.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

X.- CREACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A - Organización.

B.- Funcionamiento.

C.- Competencia.

D.- Procedimiento.

XI.- MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO

LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO.

V.- LA CONSTITUCION DE 1917.

Haciendo un poco de historia en la situación de la burocracia en --- México diremos que, a la llegada de los conquistadores de la situación se podía reducir a una absoluta carencia de derechos, habiendo una preponderancia de la nobleza para ocupar los puestos públicos, la gente humilde tenía poquísimas oportunidades para ocupar un puesto público.

Posteriormente, durante la creación del real consejo de indias, solo los españoles tenían capacidad para ocupar puestos públicos, y aún éstos carecían de la posibilidad de oponerse a la disposiciones del Estado, hasta la promulgación de la Constitución de Cádiz en 1812, se modificó un poco la situación, en la que los españoles no nobles tuvieron acceso a los puestos públicos y se permitió en algunos casos el acceso de mestizos y criollos, a contados --- cargos de la administración.

En la época de la consumación de la independencia en 1821, aparece el reconocimiento oficial de la igualdad de capacidad y derechos entre los españoles y criollos, para ocupar puestos en la administración pública (sin embargo, esta medida no llegó a tener vigencia), después se presenta una situación muy peculiar; ya que en los lugares ocupados por los españoles, no se permitía a ningún indio, mestizo o criollo para ocupar puestos públicos, y en los lugares ocupados por los insurgentes, había un desconocimiento total de los --- derechos españoles y además europeos, para ocupar puestos de esa naturaleza, pero tampoco existía ningún derecho para oponerse al Estado.

Durante el Imperio de Maximiliano y hasta la época Juarista se tuvo reconocimiento de capacidad y derechos a los nacionales e inclusión de algunos elementos extranjeros en puestos públicos, y la existencia de un riguroso escalafón en los puestos de la corte, con cierta inamovilidad y derechos escalafo-

nerios, así como grandes privilegios para los servidores distinguidos, con -- decoraciones, órdenes y títulos nobiliarios.

Del régimen de Juárez al Porfiriismo (1867-1876), hubo un reconocimiento de derechos y capacidad para ocupar puestos públicos en todos aquellos que no hubiesen sido conservadores o hubiesen servido al imperio, todavía no existía ningún derecho que oponer al Estado, de la suerte de Don Benito Juárez a la elevación al poder de Manuel González, se reconocía derecho y capacidad para ocupar puestos públicos, en todos aquellos casos en que no hubiesen prestado servicios al régimen de Sebastián Lerdo de Tejada, pero existía inseguridad e inestabilidad para percibir los emolumentos inherentes al cargo.

En la época Maderista (1880-1910), hubo un reconocimiento de los -- derechos y capacidad para ocupar puestos públicos a todos los mexicanos, una especie de inamovilidad y escalafón reconocidos de hecho, la seguridad de percibir sus salarios, ante el fortalecimiento del régimen, sin ningún derecho que oponer al Estado, en relación con los puestos públicos.

En 1896 se expidió la Ley Reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución Federal de 1857, en donde se establecían castigos, como la destitución del cargo y de la inamovilidad, y recompensas como la inamovilidad y otorgamiento de ascensos, pero no considera las responsabilidades menores de los empleados públicos, ya que se ocupa en particular de las responsabilidades de los altos funcionarios.

Al terminar la Revolución de Ayutla en diciembre de 1855, se dispuso la creación de un proyecto de Constitución para ello se reunió el congreso constituyente el 17 de febrero de 1856 en la ciudad de México, y que dió como resultado la Constitución de 1857, en la que no se consagró ningún derecho social, aún cuando en las discusiones del proyecto, hubo discursos en los que se defendían los derechos de los trabajadores, tales como el de los Diputados Ignacio Ramírez, quien se refirió en forma general al proyecto señalando sus graves omisiones, su discurso es una relevante defensa de los derechos de los

trabajadores que no se reconocieron en el proyecto; y el del Diputado Ignacio Vallarta, quien en su discurso se refirió al artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, oponiéndose a él, ya que en el proyecto se favorece a una intervención en la libertad industrial, discursos que resultan ser de los más relevantes en la defensa de los derechos de los trabajadores, y que debían consagrarse en la Constitución de 1857, para tener una mejor panorámica de lo referido por los Diputados Ignacio Ramírez a Ignacio Vallarta, nos permitimos referir sus palabras.

IGNACIO RAMIREZ dijo; que el más grave de los cargos que hace a la comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros, ya que éste es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos en su mano creadora el rudo instrumento, se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios.

Las invenciones prodigiosas de la industria se deben, a un reducido número de sebios y a millones de jornaleros, donde quiera que exista su valor, ahí se encuentra la esfinge soberana del trabajo, pues bien, el jornalero es esclavo, primitivamente lo fue del hombre, a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino, como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina, un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre realista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra, el feudalismo de la edad media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores.

Logró también quebrantar al trabajador, las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo de la capital que, no necesitando sino breves horas de vida, especula hasta con --

sus propios alimentos. Ante el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la cebra que se exprime y -- se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exige imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario, que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital, en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces, los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamareis la soberanía del pueblo mientras priveis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y obligais a comerse su capital y le pongais en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos, bajo la forma de salario y cede sus rentas con todas las utilidades de la empresa, al socio-capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas, no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos del ciudadano, no podrá instituirse, y no podrá educar a su familia perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades.

En esta falta de elementos sociales, encontrareis el verdadero secreto de porqué vuestro sistema municipal es una quimera, he desvenecido las ilusiones, a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo sé bien, que a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no deseen ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos, conquistados por piratas y conser

vada por esclavos, no quieren el esplendor de sus señores, sino un modesto -- bienestar derramado entre todos los individuos.

El instinto de conservación personal, que mueva los labios del niño buscándole alimento, y es el último despojo que entregamos a la suerte, e -- aquí la base del edificio social.

La Nación Mexicana no pueda organizarse con los elementos de la anti- gna ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de -- las preocupaciones; necesita una Constitución que la organice al progreso, -- que ponga el orden en el movimiento a que se reduce ésta Constitución, que es -- tablece el orden en la inmovilidad absoluta. Es una tumba preparada para -- un cuerpo que viva. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera, formemos -- una Constitución que se funda en el privilegio de los monesterosos, de los -- ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y -- para el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada.

En este discurso, encontramos con claridad la propuesta de que el -- trabajador, participe de las utilidades de las empresas, palabras que no fue- -- ron tomadas en cuenta por el Constituyente.

IGNACIO VALLARTA dijo; en la crítica que hace al artículo 17 de el -- proyecto, consideró que era muy extenso e impreciso y que decía "la libertad -- de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y -- honesto, no puede ser coartada por la Ley, ni por la autoridad, ni por las -- particulares a título de propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio -- exclusivo, concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o -- introductores de alguna forma de mejora".

Vallarta refirió que el derecho al trabajo libre, es una exigencia -- imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarro- -- llo de su personalidad, la esclavitud del trabajador no debe, existir entre --

nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más -
 empleo y absoluto; ni la Ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, -
 ni al amo, exigente en sus prestaciones, ruín en el salario y tal vez despóti-
 co en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre y su libertad para ejercer-
 su industria, según su propio interés, única consejero infalible en materia -
 de la producción de la riqueza, el propietario abusa, cuando, disminuye la ta-
 sa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por le-
 Ley que representa los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo for-
 zado para indemnizar deudas anteriores, cuando vaza al jornalero con trabajos
 humillantes, cuando es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en -
 la sociedad.... yo lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero --
 que la Ley sea potente para evitarlos y castigarlos, yo lo mismo que la comi-
 sión, me he indignado una vez y otra, de ver como nuestros propietarios tre-
 tan a sus dependientes, yo lo mismo que la comisión, reconozco que nuestra --
 Constitución democrática será una matira, más todavía, un sarcasmo, si los --
 pobres no tienen sus derechos más que detallados en la Constitución. Pero, -
 señor éste es mi juicio, no es la cuestión, ¿en el estado actual económico --
 de los pueblos es posible llegar, a cortar de raíz los abusos de que con jus-
 ticia nos estamos quejando?. Sin la proporcional distribución del trabajo, -
 con los excesos de una loca y avara producción, hija de una competencia sin -
 límites y encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la jus-
 ta proporción, entre la población y la riqueza, y por consiguiente, sin el --
 equitativo pago del trabajo, sin la organización social de ésta, con una indus-
 tria que por dar que hacer, a las máquinas, quita al hombre su subsistencia -
 y su trabajo, con un estado económico, en fin, como el que vemos hasta en los
 pueblos que marchan al frente de la civilización ¿es aquello posible? que se-
 respondan los publicistas si creen posible que las Constituciones, puedan cu-
 rar tan graves males.

Vallarta pone de manifiesto la inmediata necesidad de modificar el orden social, con la finalidad de lograr que los trabajadores gocen de derechos sociales y libertad de trabajo.

Estos como otros discursos tendientes a lograr la mayoría entre los trabajadores, trajeron como consecuencia la inclusión del artículo 5o. de la Constitución de 1857, quedando de la siguiente manera:

ARTICULO 5o.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, educación o voto-religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Artículo que años después dió origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

Como resultado de los discursos emitidos por los Diputados reunidos en el congreso constituyente, a que nos hemos referido y que dieron como resultado la Constitución de 1857, y que años después en 1916 el Presidente Venustiano Carranza, presentara al congreso constituyente un proyecto de constitución, en el que concedía en el artículo 73 fracción X al Congreso de la Unión, la facultad de legislar en materia de trabajo.

El congreso Constituyente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, otorge al Congreso de la Unión, la facultad para legislar sobre el trabajo, haciéndole extensiva a las legislaturas de los Estados, ya que las necesidades y condiciones de los trabajadores se consideraron diversas y por tal motivo, su reglamentación no podría ser lamiana.

En 1918 se expidió en el Estado de Veracruz, la primer Ley del Trabajo en el Continente, en esta Ley se reconoció disposiciones que superaron las condiciones de los trabajadores, tales como la libertad sindical, el derecho -

de huelga, reguló el salario, pero de ninguna manera se incluyó a los trabajadores al servicio del Estado, y por lo tanto no recibieron los beneficios de esa Ley.

Así los Poderes Legislativos Estatales, en el lapso de 12 años, esto es de 1917-1929, se expidieron aproximadamente 90 codificaciones en materia de trabajo; reglamentando algunas los Tribunales de Trabajo, otras más codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, sin embargo la falta de un criterio uniforme, el tratamiento desigual que las Leyes le conferían a los trabajadores, las constantes violaciones a las disposiciones sobre indemnizaciones legales, el hecho de que algunos conflictos colectivos, se extendieran a 2 o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras, ocasionando que la clase trabajadora, vigorizada al amparo de la Constitución de 1917 y estructurada en sindicatos, federaciones y confederaciones, se convencieran de la necesidad, de que en materia de trabajo se expidiera una sola Ley para toda la República.

Por tal motivo en 1929, siendo Presidente de la República el Lic. Emilio Portes Gil, se publicó en el Diario Oficial, las reformas a los artículos 73 fracción X, que fué en el sentido de establecer una jurisdicción federal laboral, en las ramas de ferrocarriles, industria textil, industria minera, etc., y el artículo 123, en su parte introductoria diciendo; que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo.

De esa manera el artículo 123 sólo concedió al Congreso de la Unión, la facultad para legislar en materia de trabajo, derogándola a los Estados, estas reformas en materia de trabajo, trajeron consigo la posibilidad Constitucional de expedir una Ley Federal del Trabajo para toda la República.

El artículo 123, marca el inicio de la lucha de la clase trabajadora para lograr beneficios, tales como, el contrato individual, colectivo y el contrato ley, y lograr una estabilidad entre los trabajadores y los patrones, en sus relaciones.

El 18 de agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo, - la cual decía en su artículo 14 transitorio, que se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad, por las legislaturas de los Estados - en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se opongan a la presente Ley.

En cuanto a su aplicabilidad, estableció en su artículo 10. que -- la presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma establece.

La Constitución de 1917, no reguló las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, y tampoco lo hizo la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que ésta dispuso en su artículo 20. que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se -- expidan, omitiéndose indicar que órgano legislativo, sería el facultado para expedir las leyes del servicio civil, por lo que las relaciones entre el Estado y sus servidores, quedaban bajo el amparo del derecho administrativo, - ya que no se consentía a un Estado patrón, de tipo empresarial, careciendo - los trabajadores de garantías, tales como la estabilidad en el empleo, antigüedad, ya que solo tenían la garantía individual establecida en el artículo 50. Constitucional, que decía, que nadie puede ser obligado a prestar sus -- servicios, incluyendo al Estado, sin la voluntad de las partes y sin la justa retribución.

Por esta razón en 1934, por acuerdo del C. Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez, se expidió un acuerdo sobre la organiza-

ción y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, en la que se establecía -- entre otras garantías, la percepción del salario, escaseo, vacaciones, sin -- embargo la vigencia de esta Ley fue muy corta, debida a que fue impugnada de-
inconstitucional.

Sin embargo continuó la lucha por lograr garantías y derechos para- los trabajadores del Estado; así en el año de 1938, siendo Presidente de la -- República el General Lázaro Cárdenas, fue aprobado el estatuto de los trabaja-
dores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual tuvo como antecedente -- más importante y trascendente la referida Ley del Servicio Civil.

En el estatuto de 1941, a los trabajadores al Servicio del Estado, -- se les reconoce derechos de antigüedad entre otros y además establece que sus
controversias con el Estado, serán resueltas ante un Tribunal de Arbitraje.

El estatuto define a los trabajadores al Servicio del Estado, como- toda persona que presta a los Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un-
servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento
que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los-
trabajadores temporales; asimismo, entendía que la relación laboral era entre
los Poderes de la Unión o autoridades del Distrito Federal y sus trabajadores,
la irrenunciabilidad e los derechos contenidos en el Estatuto, lo que debe --
contener un nombramiento, fija la duración máxima de la jornada diurna y noc-
turno, regula el salario, la obligación de los trabajadores, causas de suspen-
sión, organización sindical, el derecho de huelga y el procedimiento a seguir
ante el Tribunal de Arbitraje.

En el año de 1942, nuevamente se reformó la fracción X del artículo
73 de la Constitución, en el que establece en su último párrafo, es facultad-
del Congreso de la Unión, el expedir las leyes del trabajo, reglamentarias --
del artículo 123 de la propia Constitución.

Los trabajadores al Servicio del Estado, continuaron luchando para-

tener plenos y constitucionales sus derechos, ya que el Tribunal de Arbitraje fue impugnado de inconstitucional, lo cual lograron el 5 de diciembre de 1960, cuando el Presidente de la República C. Lic. Adolfo López Mateos, -- ediciona el artículo 123 Constitucional el apartado "B", en el que se contiene la declaración de los derechos sociales de los trabajadores al Servicio -- de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal.

Este decreto del 21 de octubre de 1960, y publicado en el Diario -- Oficial el 5 de diciembre del mismo año, sienta las bases para regular el ser-- vicio entre los poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando entre otros derechos, la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la esta-- bilidad y protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, -- las garantías en cuanto a las separaciones injustificadas, reconoce el dere-- cho de asociación, y sienta las bases para la seguridad social de los trabaja-- dores al Servicio del Estado, establece para la solución de los conflictos, -- el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La continua lucha sostenida por los trabajadores al servicio del -- Estado, culmina el 27 de diciembre de 1963, en que se publica y promulga la -- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentario del --- apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Como consecuencia de los anteriormente referido, el texto original-- del artículo 123 Constitucional, se convirtió en el apartado "A", que se re-- fiere a los obreros, jornaleros, artesanos, etc., y el apartado "B" se referi-- rá a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el Gobierno --- del Distrito Federal, y los territorios federales.

VI.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Se da como resultado de un intenso trabajo por lograr un criterio general en cuanto a legislación laboral se refiere. Todos los intentos que se hicieron, como lo acabamos de ver, consistentes en decretos, leyes, locales, etc., sirvieron en cierta forma como base de la Ley de 1931, que estuvo precedida de algunos proyectos.

Cuando el Presidente Plutarco Elías Calles termina su período presidencial en 1928, Emilio Portes Gil fue designado Presidente Interino por muerte del electo. Antes de esa fecha el Gobierno tenía planeado la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, necesarios para poder dar una federalización a la expedición de la Ley del Trabajo. La Secretaría de Gobernación convocó a una reunión obrero-patronal, donde se le presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo, en septiembre de 1928. Este documento puede ser considerado como el primer antecedente de la Ley de 1931.

En septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional. El Presidente Interino Portes Gil, por su parte envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero el resultado fue una fuerte oposición en las Cámaras. Dos años después, la Secretaría de Industrias, Comercio y Trabajo, se hizo cargo de la redacción de un nuevo proyecto, pero en este año, se le dió el nombre de Ley y no de Código, como había sucedido en las veces anteriores. Se remitió al Congreso de la Unión, donde después de un largo debate y de algunas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, publicado en el "Diario Oficial" el 28 del mismo mes y año.

Con objeto de tener una idea general de la interpretación Jurisprudencial de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reunimos a nuestra mencionada compilación (13).

Diremos que la Jurisprudencia creó importantes tésis de derecho del trabajo:

(13) ALBERTO TRUESA URBINA y JORGE TRUESA BARRERA, Ley Federal del Trabajo.

Teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste; diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, quedando amparado por éste los comisionistas por la duración en sus actividades y su dependencia económica; considera a los gerentes de las empresas como trabajadores frente a éstas cuando no están vinculados a los resultados económicos de la misma; presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aún cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación; forzoso pago de las horas extras, pero mediante comprobación de éstas. En cuanto a salarios, admite como válidas las retenciones cuando no sean inferiores al salario mínimo o al remunerador, así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato. Por lo que se refiere al salario remunerador de los porteros que fijan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias que concurren en el caso. Finalmente, sobre la carga de la prueba por lo que se refiere al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos del trabajo, estableciendo como supletorio de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, dicha Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en 11 títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1o. Disposiciones generales 2o. Del contrato de trabajo; 3o. Del contrato de aprendizaje; 4o. De los sindicatos; 5o. De las Coaliciones, huelgas y paros; 6o. De los riesgos profesionales; 7o. De las prescripciones; 8o. De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9o. Del procedimiento ante las Juntas; 10o. De las responsabilidades y 11o. De las sanciones.

No puede negarse, a pesar de que fue objeto de múltiples críticas, que durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su

cometido y promovió eficazmente al desarrollo del derecho del trabajo en México.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos: "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios,... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción."

VII.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley de 1931 para los años sesentas, ya sufría de algunas carencias, en lo que ha revolución del trabajo se refiere. En 1960 López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, y Previsión Social; Lic. María Cristina Salmerón y Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D. F., y Mario de la Cueva, la comisión se dió cuenta de la necesidad de reforma a las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que eran relativas al aumento a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, salarios mínimos y su determinación, porcentaje en el reparto de utilidades. Por otra parte, la Suprema Corte había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo (14). En noviembre de 1962 quedó aprobada la iniciativa presidencial, por el poder revisor de la Constitución.

En 1967, Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada por las mismas personas, a fin de que se preparara un segundo proyecto que quedó concluido en 1968. Se enviaron copias del proyecto a todos los interesados a fin de que formularan sus opiniones al respecto y se invitó a los diferentes sectores a una reunión con la comisión, para que facilitara la reducción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

Como era de esperarse, el grupo patronal se opuso y criticó el proyecto de manera negativa y rechazaron todas las normas que se proponían mejorar, las prestaciones a los trabajadores. Así objetaron la definición de la jornada de trabajo, el pago de un salario doble por el servicio extraordinario, que se presentara en el día de descanso, la prima de trabajo en domingo, el doblete de los turnos de trabajo, la prima vacacional, aguinaldo anual, - invenciones de los trabajadores. En resumen, concluyeron expresando que la-

(14) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo...", op. cit. p. 56.

proyectada reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la Ley -- de 1931, sino solo a los aspectos procesales.

Los trabajadores, por su parte también propusieron sus reformas, -- como la federalización de la justicia del trabajo, reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, etc.

En diciembre de 1968, el Presidente envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, esta iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Los autores de la Ley de 1970, propusieron formular una Ley Nueva -- que respondiera a las transformaciones sociales y económicas, que se operaron en nuestro país después de 1931. La Ley del Trabajo, tendría que adecuarse -- permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el derecho -- del trabajo es un estatuto dinámico (15).

En 1973 se reformó la Ley, con el fin de crear principios e institu-- ciones defensoras del poder adquisitivo del sa_lario. En 1974 se consignó en el artículo 4o. constitucional, la igualdad plena del hombre y de la mujer, -- y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias, en distintas Leyes y en la del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las -- mujeres que subsisten, se refieren a la protección de la maternidad.

La Ley de 1970, es la expresión de una idea nueva del derecho del -- trabajo, compuesta de dos principios básicos: La Ley descansa en la tesis -- de que los artículos 27 y 123 de la Constitución, que contienen la declaración de los derechos sociales; y en segundo lugar, y como consecuencia del primero, la autonomía plena del derecho del trabajo.

Entre las modificaciones más importantes, que podemos encontrar --- en materia de trabajo, a partir de 1970 tenemos: Diciembre de 1970 y febre-- ro de 1973, en que se hacen modificaciones a la Ley del Seguro Social; en ---

(15) DE LA CUEVA Mario = El Nuevo..., op. cit. p. 62.

diciembre de 1973, las reformas de la Ley Federal del Trabajo, relativas a los descuentos y compensaciones salariales y tiendes para los trabajadores; en mayo de 1975 los reglamentos de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la participación de utilidades, objeciones, repartos adicionales, comisión intersecretarial (Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría del Trabajo y Previsión Social); en mayo de 1975, el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, facultades, órganos, atribuciones, y facultades; en abril de 1978, se hacen las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, relativas a la capacitación y adiestramiento, y, al servicio nacional del empleo.

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

En la historia del movimiento burocrático en México, no existieron grandes grupos que en pie de lucha presionaran al Estado para el reconocimiento y declaración de sus dichos. Tampoco porque surgieron personas que en forma individual sintetizaran los ideales de los trabajadores al Servicio del Estado, levantando la Bandera que encausara sus conquistas. Ese movimiento se hizo patente y se ha ido manifestando, con la creación de Instituciones que -- estabilizaran a los trabajadores en sus puestos o empleos, que fijan sus derechos y deberes, que forjen todo el sistema de Seguridad Social para la clase burocrática, que crean Tribunales para sus contiendas con el Estado, es decir, el movimiento burocrático en México ha sido eminentemente Institucional, quedando plasmadas en las disposiciones legales las conquistas de este importante sector social.

Durante el régimen del Presidente Porfirio Díaz se mantuvo una burocracia pronta para acatar las determinaciones administrativas de un Gobierno dictatorial.

El inicio de la Revolución no creó por su situación emulsionada, ninguna ordenación jurídica protectora del servidor público. Breves intentos se hicieron en 1911, para reconocer los derechos adquiridos por los burócratas en atención a su antigüedad, así fue el proyecto de la Ley del Servicio Civil de los empleados federales, presentado por los Diputados Justo Sierra Jr. y Tomás Berlanga, el 14 de julio de 1911 ante la Cámara correspondiente, sin que hubiere sido aprobada.

También fracasó el intento de la Ley del Servicio Civil del Poder -- Legislativo, que el Diputado Amilcar Zentella, presentó en la sesión del 30 -- de octubre de 1929.

No fue sino hasta 1930, cuando se levantó el clamor público de que era necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los servidores públicos, quienes solo habían obtenido como precaria presta-

ción, en algunos casos, la buena voluntad de las autoridades y sin que se tomara en cuenta su conducta ni su antigüedad en la administración Pública.

Únicamente se invocaba como disposición aplicable a la clase burocrática y como protección de sus derechos, la garantía individual consignada en el artículo 5o. Constitucional, en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, esto es nadie está obligado a prestar servicios incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y una justa retribución. Ese precepto ni con mucho alcance, amparaba los derechos del personal burocrático.

Ciertamente que el artículo 5o. Constitucional, indicó la necesidad del concurso de voluntades, para crear la relación del servicio ya que, como antes se dijo, estableció que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos -- personales... Sin su pleno consentimiento", pero solo unos pocos preceptos de la propia Constitución hacían referencia a la relación de que se trata.

Asimismo, las fracciones II, III y IV del artículo 89 Constitucional facultaron al Presidente de la República, para nombrar libremente a los Secretarios del Despacho, al Procurador General de la República, a los Gobernadores del Distrito Federal y de los Territorios, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal y a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en la propia Constitución o en las Leyes; para nombrar con aprobación del Senado los Ministros, Agentes Diplomáticos -- y Cónsules Generales, Coroneles, Oficiales Superiores del Ejército, Armada -- y Fuerza Aérea Nacionales.

Otras disposiciones previenen que los Mexicanos deben ser preferidos, en igualdad de condiciones a los extranjeros, cuando no sea indispensable la calidad de ciudadanos, que los Secretarios del Despacho deben ser ciudadanos mexicanos por nacimiento, estar en ejercicio de sus derechos y tener treinta años cumplidos, y que el Procurador General de la República debe tener esas mismas cualidades.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de 1931, excluyó de sus disposiciones a los empleados y funcionarios públicos, al declarar que "las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan". (artículo 2o.).

Finalmente, la Suprema Corte declaró en varias ocasiones que los empleados públicos, no están ligados con el Estado por un contrato de trabajo y - que por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores con signó el artículo 123 Constitucional, ya que ésta tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias - que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.

Sintiéndose la necesidad de limitar la facultad discrecional del Presidente de la República, para nombrar y remover a sus empleados y ante la falta de datos experimentales, que permitieran dar cima a la expedición de la Ley del Servicio Civil, que se expidió el 9 de abril de 1934, en acuerdo Presidencial, - se estableció el Servicio Civil por un tiempo determinado.

En dicho acuerdo el Ejecutivo aduicaba su facultad discrecional de - remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatua como seguridad de los -- propios funcionarios, empleados y enbién de la eficiencia de los servicios públicos, en régimen interno y con normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, -- y estableciendo la garantía durante la vigencia del acuerdo, de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa, y debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que el propio acuerdo estableció.

Por otro lado la Ley, la doctrina y la jurisprudencia mexicana, sostuvieron que los trabajadores al Servicio del Estado, no podían gozar de la protección de la Legislación del Trabajo, sino que su situación la regulaban las - Leyes del Servicio Civil. Ensombrecía el pensamiento, la concepción de un Estado patrón de tipo empresarial, inadmisibile para esta relación jurídica.

Con mucha timidez se publicó, el 14 de julio de 1931 un reglamento para el personal de la Secretaría de Hacienda, precedente éste de la futura -- Legislación Burocrática. Después el 12 de abril de 1934 se publicó el "acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", dictado por el entonces Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez. Fue el primero paso serio de regulación de los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, aún cuando era manifiesta su inconstitucionalidad; por ello su vigencia fue fugaz, sancionaba los derechos de percepción del salario, conservación del cargo, ascenso, tratamiento con consideración, vacaciones y días de descanso, percepciones de indemnización, pensiones, esta disposición tenía el grave inconveniente de no ajustarse a lo dispuesto por la Constitución, que previene la existencia de una Ley y no de una disposición Reglamentaria. Sin embargo, llevó un aliento de tranquilidad y esperanza para la masa burocrática, sujeta a los vaivenes de los cambios políticos, y a un desamparo legal.

Posteriormente, en 1935 el Partido Nacional Revolucionario encomendó a un grupo de abogados un nuevo proyecto de "Ley del Servicio Civil."

Dicho proyecto fue publicado en la Revista "Política Social" Tomo I número 4 del 4 de octubre del mismo año encabezando dicho grupo el Lic. Lucio Mendieta y Núñez junto con los también prestigiados juristas Andrés Serra Rojas, Francisco A. Mata, Enrique Zanda Berriozabal, Luis Bobadilla y Ernesto -- P. Uruchurto.

En la exposición de motivos decía; "...El Partido Nacional Revolucionario sintiéndose obligado más que cualquiera otra Institución hacia los empleados públicos que integraban en gran parte sus filas se ha preocupado por la expedición de una "Ley del Servicio Civil" que venga a mejorar la situación de finiendo claramente sus derechos y obligaciones frente al Estado. Signo claro de sus propósitos a este respecto es el proyecto de Ley de la materia que formuló la Comisión del "Instituto de Estudios Sociales Políticos y económicos".-- En el mencionado proyecto se tomaron en cuenta los principales trabajos reali-

zados por otras personas e Instituciones, principalmente los proyectos de los mismos empleados públicos en los cuales se contienen sus aspiraciones. La comisión estudió también la literatura jurídica extranjera y la doctrina de los más destacados autores de derecho administrativo y de derecho obrero, así como las disposiciones legales dictadas en México sobre el particular. El proyecto del Partido Nacional Revolucionario por acuerdo del Señor Presidente de la República, será tomado en cuenta por la Comisión que se constituye entre la Secretaría de Gobernación y el Instituto de Estudios Sociales, Políticos y Económicos del Partido para la formulación del proyecto definitivo. Con el propósito de alcanzar si no la perfección sí la mayor eficiencia posible, el Partido estudiará las observaciones y las sugerencias que el público quiera hacer al proyecto..."

Dicho proyecto era superior en algunos aspectos al acuerdo del Gral. Abelardo L. Rodríguez, pero tampoco fue aprobado por las Cámaras.

Sin embargo dicho trabajo sirvió de modelo en algunos aspectos para la elaboración del "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión".

El 23 de junio de 1937, el General Cárdenas, envió a las Cámaras y a las distintas Dependencias del Poder Ejecutivo, con el nombre de "Proyecto de Acuerdo a las Secretarías de Estado y demás Dependencias de Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo" a efecto de que conocieran, discutieran y formularan sugerencias.

Una vez hechas las sugerencias, el Proyecto fue enviado a la Cámara de Diputados para los efectos que la Ley marca.

La Cámara de Diputados en sesión del 24 de diciembre de 1937, conoció del oficio fechado dos días antes, con el cual, la Cámara de Senadores le envió el proyecto del Estatuto para su estudio turnándolo a las Comisiones 1a. de Trabajo, 2a. de Gobernación y 1a. de Puntos Constitucionales en turno.

En la sesión del 15 de abril de 1938, fue acordado que también, la --

3a. Comisión del Trabajo conociera del proyecto del Estatuto.

Las comisiones antes citadas presentaron su dictámen en la sesión - del 27 de abril de 1938, pero el proyecto había sido modificado en tal forma, - que el nuevo articulado formaba un cuerpo totalmente distinto al que había sido sometido a su consideración.

Las Comisiones Unidas, manifestaron en la exposición de motivos: --- "...Debe hacerse notar desde ahora que las modificaciones que se proponen solo en contados casos constituyen correcciones de fondo, en veces una simple coordinación de materias en ciertos capítulos y en otras ocasiones mayor claridad - en el contenido de los conceptos.

Lo anterior fue lo que vino a lesionar el texto y la naturaleza de - la Ley sometida a su consideración pues se intercalaron preceptos intrascenden- tales o perjudiciales.

El 12 de mayo de 1938 se aprobó en lo general el Dictamen de las Co- misiones Unidas y en la sesión del 28 de junio, figuró en la orden del día pa- ra la discusión en lo particular; aprobándose la misma sin discusión por capít- ulos, ya que uno fue leído sin que nadie interrumpiera su lectura para discus- tir su contenido.

Fernando Amilpa hizo uso de la palabra antes de pasar a la votación, expresando la ideología del grupo minoritario de la Cámara, leyendo los puntos que había sostenido con motivo del proyecto.

José Hernández Doblado habló por el grupo mayoritario refutando a -- Amilpa fundándose en preceptos constitucionales y dijo al final de su interven- ción: "... Es el propósito de no conceder a la burocracia derechos ilusorios - a sabiendas de que jamás hará uso de ellos..."

La votación nominal desechó el dictamen de las comisiones por 76 vo- tos contra 30. Pasando a continuación a dar lectura a los artículos propues- tos por los Diputados que modificaban el dictamen, las que fueron aprobadas por la misma mayoría que desechó el proyecto anterior.

Al modificar las comisiones de las Cámaras el proyecto del Senado, desnaturalizaron su contenido, y las que aprobaron los Diputados de la mayoría fue un proyecto de Ley del Servicio, que no autorizaba la defensa de los derechos de los empleados públicos por medios de resistencia, negando la exigencia de agrupaciones sindicales.

Dichas prohibiciones quedaron asentadas en el artículo 47 que decía: Los servidores del Estado tendrán derecho a asociarse en agrupaciones que precuren el mejoramiento colectivo e individual de los mismos.

Las agrupaciones a que se refiere el párrafo anterior, no tendrán el carácter de agrupaciones de resistencia frente al Estado, pero sí podrán defender los derechos de sus agremiados en contra de los funcionarios y servidores de confianza..."

El proyecto formulado y aprobado por los Diputados de la mayoría -- pasó a la Cámara de Senadores. Se turnó a las Comisiones Unidas 1a. y 3a. -- del Trabajo y 2a. de Gobernación a efecto de que conocieran de él, y sesión -- del 23 de agosto de 1938, se rindió un dictamen desechando las reformas de la Cámara de Diputados y ratificando en todas sus partes el proyecto aprobado -- por la asamblea de 21 de diciembre de 1937, proponiendo una adición en el artículo 12 transitorio concediéndole competencia al Tribunal de Arbitraje para conocer de ceses o remociones de empleados acaecidos durante el año de 1938, -- a efecto de poder aplicar retroactivamente el ordenamiento en cuestión, medida tendiente a proteger a los trabajadores cuyos derechos hubiesen sido lesignados durante el lapso de discusión de la nueva Ley.

En esta sesión se aprobó el dictamen por unanimidad de 39 votos y -- se hizo saber lo anterior a la Cámara de Diputados para los efectos del inciso d) del artículo 72 de la Constitución Federal.

Con la ratificación del Senado, la Cámara aprobó el "Estatuto de -- los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" y lo pasó a la Presidencia de la República para los efectos que señala la Ley, siendo promulgado-

por el Presidente de la República el día 27 de septiembre de 1938 publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938. (16).

Varios años de vigencia fueron suficientes para comprobar los problemas que originaba su aplicación, mismas que llegó a provocar a la Administración Pública.

El Congreso de la Unión se vió precisado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementaron algunos aspectos del Estatuto entonces vigente; reformas pública en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1947. (17).

Los Estatutos antes citados fueron impugnados por la doctrina administrativa, que insistió en la reexpedición de una Ley del Servicio Civil, -- que antepusiera el interés Público, sin desconocer los derechos de los Servidores del Estado, aunque en la actualidad el tema ha perdido interés. (18).

Los antes citados Estatutos fueron tachados de inconstitucionales, -- convirtiéndose en un tema político dada la fuerza de la organización burocrática mexicana, desarrollándose una campaña que logró elevar el Estatuto a la categoría de Ley Constitucional, en los mismos términos de la primera parte -- del artículo 123 Constitucional.

El antes citado proceso político, culminó en la adición del apartado B) del artículo 123 Constitucional, con diversas fracciones que dan los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

(16) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938.

(17) Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1941.
Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1947.

(18) Semanario Judicial de la Federación 5a. Epoca P. 918. T 70 pags. 5452. T. 77 pags. 3208, 3115, 5452.

REFORMA AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Cabe transcribir, por su contenido la exposición de motivos de la iniciativa para adicionar el artículo 123 Constitucional con el apartado B).

"CC. SECRETARIOS DE LA H. CAMARA DE
SENADORES AL CONGRESO DE LA UNION".

P R E S E N T E .

Con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el H. Congreso de la Unión el día 10 de septiembre último, me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformar a la Constitución general de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

Los Trabajadores al Servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los Servidores Públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para Instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía sino que forma parte de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el --

antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

La adición que se propone al texto Constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal como la de sus familiares: Jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en el caso de accidentes y enfermedades, así profesionales, no profesionales jubilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, -- así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el -- período de gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia.

Se reitera en el proyecto el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje, al que además, se le asignan, en forma expresa funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos, que puedan surgir entre el Estado y sus servidores.

Una necesaria excepción se establece a este respecto: Los casos de conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores, con el propósito de salvar su dignidad y decoro como órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional, se establece la competencia exclusiva del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para conocer de éstos conflictos y resolverlos en una sola instancia, conforme al procedimiento que la Ley Reglamentaria establece.

La iniciativa también prevé, que a reserva de que ése H. Congreso legisle sobre el particular, se continúen observando, como normas reglamentarias, vigentes, las disposiciones del actual Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en lo que no se opongan a la adición que se ha proyectado.

La mencionada reforma Constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de Diciembre de 1960, siendo Titular del Poder Ejecutivo Federal el Lic. Adolfo López Mateos. Posteriormente se elaboró, promulgó y publicó, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, .

IX.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Como la constitución de 1917, no reguló las relaciones de trabajo entre el Estado y sus Servidores, y tampoco lo hizo la Ley Federal del trabajo de 1931, ya que ésta en su artículo 2º, establece " QUE LAS RELACIONES ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES SE REGIRAN POR LAS LEYES DEL SERVICIO CIVIL QUE SE EXPIDAN " , trayendo como consecuencia dejar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, al amparo del Derecho Administrativo y no de Legislación Laboral alguna, ya que no se consentía a un Estado patrón, de tipo empresarial, por lo tanto carecían de garantías tales como la estabilidad en el empleo, antigüedad, etc., y teniendo como única garantía individual, la contenida en el artículo 5º constitucional que establece " NADIE PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR SUS SERVICIOS, SIN LA VOLUNTAD DE LAS PARTES Y SIN LA JUSTA RETRIBUCION ", incluyéndose al propio Estado, razón por la cual el 12 de abril de 1934, se publicó el " ACUERDO SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL ", por acuerdo del entonces Presidente de la República General Abelardo L. - Rodríguez y en la que se establecía entre otras garantías, la percepción del salario, ascenso, vacaciones, siendo muy corta su vigencia al ser impugnada de inconstitucional, sin embargo continuó la lucha por lograr garantías y derechos para los trabajadores del Estado, lo cual dió frutos con el Proyecto del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 1º de Noviembre de 1937 que establecía; " DEBIENDO CONOCER PARA LA MEJOR GARANTIA DE LOS EMPLEADOS UN TRIBUNAL DE ARBITRAJE ESPECIAL Y JUNTAS ARBITRALES EN CADA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO FEDERAL, COLEGIADOS Y CON INDEPENDENCIA ABSOLUTA DE LA AUTORIDAD OFICIAL DE LOS ORGANOS DEL ESTADO. DEBERA INTEGRARSE POR REPRESENTANTES DEL EJECUTIVO FEDERAL DE SUS UNIDADES BUROCRATICAS Y CON INDIVIDUOS DESIGNADOS DE COMUN ACUERDO POR LOS REPRESENTANTES OFICIALES DE LOS TRABAJADORES." Aprobado -

Este proyecto, fue expedido el 27 de Septiembre de 1938, creándose el Tribunal de Arbitraje, como de revisión o segunda instancia, pues los conflictos entre los servidores del Estado y cualquiera de los poderes, eran planteados ante juntas arbitrales, las que había una en cada Unidad Burocrática.

En el Estatuto de 1941, a los trabajadores al servicio del Estado, se les reconoce derechos de antigüedad entre otros y además establece que sus controversias con el Estado, serán resueltas ante un tribunal de Arbitraje.

El Estatuto define a los Trabajadores al Servicio del Estado como toda persona que presta a los poderes, Legislativo, Ejecutivo, Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; Así mismo entendió que la Relación Laboral era entre los poderes de la Unión o Autoridades del Distrito Federal y sus Trabajadores, la irrenunciabilidad a los derechos contenidos en el Estatuto, lo que debe contener un nombramiento, fija la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regula el salario, la obligación de los trabajadores, causas de suspensión, organización sindical, el derecho de huelga y el procedimiento a seguir ante el Tribunal de Arbitraje.

El tribunal de arbitraje, fue integrado por un representante del gobierno federal, designado de común acuerdo por los tres poderes de la Unión; Un representante de los trabajadores designado por la federación de sindicatos al servicio del Estado, y un tercer arbitro que nombra rón entre si los dos representantes citados.

En el caso de que fuera necesario nombrar nuevos representantes o de suplir las vacantes que quedaran, se seguirá el mismo procedimiento, el miembro del tribunal que no representa al Estado ni a los trabajadores

durará en su encargo 6 años y disfrutará de emolumentos iguales a los de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y podrá ser removido por haber cometido delitos graves en el orden común o federal.

Los miembros del tribunal de arbitraje representantes de las organizaciones obreras y del Estado podrán ser removidos libremente, aquellos por mayoría de quienes los designaron, y estos por el Estado.

PARA SER MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, son requisitos:

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

II.- Ser mayor de veinticinco años;

III.- No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de reclusión por cualquier otro clase de delitos.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado deberán haber servido a éste por un período no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación.

Los miembros del tribunal de arbitraje sólo podrán ser removidos antes de la fecha en que deben entregar sus encargos, porque se dicta re contra ellos auto de formal prisión, por un delito grave de orden común o federal, lo cierto es que no habría necesidad de especificar que por un delito grave, sino que con la única circunstancia de que se dicta re el auto de formal prisión, es causa suficiente para la destitución.

En lo que respecta a la competencia del tribunal, el Estatuto-- establece lo siguiente:

I.- Para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una Unidad Burocrática y sus trabajadores y los intersindicales de cualquier Unidad.

II.- Para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones al servicio del Estado y éste mismo.

III.- Para conocer de los conflictos intersindicales que se sus-

citen entre las organizaciones al servicio del Estado.-

IV.- Para llevar a cabo el registro de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y la cancelación del mismo registro.

Respecto a éste artículo, han surgido varios problemas, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha desconocido esta competencia por lo que hace a los conflictos con los trabajadores del poder judicial, ya que ningún poder ajeno a los constitucionalmente instituidos puede juzgar o revisar las resoluciones de la Suprema Corte, que constituyen el -- ejercicio pleno de su soberanía, y siendo el tribunal de arbitraje, autoridad secundaria, no puede tener facultades constitucionales para enjuiciar al máximo tribunal (Informe del presidente de la Corte, Lic. Salvador Urbina de 11 de julio de 1941).

Se quiso que el procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje --- y Juntas fuera sencillo, reduciéndose a la presentación de la demanda y -- su contestación por escrito y verbalmente por medio de comparecancia, y -- a una sola audiencia en la que se presentaran las pruebas y alegatos de -- las partes y se pronunciara resolución, resolución que solo puede ser --- aplazada cuando a juicio del Tribunal o Juntas se requiera la práctica -- de diligencias posteriores. Y para garantizar una mayor equidad, una --- relativa nivelación intelectual entre las partes, el Proyecto de Acuerdo--elaborado en junio de 1937 por la Presidencia de la República, que se con--virtió en la Ley que comentamos, consignó en su artículo 107 que "los --- representantes de los funcionarios públicos no serán nunca abogados, a -- menos que el funcionario mismo deba tener ese carácter por razón del --- empleo que desempeñe". Este artículo se suprimió sustituyéndose por otro que concede el Tribunal y a las Juntas facultad para apreciar en conciencia las pruebas que se les presenten, y resolver los asuntos verdad sabida y buena fe guardada. La supresión expresada vino a dar al procedimien

to un carácter más formalista, con grave perjuicio de los servidores públicos. La práctica nos enseña cómo, en multitud de casos, se ha nulificado la garantía de los derechos de los servidores públicos que concede el Estatuto Jurídico. Este cuerpo legal expresa en la fracción I del artículo 99 que "el Tribunal de Arbitraje será competente para resolver en revisión los conflictos individuales que se susciten entre el Estado o sus representantes, y sus trabajadores", pero no de ninguna regla para el recurso, y entendiendo a que el artículo 8o. establece que será aplicable supletoriamente la Ley común, se ha echado mano de las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles relativas a la apelación, inestitución, que no está al alcance del conocimiento de los profanos, y, por tanto, o bien dejaba pasar el término de cinco días que se concedían para este recurso, o formulan su demanda con deficiencia; mientras que los funcionarios de las Unidades Burocráticas se valen de los Departamentos Jurídicos para que los representen ante las Juntas o ante el Tribunal; es más el artículo 113 del Estatuto Jurídico disponía que "las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje serán inapelables y serán cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes...", y cuando pierde el juicio el funcionario interpone amparo pidiendo la suspensión del acto reclamado. Los Jueces de Distrito han dado entrada a las demandas de amparo presentadas por los representantes del Estado contra actos del Tribunal de Arbitraje, olvidando lamentablemente la etiología de la institución del Juicio de Amparo, pues éste ha sido creado para que el Estado no invada la esfera de garantías individuales, y es absurdo que el Estado ampare al Estado contra actos del mismo Estado. Estas prácticas han hecho, si no nugatorias las garantías de los derechos reconocidos por el Estatuto Jurídico en favor de los servidores públicos, sí difícilmente defendibles.

X.- CREACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Ante la continúa lucha de los trabajadores al Servicio del Estado, y del hecho de que la Ley Federal del Trabajo de 1931, los excluía --- del régimen proteccionista de ésta, hubo la necesidad de crear la Ley del Servicio Civil del 12 de abril de 1934, con la que se lograron beneficios tales como la percepción a un salario, ascenso y vacaciones, posteriormente el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, refirió beneficios tales como el derecho a ser escuchados en sus quejas, con lo cual se creó el Tribunal de Arbitraje.

Posteriormente y con la creación del Estatuto Jurídico de 1941, se logran beneficios tales como el reconocimiento de ser trabajador al Ser vicio de los Poderes de la Unión, toda persona que preste un servicio mate rial o intelectual, la irrenunciabilidad a sus derechos contenidos en este Estatuto, es decir, tales como, duración máxima de la jornada diurna o --- nocturna, regulación del salario, asimismo contenía el procedimiento a --- seguir ante el Tribunal de Arbitraje, como ya lo hemos referido, el artículo 3o. establecía que la relación jurídica del trabajo se entiende establecida, entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y sus trabajadores, de igual forma distinguía entre trabajadores de base - y de confianza, etc.

Sin embargo continuó la lucha de los trabajadores del Estado, -- para hacer plenamente Constitucional ese derecho, ya que en algunos casos se impugnó la Constitucionalidad del Tribunal de Arbitraje, con motivo de los conflictos de los trabajadores del Poder Judicial Federal y éste, sin embargo, la Suprema Corte consideró que no podía someterse a un Tribunal - que la Constitución no autorizaba, ya que ello sería crear un poder superior al Judicial y violar su soberanía.

En el año de 1947, el Congreso de la Unión aprobó el proyecto --

de Reformas y adiciones al Estatuto, en virtud de los problemas que originaba su aplicación, finalmente el 5 de diciembre de 1960, por iniciativa del C. LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS, Presidente Constitucional de la República se adicionó el artículo 123 Constitucional del apartado "B", que contiene la declaración de los derechos sociales de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito y Territorios Federales, por lo que el original artículo 123 Constitucional se convirtió en el apartado "A" que se refiere y regula las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, etc., es decir trabajadores que no prestan sus servicios para el Estado.

El Decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, da las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase trabajadora, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.

Con la reforma del artículo 123 Constitucional, en la adición del apartado "B", se incluyó en éste y dentro de sus 14 fracciones la enumerada con la fracción XII establece "los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en su Ley Reglamentaria". (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se publicó y promulgó el 27 de diciembre de 1963).

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, estaba integrado por un representante del Gobierno Federal, designado por éste, un Magistrado representante de los Trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un Magistrado Tercer Arbitro, nombrado por los dos citados.

El Presidente del Tribunal durará en su encargo seis años, y sólo podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común Federal, en las faltas temporales de éste, será suplido por el Secretario General de Acuerdos.

Los Magistrados del Tribunal, representantes de la Organización de Trabajadores y del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes lo designaron.

El Magistrado representante de los Trabajadores podrá ser removido al cabo de tres años, con el cambio del Comité Ejecutivo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y el Magistrado representante del Estado, será removido cada seis años, al cambio del Poder Ejecutivo.

Asimismo el Tribunal cuenta con un Secretario General de Acuerdos, los Secretarios, Actuarios y el personal que sea necesario y que laboree en estencia única.

La competencia y procedimiento a seguir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es igual en la actualidad, y a lo que nos referimos en forma individual y en atención a las reformas establecidas en 1984, e los artículos 32, 33, 35, 40 y 43 fracción IV, y la Organización y Funcionamiento, con la creación de Tres Salas, con las Reformas establecidas en 1983 a los artículos 118, 121, 122, 123 y 128; y adición de los artículos 120-A, 120-B, 12-C, 124-A, 124-B y 124-C, así como los artículos 119, 120 y 124.

A.- Organización.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será colegiado -- y funcionará en pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres, las -- que podrán aumentarse cuando así se requiera, en la actualidad únicamente -- funcionan tres, cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por -- el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los Trabajadores, desig-- nado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado-- y un Magistrado tercer árbitro que nombrarán los dos primeros y que fungirá-- como Presidente de Sala este artículo 118, además habla de Salas Auxiliares-- del propio Tribunal, y que éste considere necesarios, y estarán integradas -- en igual forma que las Salas, (actualmente no se han integrado).

El Pleno del Tribunal se integrará con la totalidad de los Magistr-- dos de las Salas y un Magistrado adicional, que designará el Presidente de -- la República, y que fungirá como Presidente del Tribunal.

El artículo 119. dispone que para la designación de nuevos Magia-- trados de Sala, se seguirá el procedimiento referido, en las faltas tempora-- res del Presidente del Tribunal o definitivas, será suplido por el Secreta-- rio General de Acuerdos del Tribunal y la de los Presidentes de Sala, por el Secretario General Auxiliar de Sala y la de los Magistrados, por la persona-- que señale quien haya hecho la designación, asimismo todos ellos podrán ser-- renovados libremente por quienes los designaron (artículo 120).

Las facultades y obligaciones del Presidente del Tribunal, de Sala, Magistrados Representantes del Gobierno y de los Trabajadores serán:

Artículo 120-A.- El Presidente del Tribunal Federal de Concilia-- ción y Arbitraje, tendrá las facultades y obligaciones siguientes: -

- I.- Ejercer la representación del Tribunal;
- II.- Dirigir la administración del mismo;
- III.- Presidir las sesiones del pleno;
- IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y --

conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;

V.- Asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establezca el reglamento interior;

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

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

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

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

X.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 120-B.- El Presidente de cada una de las Salas, tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;

II.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala;

III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable;

IV.- Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas;

V.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala; y

VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 120-C.- Los Presidentes de las Salas Auxiliares, tendrán las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;

II.- Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del término fijado en la fracción II del artículo 124-C de la Ley;

III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de autoridad responsable;

IV.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala; y

V.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 121.- Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

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

II.- Ser mayor de 25 años; y

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

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

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

Organización que refiere al mejor funcionamiento del pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 122.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contará con un Secretario General de Acuerdos. El pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

El Tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean ne-

cesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomienda el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un Procurador y el número de Procurador Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de la Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

Los nombramientos del Procurador y de los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del pleno. Las autoridades estén obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría.

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente Ley pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo.

El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretario de Acuerdos y el jefe de actuarios, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho; y

III.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado -- con pena corporal.

Artículo 123.- El Tribunal, por conducta del pleno, nombrará removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

El personal jurídico y administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá las facultades y atribuciones específicas que determinen esta Ley y el reglamento interior del Tribunal.

Organización que conlleva al mejor funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dando como resultado la pronta y expedita impartición de justicia, en cumplimiento a lo establecido en el artículo -- 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

B.- FUNCIONAMIENTO.

81

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al funcionar en Salas (3), y en pleno, contará con el personal necesario para ello, y correspondiéndoles las siguientes funciones:

Artículo 124-A.- Al pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:

I.- Expedir el reglamento interior y los manuales de organización del Tribunal;

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustantivas tesis contradictorias;

III.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior (124);

IV.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal; y

V.- Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Artículo 124-B.- A cada una de las Salas corresponde:

I.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento interior; y

II.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 124-C.- A las Salas Auxiliares corresponde:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las Dependencias o entidades a que se refiere el artículo 10. de esta Ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades fedrativas de su jurisdicción;

II.- Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar --

el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la Sala correspondiente que dictará el -- laudo; y

III.- Las demás que les confieran las Leyes.

C.- Competencia.

La competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, -- para resolver los conflictos laborales que se susciten, entre el Titular de una Dependencia de Gobierno y sus trabajadores, se encuentra en la fracción -- XII del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, toda vez que este apartado regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, al señalar textualmente:

"B". ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES.

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

Consecuentemente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, -- será la autoridad competente para conocer de los conflictos conforme a lo establecido, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tal y como lo establece en su artículo 124, y que para el efecto se transcribe:

"... ARTICULO 124 . El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre -- Titulares de una Dependencia o entidad y sus trabajadores;

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

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

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; y

V.- Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, --

reglamentos de escolaridad, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los Estatutos de los Sindicatos..."

Este artículo es la base de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos laborales a que se hace mención, asimismo establece la competencia en la fracción I a que nos referimos, tenemos que los Titulares de una Dependencia o entidad, son a los que se refiere el artículo 10. de esta Ley, y que son:

"... ARTICULO 10. La presente Ley es de observancia general para los Titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros Organismos Descentralizados, similares a los anteriores, que tengan a su cargo función de Servicios Públicos..."

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente conforme a lo establecido por estos artículos, para conocer de los conflictos laborales que se suscitan entre los Titulares de las Dependencias referidas y sus trabajadores, ya que entre ellos es que se establece la relación jurídica de trabajo y que ha de normar esta Ley, esto es entre los Titulares y sus trabajadores de base, tal y como lo establece el artículo 20.

"... ARTICULO 20. Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo, se entiende establecida entre los Titulares de las Dependencias e Instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la gran comisión de cada Cámara asumirán dicha relación..."

Por trabajador debemos entender, que es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento -- expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, -- tal y como lo define el artículo 3o.; el artículo 4o. establece que los trabajadores se dividen en dos grupos, de base y de confianza, por lo tanto trabajador de base es aquél que preste sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello, como se desprende del artículo -- 12, asimismo establece el artículo 5o. que trabajador de base, es todo aquél que no se encuentre comprendido dentro del artículo 5o. y los comprendidos en éste serán de confianza.

"... ARTICULO 5o.- 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 o que -- alude el artículo 20 de esta Ley sean:

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 subjefaturas 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 de -- disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así -- como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales -- funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las controlorías o de las -- áreas de auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tenga la representación -- de la Dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisio-- nes sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apo-- yar con elementos técnicos éstas decisiones y que ocupe puestos presupuestal-- mente considerados en éstas áreas de las Dependencias y entidades con tales -- características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingre-- so 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 servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, 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 Particu-- lares o Ayudantías.

j) Los Secretarías Particulares de: Secretario, Subsecretario, Ofi-- cial 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 Federal.

l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Po-- licías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquélla ---

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, formará 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; el 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..."

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta ser incompetente para conocer de los conflictos laborales, que se susciten entre los Titulares de una Dependencia y los Trabajadores de confianza enunciados, en razón de que así lo requiere el propio artículo 8o. entre otros.

ARTICULO 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta Ley: los empleados de confianza, los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pagos de honorarios..."

Hacia con los trabajadores de confianza, el Tribunal Federal de ---

Conciliación y Arbitraje, es únicamente competente en cuanto a la protección del salario y los beneficios de la seguridad social tal y como lo marca la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

"... XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social..."

Por lo tanto, a los trabajadores de Confianza no les asiste el derecho de recibir los beneficios de esta Ley, toda vez que la relación de trabajo se entiende que es entre el Titular de una Dependencia y sus trabajadores de base, como se ha determinado, ahora bien, refiriéndonos a los trabajadores que prestan sus servicios, mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, de carácter civil y sujetos al pago de honorarios, diremos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente y tiene derecho a que le asista la Ley, cuando la función reviste una actividad subordinada, con percepciones salariales a un presupuesto, adscripción, horario, ya que estamos en ese caso ante una relación laboral total y completamente dictada por el Titular de la Dependencia o entidad.

La fracción II del propio artículo 124, establece que el Tribunal, será competente para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias Dependencias de los Poderes, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagran el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, tal y como lo refiere el artículo 94 de la Ley Burocrática, asimismo establece el artículo 92 que huelga es la suspensión temporal de trabajo como resultado de una coacción de trabajadores, el artículo 100 establece que antes de suspender los labores los trabajadores deberán presentar su pliego de peticiones, con copia del acto de la asamblea en que se acordó la declaración de huelga, al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual correrá traslado

con copia de ésta el funcionario de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que éstos resuelvan en un término de diez días a partir de la notificación, asimismo el artículo 101 establece que el Tribunal, decidirá dentro de un término de 72 horas, contado desde el momento en que recibe el escrito acordando la huelga, si ésta es o no legal, si es considerada legal se procederá a la conciliación de las partes, en las audiencias de avenimiento, y si transcurrido el plazo de diez días, a que nos hemos referido, no llegan a un entendimiento las partes, los trabajadores podrán suspender las labores, si lo hacen antes, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga y fijará un plazo de 24 horas, a los trabajadores para que éstos reanuden sus labores, advirtiéndolos que de no hacerlo así quedarán casados sin responsabilidad para el Estado, así como los que a pesar de ello suspendan labores, tal y como lo refieren los artículos 102, 103, 104, 105, asimismo establece el artículo 109, que el resolver que una huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que deberán seguir laborando, para que la suspensión no perjudique la estabilidad de la Institución o signifique un peligro para la salud pública.

Asimismo el procedimiento está regulado por el artículo 125 de la Ley.

ARTÍCULO 125. Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse

se convenio, se elevará a la categoría de laudo, que los obligará como si se tratara de sentencia Ejecutoria. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo..."

Procedimiento al que nos referimos en el inciso correspondiente a el procedimiento ante el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La fracción III del artículo 124 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; los sindicatos con las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma Dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, establece el artículo 68, que en cada Dependencia sólo habrá un sindicato y que en el caso de que concurren grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el reconocimiento que haga el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será en favor del grupo mayoritario de trabajadores de una misma Dependencia, el registro del sindicato ante el Tribunal será en los términos establecidos por el artículo 72 y que al efecto se transcribe;

"... Artículo 72. Los Sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por dupli- cado, los siguientes documentos;

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva de la Agrupación;

II.- Los Estatutos del Sindicato;

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

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

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la Dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder en su caso, al registro..."

Asimismo el Tribunal podrá cancelarlo, a solicitud de persona interesada, cuando se registre otra agrupación que fuere mayoría, en este caso -- el Tribunal ordenará el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Las obligaciones de los Sindicatos los establece el artículo 77;

Artículo 77.- Son obligaciones de los sindicatos:

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

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

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

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

Los Trabajadores al Servicio del Estado al adherirse al sindicato de su Dependencia, tienen derecho a ser representados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que de orden laboral se enta--

bien con el Titular de la Dependencia, asimismo el Sindicato podrá formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única central de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Cuando el sindicato viola alguna de las prohibiciones a que se refiere el artículo 79, el Tribunal emitirá la cancelación del registro del mismo o de la directiva según corresponda, y que son:

...Artículo 79. Queda prohibido a los Sindicatos;

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucros;

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

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V.- Adharirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas..."

Asimismo el propio artículo 70 establece en forma fehaciente y clara la exclusión de los trabajadores de confianza de formar parte de los sindicatos, de aquí que la formación de los sindicatos, debe ser necesariamente con trabajadores de base de una misma Dependencia.

La fracción IV del propio artículo 124 establece que el Tribunal es competente para conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

"... Artículo 84. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se registrará por sus Estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los Sindicatos que señale esta Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación..."

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, será la única central que reconoce el Estado, asimismo se registrarán los Sindicatos que la forman por los Estatutos de ésta, en ningún caso la Federación podrá decretar la expulsión de Sindicato alguno, ya que el Estado en ningún ca--

so aceptará cláusula de exclusión como lo refiere el artículo 76, pero en todo caso la disolución de un sindicato será en los términos establecidos por el artículo 82.

"... Artículo 82. Los Sindicatos se disolverán:

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

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71. Consecuentemente el artículo 71, establece que los sindicatos se formarán con un mínimo de 20 trabajadores, y que dentro de la Dependencia no exista una agrupación con mayor número de miembros, la competencia del Tribunal respecto de esta fracción la establece el artículo 85.

"... Artículo 85. Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los Sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..."

La fracción V del propio artículo 124, correspondiente a efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Las Condiciones Generales de Trabajo, serán fijadas de común acuerdo entre el Titular de la Dependencia y la representación sindical de ésta, las cuales serán revisadas cada 3 años a solicitud del propio sindicato, cuando éstos objetan sustancialmente las Condiciones Generales de Trabajo, el Tribunal será quien resuelva en definitiva conforme a derecho, el artículo 88 establece en forma genérica lo que deben contener las Condiciones Generales de Trabajo siendo éstas.

"... Artículo 88. Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

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

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

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

Las condiciones de Trabajo, surtirán sus efectos a partir de la fecha de su registro y depósito ante el Tribunal, y que han sido previamente aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, éstas contienen además prestaciones económicas que significan erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que se cubren a través del presupuesto de Egresos de la Federación, por lo que sin la autorización de éstos no podrán ser exigibles para el Estado, del cumplimiento de dichas Condiciones Generales de Trabajo.

Escalafón es el sistema organizado en cada Dependencia conforme a las bases establecidas tanto en esta Ley como de cada Dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas, ascensos que se efectúan mediante concurso, en el que podrán participar todos los trabajadores de base que tengan un mínimo de 6 meses laborando en la plaza de grado inmediato inferior, el artículo 50 establece que los factores escalafonarios son;

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

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingreso de su familia o en su caso mayor tiempo de servicios.

En cada Dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón, de co-

mún acuerdo entre el Titular y el Sindicato.

Asimismo en cada Dependencia funcionará una comisión Mixta de Escalafón integrada por igual número de representantes del Titular y del Sindicato, quienes designarán un árbitro, quien decidirá en caso de empate, y dado el caso si no hay acuerdo el Tribunal designará a ese árbitro, las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimiento y derecho de las Comisiones Mixtas de Escalafón, serán señalados en los Reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de la Ley.

El Titular de la Dependencia dará a conocer a la Comisión, dentro de los 10 días siguientes, de las vacantes en que se dicte aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, al tener conocimiento la Comisión, procederá a convocar a concurso a los trabajadores de la categoría inmediata inferior mediante la colocación en lugar visible de circulares o boletines, en los centros de trabajo, en éstos se señalarán los requisitos y plazas para presentar solicitud de participación a concurso, la Comisión verificará las pruebas de los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, la vacante será otorgada al trabajador que obtenga la mejor calificación o en su caso en los términos que hemos referido.

Por otra parte las plazas de última categoría o pía de rama como se denomina en algunas Dependencias o de nueva creación, serán cubiertas en un 50% libremente por el Titular y el otro 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Las vacantes temporales que no excedan de seis meses, no será removido el escalafón y será cubierto por un empleado en forma de interinato, las vacantes que excedan de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón, el trabajador que la ocupe lo hará con el carácter de provisional, al regresar al trabajador a ocupar su plaza, el trabajador que esté ocupando la plaza provisionalmente, regresará a su plaza, pero si ésta plaza es de última categoría -

el trabajador que la cubre dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Titular.

De todo lo anteriormente expuesto, diremos también que el artículo 139, ordena que si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento resultare a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio, circunstancia que en la práctica no se lleva a cabo en términos generales, ya -- que por ejemplo, cuando un Titular contesta la demanda, opone como excepción la incompetencia del Tribunal, en el sentido de que quien demanda es un trabajador de confianza, el Tribunal resuelve su competencia, diciendo que tal aseveración se dilucidará, durante el procedimiento del desahogo de pruebas, lo cual resuelve de plano, tal y como lo marca el artículo 141, al igual que los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano

D.- PROCEDIMIENTO.

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, está regulado y determinado por su Ley Reglamentaria, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la cual ya hemos hablado, en el capítulo III.

En primer término haremos un comentario del artículo 45 y 46 Bis, para determinar las causales sobre las cuales ha de versar el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo determinaremos los límites de tiempo en que se sujetará antes y durante previo y dentro del mismo.

El artículo 45 a que nos referimos, determina en forma clara y precisa las causales, por las cuales el trabajador de base de una Dependencia de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal o Institución de las que nos hemos referido, puede ser cesado o bien dar por terminada la relación de trabajo, consecuentemente el Titular de una Dependencia sólo puede dar por terminados los efectos del nombramiento, expedido a un trabajador de base sin responsabilidad para aquél, en los casos que establece el artículo, y que al efecto me permito transcribir.

"... Artículo 45. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias por las siguientes causas:

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

A).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u hon-
rradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos con-
tra sus jefes, 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 labo-
res 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 órde-
nes que reciba de sus superiores.

H).- Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embria-
quez o bajo la influencia de algún narcótico o droga emervante.

I).- Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones gene-
rales de trabajo de la dependencia respectiva.

J).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de -
la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere mo-
tivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta-
de aquélla en que estuviere prestando sus servicios, pero 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 esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá 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 podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá 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 tendrá derecho al pago de los salarios caídos..."

Las primeras cuatro fracciones de este artículo otorgan la facultad al Titular de una Dependencia a dar por terminados los efectos del nombramiento o relación de trabajo, existente hasta ese momento entre dicho Titular y uno de sus trabajadores de base, sin responsabilidad, y en forma directa, por las causales referidas.

La fracción V de este Artículo, tiene una sustanciación muy especial, en virtud de que se determina que cuando el trabajador infringe una de estas causales, el Titular no podrá dar por terminados los efectos del nombramiento en forma directa como se determina en las primeras cuatro fracciones, sino que el Titular deberá solicitarlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá si es o no procedente el cese o terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad pe-

ra el Titular.

Dentro de este artículo se encuentran determinadas dos situaciones de cese o bien de - terminación de la relación de trabajo entre el -- Titular de una Dependencia y sus trabajadoras de base;

I.- Las causales por las cuales el cese o terminación de la relación laboral en forma directa, que son sin responsabilidad para el Titular de una Dependencia, y.

II.- Las causales en las cuales no es procedente el cese o la - terminación de la relación laboral, en forma directa, sino que el Titular debe solicitar tal circunstancia, por medio de la solicitud y resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero aún cuando dentro de éstas causales se encuentran ligadas a la fracción I, a que nos hemos referido en primer término, y que son las de la fracción V incisos b), -- i) y f), en cuanto a abandono de labores y falta injustificada a las labores técnicas.

A este artículo lo encontramos relacionado con el artículo 46 - Bis, que establece en forma clara y precisa, el procedimiento a seguir -- cuando un trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere -- la fracción V del artículo 46 a que nos hemos referido, al levantamiento de acta administrativa, en los términos del referido artículo 46 Bis y -- que al efecto se transcribe:

"... Artículo 46 Bis, cuando el trabajador incurra en alguna -- de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, -- en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se -- propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos -- testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia-

al trabajador y otra al representante Sindical.

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

Este artículo señala en forma clara y precisa que cuando un trabajador de base de cualquiera de las Dependencias de las que ya hemos hablado, incurre en cualquiera de las causales contenidas en el artículo 46, es necesario que se haga constar tal hecho por medio del levantamiento de acta administrativa, ya que la falta de este requisito el Tribunal lo considerará como un despido injustificado por parte de los Titulares, dentro del contexto del acta administrativa el Jefe superior de la Oficina asentará los hechos que se le imputen al trabajador, pudiendo éste en su manifestación desvirtuar las imputaciones y presentar a los testigos que crea conveniente, así como los documentos que pudieran o que sirvan como prueba a su dicho, consecuentemente el levantamiento del acta administrativa a que se refiere este artículo es necesario e insustituible, y obligatoria para el Titular de cualquier Dependencia.

La relación entre el artículo 46 y 46 Bis, radica en la situación de que el artículo 46 da a conocer las causales por las cuales el Titular de una Dependencia, puede dar por terminados los efectos del nombramiento, sin su responsabilidad o bien por autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, observando ante todo lo dispuesto por el artículo 46 Bis, ya que como se determina en éste, el acta administrativa será la base de la acción del Titular, y además por el hecho de que el Titular al ser demandado, en la práctica la base de sus excepciones y defensas será dicha acta administrativa, ya que en ella se asentarán las causales por las cuales causó baja sin responsabilidad para el Titular la solicitud de la

terminación de los efectos del nombramiento o relación laboral, entre el Titular y sus trabajadores de base.

En virtud de lo anterior, haremos un comentario de la situación-tiempo, en la cual el Titular tiene la facultad para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, o bien el trabajador a ejercitar sus acciones y derechos en caso de un despido o suspensión injustificados, al establecer el artículo 113 fracción II, incisos a) y c), lo siguiente:

"... Artículo 113 prescriben:

II.- En cuatro meses:

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

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

El Titular al tener conocimiento de que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales del artículo 46, a que nos hemos referido, -- desde el momento en que ocurrió el hecho, le corre el término prescriptivo de 4 meses, como ha quedado precisado en el artículo anterior que se transcribió, para suspender, cesar o disciplinar al trabajador, en base a lo que refiere el artículo 46 Bis, es decir mediante el levantamiento del acta administrativa.

Por su parte el trabajador cuando ha incurrido en alguna de las causales del artículo 46, y al proceder al levantamiento del acta administrativa, donde se hará constar su conducta, como lo refiere el artículo 46 Bis, cuando a éste hecho le recae una sanción de las que se refiere el artículo 113 fracción II inciso c), y el trabajador estima fué injustificada, las acciones de éste para reclamar, la reinstalación o indemnización -

de Ley, es de cuatro meses, como lo refiere el inciso o) del artículo 113 - fracción II, que empieze a contarle desde el momento en que es notificado - del despido o suspensión, éste término se interrumpe con la presentación que haga el trabajador de su escrito inicial de queja ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o bien cuando el Titular considera que es necesario presentar el escrito de solicitud de cese ante esta autoridad por el hecho de que el trabajador incurrió en alguna de las causas a que se refiere la fracción V del artículo 46, con la presentación de la demanda de - una u otra parte ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se - suspende el cómputo del tiempo de prescripción y es como nace el procedi- - miento, y al cual nos referimos:

El procedimiento para resolver la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y térmi- nos que esta Ley establece, se resolverá conforme a lo establecido por los - artículos 125 y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del - Estado, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 125

ARTICULO 127

El procedimiento para resolver sobre la terminación de los efectos del nombramiento se encuentra determinado por el artículo 127 Bis.

ARTICULO 127 BIS.

Tal y como determinamos con anterioridad la base de la acción del Titular será el acta administrativa, a que nos hemos referido y que determi- na el artículo 46 Bis, la cual necesariamente deberá ser exhibida como prue- ba dado el caso ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en- - tre otras el trabajador demandado, tiene 9 días hábiles para contestar la - demanda, ofreciendo las pruebas que a su parte correspondan, el procedimien- to ante el Tribunal se substancie en la misma forma de cuando el Titular es - demandado o actor, asimismo las pruebas se desahogarán primero las del ac- - tor y después las del demandado.

ARTICULO 128.

Las controversias que se susciten como motivo de lo establecido en este artículo, las partes podrán recurrirles por medio del recurso de revisión que establece este artículo en forma clara y precisa, debiéndose presentar por escrito dentro de los 24 horas siguientes, las cuales serán resueltas de plano.

ARTICULO 129.

A la demanda se deberá acompañar las pruebas de que se disponga -- en originales o siendo copias, señalar el lugar en donde pueden obtenerse, -- asimismo las pruebas a ofrecerse con la demanda o con la contestación serán -- las establecidas por el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, esto -- resulta procedente, toda vez que el propio artículo 11 de la Ley Federal -- de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que:

Artículo 11.- En lo previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la -- costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Consecuentemente el artículo 775, establece que las pruebas a ofrecerse del procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son:

ARTICULO 775.

Además de éstas, por parte del Titular necesariamente debe ser -- exhibida dado el caso, de los referidos por el artículo 46, el acta administrativa.

ARTICULO 130.

LA contestación de la demanda como lo hemos referido para el trabajador es de 9 días hábiles, y para el Titular de la Dependencia será de 5 -- días hábiles, contados desde el día siguiente al de la notificación. el escrito contiene;

- I.- Los datos del juicio de que se trata.
- II.- La autoridad ante la que se promueve.
- III.- El nombre del que promueve.
- IV.- Domicilio.
- V.- Nombre del reclamante.
- VI.- Excepciones y defensas.
- VII.- Contestación de los hechos.
- VIII.- Pruebas.

Las excepciones y defensas para el Titular la más de las veces se-
rá en base al acto administrativa, así como la contestación de los hechos --
será controvertiéndolos en su orden, y se ofrecerá pruebas en los términos --
de la fracción V del artículo 129 a que nos hemos referido.

Cuando no se contesta la demanda en el término concedido, o de re-
sultar mal presentada, tanto por parte del trabajador como del Titular, se --
tendrá por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contra
rio, tal y como lo establece el artículo 136.

El artículo 131 establece que una vez reunidas la demanda y la --
contestación o de tenerse por contestada en sentido afirmativo, ordenará la
práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes, señ-
lando día y hora para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y
resolución, las diligencias a que nos referimos, la mayor de las veces se --
debe a que se llamará a juicio a un tercer interesado, que en este caso es --
la persona que al momento tiene las labores y el puesto que tenía el trabaja-
dor.

El artículo 134 establece que el trabajador podrá comparecer en la
audiencia personalmente o por medio de representante que acredite su persona-
lidad mediante simple carta poder, los Titulares se harán representar por --
apoderados mediante simple oficio de designación; el Titular de la Dependencia
como tal, tiene registrada y reconocida su personalidad, ante el Tribu-

nal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto el podrá designar - epoderados mediante simple oficio de designación, asimismo las partes --- podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

El día y hora señalados por el Tribunal para la celebración de - la audiencia de pruebas, alegatos y resolución se aceptarán las pruebas - ofrecidas en los términos que establece el artículo 132.

ARTICULO 132.

En el momento de la celebración de la audiencia, se podrán obje - tar las pruebas en los términos que convenga, hacer propias las ofrecidas por la contraparte, y solicitar se desechen las pruebas en los términos - referidos en el artículo anterior, asimismo las que no fueren presentadas con el escrito de demanda o la contestación, o que fueren mal presentadas, en los términos que refiere el artículo 133.

Asimismo al aceptarse se prepararán para su desahogo, una vez - desahogadas todas y cada una de las pruebas de las partes en juicio, el - Tribunal deberá apreciarlas a conciencia, sin sujetarse a regla fija algu - na para su estimación, a excepción de las que hayan sido desechadas, las cuales no serán tomadas en cuenta y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fé guardada, debiendo expresar en el laudo las consideraciones en que funde su decisión, tal y como lo ordena el artículo 137.

El procedimiento ante el Tribunal se sustancia pronta y en --- continuidad, sancionando la falta de interés del actor en los términos re - feridos por el artículo 140, el cómputo de los tres meses será en forma - natural del calendario, teniéndose por desistida de la acción al actor, - a falta de interés o más bien propiamente dicho a falta de promoción im - pulsando la continuidad del procedimiento salvo en los casos en que como - lo establece el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo en que la dili - gencia deba desahogarse por autoridad competente fuera del local del Tri - bunal, tal como puede ser el desahogo de algunas pruebas en el interior -

de la República, el cual será por exhorto y con el auxilio de la autoridad competente, en estos casos el cómputo de tres meses a que nos referimos no corre en ningún momento, a pesar de lo que refiere este artículo la caducidad siempre es a petición de parte.

Los notificaciones de los acuerdos tomados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán hechos saber a las partes por medio de notificaciones personal o por estrados, los primeros serán en los casos siguientes: la demanda, la citación para oboolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, las demás -- serán por los estrados de éste, los términos surten sus efectos ante éste a partir del día siguiente hábil al del emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, transcurrido el término en el caso de la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, la caducidad será a petición de parte interesada y una vez corroborado el hecho, en el laudo al ser notificado comienza a correr otro cómputo que es en relación a recurrir dicho acuerdo, los apercibimientos tendrán como consecuencia el no desahogo en tiempo de prevención, y que podrían recaer en algunos casos en el desistimiento de alguna probanza, y los demás acuerdos como puede ser la notificación del desahogo de algún apercibimiento en --- tiempo o fuera de tiempo, la expedición de copias certificadas, serán por los estrados del Tribunal, como lo establece el artículo 140.

Las faltas de respeto vertidas al Tribunal en forma escrita o -- de cualquier otra forma serán sancionadas por éste, que consistirá en amonestación o multa, ésta segunda no excederá de mil pesos, igualmente el -- Tribunal no condenará a pago de costas, ni podrán ser recusados los miembros del Tribunal.

Antes de pronunciarse el laudo los Magistrados Representantes -- podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en este caso se --- acordará la práctica de las diligencias necesarias, hecho lo cual se dicta

rá el laudo correspondiente, en cumplimiento al artículo 138.

El hecho que determina el artículo 146 de la ley de apelación, es inesácto ya que ante la resolución o laudo es perfectamente recurrible por la vía del amparo ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en cumplimiento a las garantías consagradas en los artículos 14, 16, 103 y 107, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a la notificación del laudo será en forma personal y en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 140 al que nos hemos referido.

Una vez dictado el laudo respectivo, el Tribunal procederá a notificarlo en forma personal a las partes, y para hacer cumplir la determinación, podrá imponer multas hasta de mil pesos, haciéndose efectivas por medio de la Tesorería General de la Federación, como se señala en los artículos 148 y 149, de igual forma nos marca el artículo 150 que hay la obligación de éste en proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos (pero a petición de parte, y dentro de la circunstancia de que no se haya apelado la sentencia, pues de ser así, se concede la suspensión del acto reclamado, y solo dará cumplimiento a lo referido, hasta en tanto sobre sentencia ejecutoriada por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación), para lo cual se despachará auto de ejecución y comisionará a un Actuario para que en compañía de la parte interesada, acudan en el domicilio de la demandada y la requieran del cumplimiento del laudo, artículo 151, y de no hacerlo se estará a lo referido en los artículos 148 y 149, con lo cual y al cumplimiento, se da por debidamente terminado el conflicto laboral, ordenando se archive el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Para resolver los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, el Estatuto de 1942, entregaba al conocimiento del Tribunal de Arbitraje de los Servidores Públicos las controversias entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores. Este

poder, con acopio de justas razones no aceptó esa competencia para juzgar las controversias de referencia estimándolas lesivas a su soberanía.

El criterio de la Corte se resumió en estos términos: "Que no acepta ni podrá aceptar por ningún motivo ni bajo cualquier aspecto que el Tribunal de Arbitraje tenga facultad alguna conforme a la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Suprema a la que deben ajustarse no solo los actos de cualquier autoridad, por elevada que sea, sino aún las mismas Leyes que expida el Congreso de la Unión para emplear y someter a juicio a cualquiera de los órganos del Poder Judicial Federal, y especialmente a la Suprema Corte, pues como Tribunal máximo del País ningún otro poder de los Instituidos por la Constitución puede revisar o juzgar de sus resoluciones que constituyen el ejercicio pleno de su soberanía y que por lo tanto, menos puede un Tribunal secundario, como lo es el de Arbitraje, tener facultades Constitucionales para enjuiciar a la Suprema Corte".

La reforma al artículo 123 apartado B), fracción XII segunda parte, de la Constitución vino a resolver esa situación al ordenar.

"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".

"Una necesaria excepción se establece a este respecto: Los casos de conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores con el propósito de salvaguardar su dignidad y decoro como el órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional se establece la competencia exclusiva del Pleno de la Suprema Corte para conocer de estos conflictos y resolver en una sola instancia, conforme al procedimiento que la Ley Reglamentaria establece". Exposición de motivos de la Reforma Constitucional.

En relación con este precepto, la Suprema Corte aprobó en sus sesiones plenarios del 21 al 28 de noviembre de 1961 el "Reglamento para -

la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus servidores de base*.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional Diario Oficial -- del 28 de diciembre de 1963, reglamentó la reforma Constitucional en sus -- artículos 152 a 167 en estos términos:

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus -- servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación artículo 52.

Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir en dictámen el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución, artículo 153.

La comisión substanciadora se entregará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro --- que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos, artículo 154.

La comisión funcionará con Secretario de Acuerdos que autorice y de fé de lo actuado; y contará con los Actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origina la comisión, se incluirán en el presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación artículo 155.

Los miembros de la Comisión substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el --- Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser además Licenciados en Derecho y durarán en su encargo seis -- años. El Representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres ---

años. Los tres integrantes disfrutaron del sueldo que fije el presupuesto de Egresos únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes lo designaron artículo 156.

Los miembros de la Comisión Substanciadora que falten definitiva o temporalmente, serán suplidos por las personas que al efecto designen -- los miembros que están facultados para nombrarlos, artículo 157.

La Comisión Substanciadora se sujetará a las disposiciones del -- capítulo II del título séptimo de la Ley, para la tramitación.

En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tenga -- que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión substanciadora, -- actuarán como Auxiliares de la misma con la intervención o representación del Sindicato.

El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario para conocer y resolver los dictámenes que el ve a su consideración la Comisión substanciadora.

La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del Dictamen -- de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo, si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna notificación, pasará al Presidente de la -- Suprema Corte para su cumplimiento en caso de ser rechazado, se turnarán -- los autos al Ministro que se nombre Ponente para la emisión de un nuevo -- dictamen.

La Ley vigente también resuelve un problema que se había conside -- rado grave durante la vigencia del anterior Estatuto, y en el de los con-- flictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que se -- resuelve en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia -- de la Nación (artículo 123, apartado 8º, fracción XIV, y artículo 152 -- de su Ley Reglamentaria). Para ese efecto se establece con carácter per-

manente una Comisión encargada de substanciar los expedientes y emitir --- un dictamen que someterá al Pleno para su resolución. Se integrará con -- un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal, y otro que designan entre ambos. La Comisión tendrá un Secretario de Acuerdos, Actuarios y los empleados que sean necesarios.

El procedimiento se ajusta a las disposiciones de la propia Ley. Pudiera pensarse que la Comisión substanciadora viene a ser un Tribunal -- de justicia retenida.

XI.- MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Para dar un breve adelanto de lo que significa la relación existente entre México y la Organización Internacional del Trabajo, se han tomado las palabras del prólogo del libro publicado por la Oficina Internacional -- del Trabajo en 1978, "Las Normas Internacionales del Trabajo", en él participó la Subsecretaría de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La historia de México contemporáneo y la de la O.I.T. ponen de resultado un quehacer común: La lucha por la dignificación de la clase trabajadora y la promoción del desarrollo nacional con libertad y justicia social.

La Constitución Mexicana de 1917, con sus profundas innovaciones -- en el campo de los derechos sociales de los trabajadores procedió en dos -- años a la creación de la O.I.T., que en escala mundial se significó como el primer paso importante en orden de Institucionalizar los derechos laborales -- a través de convenios y recomendaciones.

Los preceptos tutelares del artículo 123 Constitucional influyen -- en el capítulo XIII, social, del Tratado de Paz de Versalles de 1919 que -- creó la O.I.T. contribuyendo a diseñar la nueva fisonomía del Derecho Internacional del Trabajo.

Desde aquéllas fechas hasta hoy, tanto México como la O.I.T., han sido protagonistas de un árduo proceso institucional que se propone, en definitiva, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

México se incorporó a la O.I.T., en 1931, y desde entonces, ha trabajado en el ámbito de este organismo, junto a las fuerzas progresistas del -- mundo, por universalizar los derechos del trabajador y del trabajo (19).

(19) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo", Ginebra, 1978, Prólogo.

CAPITULO TERCERO

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

XII.- NACIMIENTO.

XIII.- NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

XIV.- CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

XV.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA O.I.T.

XVI.- LOS FINES DE LA O.I.T.

XVII.- DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES.

XVIII.- LA O.I.T. Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

XII.- NACIMIENTO.

La organización internacional del trabajo, surgió como un bálsamo curativo de los males sociales, que dieron desde muchos años y siglos atrás y -- que se fue asentando y creando una situación más tirante a medida que la sociedad y la ciencia evolucionaban.

Se puede decir que la O.I.T. tiene sus antecedentes más recientes, -- o acontecimientos que le dieron origen, a partir de la revolución industrial, -- donde, para poder producir rápidamente y barato, era necesario mano de obra -- barata, y una de las formas más fáciles de obtenerla, era mediante el explotamiento de niños. En 1875 cerca de 120,000 niños menores de 13 años, trabajaban en la industria textil de Gran Bretaña, laborando de 12 a 14 horas diarias (20).

Otro de los factores negativos que sucedieron en el siglo pasado en contra de la clase trabajadora, fue la negligencia de autoridades y empresarios, en permitir las agrupaciones obreras, ya que, se daba cuenta de la trascendencia que esta situación tendría en perjuicio de sus intereses.

En 1870 los trabajadores organizados eran, con frecuencia, inscritos en una lista negra y se les negaba el trabajo.

Pero no todas las situaciones existentes en el siglo pasado, tuvieron un carácter perjudicial a las clases trabajadoras, ni todos los empresarios se dedicaron al explotamiento inhumano del trabajador y su familia. Dentro de -- esta atmósfera negra que rodeaba las cuestiones laborales, sobresalieron algunos hombres que por su manera de actuar y su postura dentro del conflicto, pueden llamarse como los frecuentes de la O.I.T.

(20) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso -- social", Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1969, P. 10.

Dentro de este grupo de hombres, el industrial galés, establecido en Escocia Robert Owen, fue el primero que parece haber pensado en una legislación internacional del trabajo. A principios del siglo XIX declaró que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y particularmente la reducción de la jornada, debían ser objeto de una acción concentrada de todos los países industriales. Escribió en 1818 a los representantes de las cinco grandes potencias europeas, que iban a reunirse en un congreso diplomático y les proponía crear una comisión del trabajo.

Pero nada se hizo y ni se intentó.

Veinte años después, Jerónimo Adolfo Blanqui, hizo observar que entre las potencias del mundo, se han concentrado tratados para comprometerse, y no solo entre los Estados, si no también metiendo a los hombres.

Daniel Le Grand, en 1847, trató de persuadir al gobierno francés, de que se debían promulgar leyes de carácter laboral, donde se implicara una protección a los trabajadores. El gobierno respondió que esa situación era imposible a causa de la competencia internacional. Entonces, Le Grand dirigió un llamamiento a los gobiernos del Reino Unido, Francia, Alemania y Suiza, instándolos a que adoptasen leyes particulares y una ley internacional para la protección de la clase obrera contra el trabajo excesivo y a una edad demasiado temprana, cause primera y fundamental de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las bendiciones de la vida y de su familia.

Mientras todos los intentos que se hacían por mejorar las condiciones obreras fracasaban, se iba desarrollando la agitación en los medios obreros. Los trabajadores comenzaron a darse cuenta de la necesidad de ampliar su lucha por la justicia social al ámbito internacional (21).

(21) Oficina Internacional del Trabajo, la O.I.T. al Servicio del Progreso -- op. cit. p. 33.

En 1890 se convocó a una conferencia en Berlín, a la que asistieron representantes de doce países industriales europeos, no se adoptaron decisiones que obligaran a los gobiernos, pero se formaron votos y sugerencias para adoptar algunas normas internacionales:

- Prohibir completamente el empleo de niños menores de doce años.
- No emplear a niños por la noche o durante más de seis horas consecutivas.
- Ni mujeres, ni niños menores de catorce años, debían trabajar en las minas.
- También se ocupó del descanso semanal, medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, y del seguro de accidentes.

La conferencia de Berlín significó un adelanto; por primera vez desde que se había producido la revolución industrial, los representantes de los gobiernos, estudiaron algunas de las consecuencias de aquéllas y discutieron seriamente sobre la elaboración de una legislación internacional del trabajo.

En 1900 se constituyó la asociación internacional para la protección de los trabajadores, animada por hombres como León Bourgeois o Ernest Mahaim. La asociación estableció en Basilea, Suiza, su secretaría permanente, la oficina internacional del trabajo, encargada de la documentación, de estudios y de investigaciones. Esta Oficina se encargó de recopilar, traducir y publicar los textos de las nuevas leyes laborales de los diferentes países, a medida que se publicaban.

La Asociación preparó una conferencia técnica que se celebró en Berna en 1905, a invitación del gobierno Suizo. Participaron expertos de veinte países, que prepararon dos textos de convenios, un convenio prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro prohibiendo la utilización del fósforo blanco en las cerillas.

Terminada la primer Guerra Mundial, en el preámbulo de la parte ---

XIII del tratado de Versalles, se presentaron las tres razones que fundaron -- el nacimiento de la O.I.T.

a.- La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero ésta solo se puede basar en la justicia social.

b.- Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican la injusticia y la miseria, situación que pone en pligro la paz universal, por lo que es urgente mejorar esas condiciones de trabajo.

c.- Si una nación no adopta un régimen de trabajo, es un obstáculo -- a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores (22).

La O.I.T., era la primera institución de la historia, con carácter -- internacional, en que participaban los trabajadores, los patrones y los gobiernos, para examinar, en el plano mundial, los problemas del trabajo. Sin embargo, como lo ha indicado el Profesor J.T. Shotwell, su nombre disfraza su naturaleza, puesto que presenta todos los intereses y no solamente a los del trabajo. Tal vez fuese más correcto denominarla: Organización Internacional Pro-Justicia Social (23).

La O.I.T. estuvo, desde el principio, estrechamente vinculada, administrativamente a la sociedad de las Naciones, pero gozó de amplia independencia respecto a sus funciones específicas, la creación de un organismo que regule un derecho del trabajo con efectos internacionales, o en el plano internacional, se ha considerado necesario por razones económicas, en primer lugar, -- porque las normas laborales significan por lo general, un gravámen para las -- economías nacionales, de manera que éstas economías corren el riesgo de colocarse en una situación desfavorable frente a la competencia de uno o de varios -- países extranjeros, cuya legislación social no esté igualmente avanzada (24).

(22) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho....", op. cit. p. 26

(23) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al servicio del progreso..." op. cit. p. 42

(24) KROTOSCHIN Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Argentina, Ed. De Palma, 1968, 2a. Ed. p. 728.

XIII.- NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Francisco de Victoria y Hugo Groccio, a quienes se atribuye la fundación del Derecho Internacional, apoyaron su validez intrínseca en la idea del Derecho Natural.

El derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo, un derecho de los hombres, cualesquiera que sea el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, raza, doctrina política o credo.

Nace primero el derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se tornó universal, no como un derecho internacional sino como un derecho de los trabajadores, y cristalizó en el derecho internacional, pero éste ya es un derecho universal (25).

(25) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho.....", op. cit. p. 30.

XIV.- CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El derecho internacional del trabajo se compone de dos partes: - Su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales, y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (26).

Las normas creadas por la Conferencia, constituyen el Código Internacional del Trabajo, que está formado por los convenios y recomendaciones, pero además de esas normas hay una serie de resoluciones, conclusiones o reglamentos-tipo, y anexos, adoptados ya sea por la Conferencia, por órganos técnicos o por organismos regionales, (más adelante profundizaremos más a fondo sobre esa cuestión). Esos documentos no tienen el mismo carácter que los convenios y recomendaciones, ello no quita que constituya un voluminoso caudal de pautas sobre política social y un suplemento de peso del Código Internacional del Trabajo, (27).

En lo que respecta a su contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo: La Declaración de Filadelfia, el Tratado de Versalles, La Carta de las Naciones Unidas, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y las Declaraciones de los Pueblos: La Carta de la Organización de Estados Americanos, y su Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles: Se inicia con un principio general; el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. En aquel entonces, se tomaron medi

(26) DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho...; op.cit. p. 31

(27) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo", Ginebra, 1978, p. 28.

das que se consideraron de más urgente resolución, entre las que están: --
 Derecho de asociación; salarios que se aseguren un nivel conveniente de --
 vida; jornada de 8 horas o de 48 a la semana; descanso hebdomedario; supre
 sión del trabajo de los niños; salario igual, sin distinción de sexo, para
 un trabajo de igual valor; servicio de inspección del trabajo.

En la Carta de las Naciones Unidas se menciona que el derecho --
 del trabajo no se da en los regímenes totalitarios, principalmente por la
 falta evidente de libertad. En su artículo 55 dice que las Naciones Uni--
 das promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos
 y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración de Filadelfia: La Conferencia Internacional del
 Trabajo reconoce la obligación de adoptar programas aptos para realizar:

a).- La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de ---
 vida.

b).- El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permii-
 tan realizar el desarrollo de su habilidad y sus conocimientos.

c).- Una participación equitativa de los frutos del progreso en
 materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo, y un salario --
 mínimo vital para todos aquéllos que tengan un empleo.

d).- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación cole^g
 tiva.

e).- La extensión de medidas de seguridad social.

f).- Una protección adecuada de la vida y de la salud de los tra
 bajadores.

g).- La protección de la niñez y la maternidad.

h).- Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de me--
 dios de recreo y cultura.

i).- La garantía de posibilidades iguales en el terreno educa^{tivo}
 y profesional.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre: En ella --

se dieron los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en el mismo rango y con la misma base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. El fundamento de las viejas declaraciones y de las nuevas es uno mismo, a saber, el respeto integral de la dignidad de la persona humana. El artículo 25 de la Declaración menciona lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Derecho Internacional Americano: Fue en 1923, en Santiago de Chile, en la Quinta Conferencia Interamericana, donde se trató por vez primera un tema de trabajo. En la novena Conferencia Interamericana, que se celebró en Bogotá en 1948, se aprobó la Carta de la Organización de Estados Americanos, se incorporó en ella un capítulo de normas sociales propuestas por México, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970. En 1967 se reformó la Carta en el Protocolo de Buenos Aires.

XV.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA O.I.T.

Desde que la Organización Internacional del Trabajo fue creado, la doctrina sostuvo que es un organismo internacional independiente y diferente completamente de la Sociedad de las Naciones. Para poder ser miembro de la O.I.T. no era requisito indispensable serlo al mismo tiempo de la Sociedad de las Naciones. En la Carta de las Naciones Unidas no se mencionó a la O.I.T. por lo que se propuso que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. En mayo de 1946, las Naciones Unidas le dieron el reconocimiento de organismo internacional especializado.

La integración de la O.I.T. se realiza con los miembros que ya eran miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que lo soliciten y con cualquier otro Estado que obtenga en la Conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes. No obstante, todos los Estados gozan del derecho de retiro.

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo se compone, según su Constitución, de tres órganos: La Conferencia General de los delegados de los Estados miembros; el Consejo de Administración; y la Oficina Internacional del Trabajo que funciona bajo la dirección del Consejo.

La Conferencia se forma con cuatro delegados de los Estados miembros, dos de los cuales son delegados por parte del gobierno del Estado que representan, y los otros dos representan, respectivamente, a los trabajadores y a los empresarios de dicho Estado, según el artículo 3o. de la Constitución. La Conferencia celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez cada año. El artículo 4o. reconoce un voto a favor de cada delegado, pero si uno de los miembros no hubiere designado a uno de los delegados gubernamentales a que tiene derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

El Consejo es el órgano administrativo y se compone de 56 personas, 28 representantes gubernamentales, 14 de los trabajadores y 14 de los empresarios. El artículo 7o. dice que los representantes de los gobiernos, 10 serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, calidad que es determinada por el consejo cada vez que es necesario, y los restantes, por los delegados Gubernamentales a la Conferencia.

El Consejo se renueva cada 3 años y elige a su presidente, que es siempre un delegado Gubernamental y a 2 vicepresidentes, uno del sector laboral y otro del empresarial.

La Oficina es el órgano técnico, de estudio y de ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, y de preparación de los proyectos de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la conferencia.

Se integra con un presidente, designado por el Consejo y con el personal técnico y administrativo necesario, nombrado por el presidente de conformidad con las normas aprobadas por el consejo.

La finalidad suprema de la Organización es cooperar a la realización de la paz universal y de la justicia social, un fin cuya realización, según la Declaración de Filadelfia, persigue por dos caminos: La formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la Organización y la creación del Derecho Internacional del Trabajo, lo que se alcanzará en los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.

Funciones del Consejo: Es el órgano al que le corresponde preparar y coordinar las actividades de la Organización; determina la política social de la institución y vigila su cumplimiento; examina el proyecto de programa y el presupuesto que debe presentarse a la Conferencia; forma el orden del día de las sesiones de la Conferencia; nombra al director general, que es responsable ante él y designa a las personas que deben --

integrar las comisiones que se crean para el mejor funcionamiento de la Organización.

La Oficina Internacional del Trabajo es el motor de la Institución (28), la fuerza que impulsa los fines. Adquirir el conocimiento más amplio de las condiciones de vida y de las urgencias de los trabajadores. Informa a todos los Estados, de resolución, de consultas y de divulgación de conocimientos la Revista Internacional del Trabajo y de monografías y boletines. Presta una colaboración con los gobiernos que lo soliciten sobre capacitación profesional, sistemas de pleno empleo, seguridad e higiene. Elabora proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia y de los que saldrá el Derecho Internacional del Trabajo.

Las funciones del Director y del personal de la Oficina serán exclusivamente de carácter internacional, y no aceptarán ni solicitarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad diferente a la Organización (29).

La Conferencia, como ya se dijo, debe reunirse por lo menos una vez al año, es el órgano supremo de la Organización. Le corresponden las funciones más altas: marcar los lineamientos generales de la política a desarrollar y discutir y aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones de los que saldrá el Derecho Internacional del Trabajo.

El artículo 19 de la Constitución establece la diferencia entre convenios y recomendaciones: El primero es equivalente a un tratado celebrado por los poderes ejecutivos de los Estados y debe ser aceptado o rechazado en sus términos, sin que puedan hacerse en él modificaciones. La recomendación es una sugerencia que se dirige a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley, en armonía con ella, para ser discutido por el Poder Legislativo. Más adelante se profundizará sobre esta cuestión.

(28) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 36.

(29) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 37.

XVI.- LOS FINES DE LA O.I.T.

Se puede decir que la O.I.T. fue un medio para la realización de un fin inmediato y primordial para la consecución de fines mediatos³⁰ que se desprendieron como consecuencia de éste, que es el Derecho Internacional del Trabajo. El Derecho Internacional del Trabajo se convirtió, a su vez, en un medio para un fin más alto: La Justicia Social entre las relaciones del trabajo y el capital (30). Cuando se dió origen a la Organización --- Internacional del Trabajo en la parte XIII del Tratado de Versalles, el -- pensamiento de aquella época era más elevado y profundo: La justicia so-- cial es la base para la paz universal.

Con el paso de los años y las experiencias logradas, el Derecho Internacional del Trabajo adquiere una dimensión nueva y más alta: Un orde namiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social y sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindi ble para alcanzar y afianzar la paz universal (31).

La Organización Internacional del Trabajo fue evolucionando poco a poco a medida que la sociedad y los medios de producción y en sí, todas las formas de trabajo lo hacían conjuntamente. En 1944, cuando concluyó la guerra, la O.I.T. lanzó la expresión última de sus fines: Su función no se limitaría a la preparación de un Derecho Internacional del Trabajo sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y colaboración de todos los gobiernos, a fin de contribuir en la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz un^u versal de la justicia social (32).

Podemos resumir diciendo que los fines de la Organización In^{te}rnacional del Trabajo se han ido ampliando a medida que su esfuerzo se ha tomado como un producto humano y no como una simple mercancía expuesta a -

(30) DE LA CUEVA MARIÓ, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 27.

(31) DE LA CUEVA MARIÓ, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 28.

(32) DE LA CUEVA MARIÓ, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 29.

ser explotada irracionalmente por el propio hombre. Como ya vimos, se ha --
llegado al punto de tratar de mejorar las condiciones de vida de los trabaja-
dores, no como un simple beneficio para ellos, sino también para los empres
rios, ya que, como veremos más adelante el rendimiento va a ser mayor, benefi-
ficiendo así la producción y dejando atrás los conceptos de la época colo--
nial y los principios del sistema gremial.

XVII.- DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES.

La O.I.T. siempre ha atribuido especial importancia a ciertos derechos fundamentales que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a -- mejorar la situación de los trabajadores (33).

La Libertad Sindical: Los Convenios fundamentales sobre esta cuestión son: El Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, y el convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949; El primero dispone que los trabajadores y los patrones, -- sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que -- estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa. Prevé garantías para que esas organizaciones, y las federaciones que establezcan, puedan -- desplegar sus actividades sin injerencias de las autoridades públicas; el Segundo Convenio está destinado a proteger a los trabajadores contra los actos de --- discriminación antisindical, a resguardar a las organizaciones de trabajadores y de patrones contra las injerencias mutuas y a fomentar la negociación voluntaria entre la parte empresarial y la parte obrera.

Protección contra el trabajo forzoso: Ha sido tratado en dos convenios.

El Convenio sobre trabajo forzoso de 1930, que prevé la supresión progresiva del trabajo forzoso en todas sus formas, y, durante el período transitorio, su utilización únicamente para fines públicos y como medida excepcional, en las condiciones y garantías estipuladas en los diferentes artículos del convenio.

El Convenio sobre trabajo forzoso de 1959, exige la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y -- utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de -- disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas y como -- medida de discriminación racial, social, nacional, sexo o religiosa.

Protección contra la discriminación; El Convenio y recomendación sobre

(33) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo" Ginebra, 1978, p. 29.

la discriminación en el empleo de 1958, se refieren a motivos de discriminación tan variados como la raza, sexo, opiniones políticas, etc. alcanzan a todos los sectores del empleo y de la profesión, tanto públicos como privados, y se extienden a la formación profesional y al acceso a determinados puestos u ocupaciones, del mismo modo que a las condiciones de empleo en general.

XVIII.- LA O.I.T. Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

Como ya hemos mencionado con anterioridad, la O.I.T. no se limitó a la función legislativa, ni a la de estadísticas, etc. sino que llegó a preocuparse de las condiciones de vida de los trabajadores en ocupaciones donde puedan dar y tener la satisfacción de la más amplia medida de sus habilidades, etc., como lo menciona la declaración de Filadelfia.

Dentro de estos objetivos, fue como lo menciona la declaración -- de Filadelfia.

Dentro de estos objetivos, fue creado el PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo).

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad una resolución en la que se reafirmaba solemnemente que el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores seguía siendo la misión primordial y permanente de la O.I.T.

Los objetivos del PIACT pueden definirse de dos maneras; según se consideren los que deben asignarse a las políticas nacionales de los Estados miembros de acción a disposición de la O.I.T. para hacer evolucionar -- políticas en el sentido deseado (34).

Los objetivos del PIACT son básicamente:

a) Instar a los Estados miembros a que fijen cierto número de objetivos concretos con miras a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velando, especialmente, por la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo que enuncien tales objetivos:

(34) Oficina Internacional del Trabajo, "Revista Internacional del Trabajo" Ginebra, Volúmen 97 2/78, p. 187.

b) Promover, si así proceden, la adopción de nuevas normas internacionales que definan nuevos objetivos;

c) Ayudar a la realización de estos objetivos, facilitando a los gobiernos, a las Organizaciones de patrones y trabajadores y a las instituciones de investigación e información el concurso necesario para preparar y ejecutar programas en materia de mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo que respondan a sus posibilidades.

Como ejemplos de las actividades realizadas por el PIACT, podemos señalar las siguientes:

Respecto de la vida y la salud de los trabajadores: El objeto de la acción es reducir la tasa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, de modo más general, adaptar el medio ambiente profesional a las aptitudes físicas y mentales de los hombres y de las mujeres que trabajan.

El tiempo libre para descanso y distracción; los objetivos propuestos a la acción nacional son: La reducción en la duración del trabajo cuando es excesiva; el examen de los problemas planteados por el trabajo de noche y el trabajo por turnos, habida cuenta de sus consecuencias económicas, sociales y médicas; el estímulo a favor de una mayor adaptación de los horarios laborales a las preferencias personales y a las necesidades de categorías especiales de trabajadores; la concesión a los trabajadores de una gama de elección más amplia entre trabajo, formación o tiempo libre, y el estudio de la correlación existente entre la duración del trabajo y la creación de empleos.

Un trabajo más interesante; los objetivos se dan por dos puntos básicos:

a) Promover formas de organización del trabajo que aseguren un ritmo apropiado, una disminución de la fatiga, un mejor interés por el trabajo y una mayor participación del trabajador en la planificación y organiza-

ción de su actividad;

b) Estimular la adopción de medidas susceptibles de reducir el número de trabajo, la transferencia de diferentes técnicas en los países en vías de desarrollo y facilitar la adaptación de estas técnicas al medio sociocultural de cada país.

CAPITULO CUARTO

ELEMENTOS DE LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- XIX.- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.
- XX.- FINALIDAD DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.
- XXI.- INFLUENCIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.
- XXII.- REGLAS UNIVERSALES.
- XXIII.- PROCESO DE FIJACION DE NORMAS.
- XXIV.- RATIFICACION DE LOS CONVENIOS.
- XXV.- ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS.
- XXVI.- LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA O.I.T.
- XXVII.- EVOLUCION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL.
- XXVIII.- CONTROL MUTUO.
- XXIX.- CONVENIOS NO RATIFICADOS Y RECOMENDACIONES.
- XXX.- DENUNCIA.
- XXXI.- RECLAMACIONES.
- XXXII.- QUEJAS.
- XXXIII.- PORVENIR DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

CAPITULO CUARTO

ELEMENTOS DE LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

XIX.- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La Legislación Internacional del Trabajo, consiste en el establecimiento de un amplio conjunto de normas mínimas en las diferentes esferas de la competencia de la Organización (35).

Las normas conciernen a las cuestiones más diversas, y su influencia se extiende a la vida cotidiana de los trabajadores y sus familiares. Las normas configuran en los textos adaptados por la conferencia internacional -- del trabajo y que se denominan instrumentos internacionales. Esos instrumentos internacionales, dependiendo de las características propias de cada uno, puede ser de dos clases: Convenios y Recomendaciones.

Los convenios no ratificados ocupan una situación similar a las recomendaciones que no son obligatorias, pero las normas que contienen sirven de guía y orientación para la acción. Cuando todas las normas contenidas en un convenio van siendo puestos progresivamente en vigencia, entonces pueden ratificarse.

La Organización Internacional del Trabajo se vió primero como un Organismo encaminado a fijar normas mediante la redacción de un Código de Legislación y aplicación Internacionales. Durante veinte años fue la principal misión de la Organización (36).

Las normas originales de la Organización Internacional del Trabajo, conveniente modificadas, reciben numeración de los tratados, y se conocen oficialmente como Constitución de la O.I.T.

Las ilusiones puestas en algún momento en la O.I.T., como verdadero Parlamento Internacional, no han logrado transformarse en realidad (37).

(35) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social...", op. cit. p. 107.

(36) MACLURE Stuart, "Si quieres la Paz...", op. cit. p. 16.

(37) BAYON CHACON G- PÉREZ BOUTIJA E., "Manual de Derecho del Trabajo", Madrid España, D. Marcial Pons Libros Jurídicos, 1964, 5a. edición, volumen I, - p. 227.

Se ha pretendido que un convenio ratificado derogue ipsofacto todas las leyes contrarias, e incluso, las constituciones de cada país signatario; ésta es una posición extrema, que no tiene sentido y la realidad lo confirma.

Las normas internacionales del trabajo están destinadas a ser de naturaleza universal, es decir, aplicables y alcanzables por países con estructuras sociales muy distintas y en todas las etapas del desarrollo económico y laboral; para lograr este fin, las normas deberían ser flexibles y no rígidas, pero al mismo tiempo deben de fijar metas de progreso social -- que tengan sentido.

El artículo 19 de la Constitución Internacional del Trabajo dispone que: Al elaborar cualquier convenio o resolución de aplicación general, la conferencia deberá tener en cuenta a aquéllos países, donde el clima, -- y el desarrollo incompleto de la organización industrial, u otras circunstancias particulares, hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias, de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

En términos más claros, el problema consiste en lograr que las -- normas de la Organización Internacional del Trabajo representen objetivos -- dignos de alcanzarse y alcanzables, tanto para los países más desarrollados como para los menos.

XX.- FINALIDAD DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional -- del Trabajo, indica tres razones para establecer una organización cuyo propósito primordial sea adoptar normas internacionales del trabajo:

a) El hecho de que la paz universal permanente solo puede basarse -- en la justicia social. Fué uno de los principales factores para los hombres -- que elaboraron la Constitución como parte integrante del trabajo de Versalles.

b) La existencia de condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones y la necesidad de mejorarlas.

Este motivo está realzado en el preámbulo por una alusión a los -- sentimientos de la justicia y humanidad. Está reafirmado en un pasaje de la Declaración de Filadelfia, el que afirma que todos los seres humanos, sin -- distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar mate -- rial y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de se -- guridad económica y en igualdad de oportunidades.

c) El temor a los efectos sociales de la competencia internacional. El preámbulo reconoce que si cualquier nación no adoptase un régimen de tra -- bajo realmente humano, la omisión de ésta obligación constituiría un obstácu -- lo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los tra -- bajadores en sus propios países.

Aparte de éstas razones, que pueden considerarse como principios, -- hay varios factores más que imponen la necesidad de fijar normas internacio -- nales, como son:

d) La necesidad de reglamentar situaciones en que interviene un -- elemento internacional, como la movilidad internacional de la mano de obra. -- Es caso patente el de los marinos y los migrantes.

e).- La complejidad técnica de muchas industrias modernas, que exi -- ge la mancomunidad de la experiencia nacional y la colaboración de los cien --

tíficos y técnicos de nivel superior, para elaborar normas eficaces.

f).- La utilidad que tiene para muchos países un modelo en que basar su legislación laboral, claro está con las adaptaciones del caso a sus circunstancias nacionales.

g) El argumento de lo que se podría llamar el retén de seguridad -- (38). Cuando un país ratifica un convenio de la O.I.T., de hecho está firmando un tratado internacional y contrayendo así ciertos compromisos. Por lo tanto, si el gobierno toma medidas incompatibles con las disposiciones del convenio, infringe un tratado internacional.

(38) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales...", op. cit. p. 28.

XXI.- INFLUENCIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

Las normas internacionales del trabajo han ejercido y siguen ejerciendo su influencia en todos los rincones del mundo, por igual en los países industrializados y en los aún no desarrollados, y la política seguida -- con perseverancia por la O.I.T. de adoptar normas destinadas a ser aplicadas universalmente, se sigue justificando hoy en día.

Este efecto en todos los países miembros de la O.I.T., se ha debido en gran medida a la eficacia de los procedimientos, constitucionales y de otra naturaleza, mediante los cuales se fomenta y revisa la aplicación de -- las normas creadas por la conferencia.

En algunos de los casos, las medidas tomadas en los países para -- hacer cumplir las normas de la O.I.T., han sido reclamadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas, sea directamente o por órganos consultivos tripartitos. Es decir, con los procedimientos de aplicación de las normas, que más adelante veremos, se logra un total control sobre la aplicación de las normas ratificadas por los países y en último de los casos, los propios trabajadores también pueden exigir la aplicación de las mismas.

XXII.- REGLAS UNIVERSALES.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es quién decide que un asunto determinado sea inscrito en el orden del día de la Conferencia, con miras a la posible adopción de un instrumento internacional. El Consejo toma como guía todos los deseos o inquietudes expresados dentro y fuera de la O.I.T. por los gobiernos o por los representantes de trabajadores o patrones.

Va que la cuestión esté inscrita en el orden del día de la Conferencia, la Oficina prepara informes detallados que sirven de base a una consulta previa de todos los Estados miembros de la Organización. En general, se sigue el procedimiento de doble discusión, es decir, que la cuestión es estudiada en dos reuniones sucesivas de la Conferencia: La primera discusión se dedica a los principios generales, la segunda se dirige a la adopción del texto definitivo. La Conferencia se pronuncia en sesión plenaria y si el texto es aprobado por una mayoría de dos tercios, se transforma en un instrumento internacional, un convenio o una recomendación, según sea el caso.

Los gobiernos de todos los Estados miembros están obligados a presentar cada convenio y recomendación, dentro de un plazo de un año desde la fecha de su adopción, a la autoridad nacional competente en materia de legislación laboral.

Al presentar los instrumentos, los gobiernos deben acompañarse de propuestas sobre la aplicación que piensan darles. Los países no están autorizados a rebajar normas nacionales ya en vigencia o pretexto de aplicar normas de carácter internacional.

No pueden adoptarse las decisiones que constituyen el conjunto de la política en la esfera social y económica sin asociar real y activamente a todos aquellos a quienes concierne esta política (39).

(39) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso...", op. cit. p. 181.

De aquí, la absoluta necesidad de crear o de fortalecer organizaciones de trabajadores y de patronos representativas, capaces de orientar los planes de desarrollo hacia una utilización mejor de los recursos y una distribución más justa de sus frutos.

XXIII.- PROCESO DE FIJACION DE NORMAS.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, prevee varios sistemas que se completan entre sí, para vigilar el curso dado a los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Hay un procedimiento que rige la Sumisión de esos instrumentos a las autoridades nacionales competentes, artículo 19: Cada uno de los miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año, a partir de la clausura de la Conferencia, o en circunstancias excepcionales hasta 18 meses, a la autoridad competente, a efecto de que le den forma de Ley o tomen otras medidas.

Hay otro procedimiento para los Estados miembros informen sobre el estado de su legislación y de la práctica en lo que respecta a las cuestiones tratadas en los convenios que no han ratificado y en las recomendaciones, artículo 19.

Un procedimiento de fundamental importancia es el ideado para que los Estados miembros expongan las medidas que han tomado para aplicar efectivamente los convenios que si han ratificados, artículo 22.

Otro de los procedimientos existentes, es, mediante el cual se hace examinar por el Consejo de Administración las quejas presentadas por organizaciones de trabajadores o de patronos contra los Estados miembros que, a su juicio, no cumplen un convenio que han ratificado, artículos 24 y 25.

También hay un procedimiento para hacer examinar por el Consejo las quejas, en el mismo sentido presentadas por un Estado miembro, contra otro, por un convenio que los dos hayan ratificado. El propio Consejo puede iniciar el procedimiento, si lo desea o si recibe una queja de un delegado de la Conferencia, artículo 26.

En puntos más adelante, algunos de estos procedimientos tendrán --

un desarrollo mayor, por considerarlos de suma importancia, tanto para el tema a desarrollar, como para la comunidad de la O.I.T.

XXIV.- RATIFICACION DE LOS CONVENIOS.

La ratificación es el acto por el cual un Estado miembro se comprometo solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la O.I.T. -- tanto en sus Leyes como en la práctica, artículo 19.

Las ratificaciones que se efectúen, no pueden ir acompañadas por - reservas, o sea, los gobiernos no pueden tomar y dejar, según les parezca, - entre los artículos del convenio que se comprometan a aplicar. Hay varios -- convenios que preveen ellos mismos, ciertas exclusiones u opciones, el Direc -- tor General de la O.I.T., al recibir las ratificaciones de los convenios, -- les registra y las comunica a todos los Estados miembros de la Organización, y asimismo, al Secretario General de las Naciones Unidas.

XV.- ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS.

Es necesario que un convenio entre oficialmente en vigor para poder obligar al Estado miembro que lo ratificó. Lo más común, es que el mismo convenio prevea su entrada en vigor 12 meses después de la fecha en que, la segunda ratificación del mismo, se haya efectuado y registrado, posteriormente para cada miembro que lo ratifique, 12 meses después de registrada su propia ratificación.

XXVI.- LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA O.I.T.

Entre 1900 y 1925, se crean en América las primeras instituciones del trabajo; en 1900, en Perú Luis Miró Quezada, al defender su tesis sobre la moderna crisis social, expresaba que se trataba de un estudio sobre la manera justa y conveniente de proteger a la clase trabajadora, a ésta clase pobre y oprimida, procedente de la actual organización social.

En 1902, en Brasil, Evaristo Morales decía: Ya es tiempo de cuidar en el terreno legislativo, de abrir camino a algunos institutos jurídicos, especialmente destinados a la protección de las clases trabajadoras -- y a la modificación de las condiciones de existencia. Los problemas laborales ya habían motivado en Brasil una legislación anticipada en materia de menores, sindicalización rural (1903) y sindicalización en general (1907).- Su primer proyecto de Código de Trabajo fue en 1915 y su Ley de accidentes de trabajo en 1919.

En Argentina, en 1904, Joaquín González, elabora un proyecto de Ley Nacional de Trabajo, que se considera la primer tentativa a nivel mundial, de Codificación de Derecho del Trabajo, pero no fue aceptado.

En 1908, se da en Argentina uno de los más importantes acontecimientos con carácter histórico, a nivel continental, al presentarse al parlamento el proyecto de la creación de un Departamento Nacional del Trabajo, del que se esperaba reuniera una cantidad de funciones indispensables para la preparación de la legislación obrera del futuro. En 1912 se sancionó la Ley Orgánica del Departamento, que funcionó brillantemente hasta 1943.

En México, en 1913, se crea la oficina del trabajo, como dependencia de la Secretaría de Fomento. A nivel Estatal, ya se habían dictado leyes de suma importancia en materia de accidentes del Trabajo en 1904 y 1906; en 1917 se aprueba el artículo 123 Constitucional, el 23 de enero, que constituye la primera declaración de derechos sociales en la historia, también-

nace el Deracho Mexicano del Trabajo, al der la Constitución las bases y -- principios, de acuerdo con los cuales el Congreso de la Unión y la Legislación de los Estados, expedirán Leyes sobre el Trabajo.

La Constitucionalización del Trabajo iniciada en 1917 en México, se difundió en todo el Continente entre 1930 y 1950. En el diseño de la -- política laboral se parte de la Constitución y de la Ley, porque son éstas las que orientan, justifican y preordenan los programas y acciones de la -- política laboral.

Cuando un nuevo Estado va a ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, debe aceptar, formalmente las obligaciones que marca la Constitución para los Estados miembros de la O.I.T., puede suceder que éstos nuevos miembros fuesen territorios coloniales, en este caso, es casi -- seguro de que cierto número de convenios, adoptados por la O.I.T., antes -- de que ingresen a esa miembro ya se aplicaban en ellos, en base al artículo 35 de la Constitución de la O.I.T., que fija el procedimiento especial para territorios no metropolitanos; los miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales son responsables conforme a esto, los Estados miembros están obligados a formular una declaración, con respecto a cada convenio que ratifiquen, indicando en que medida se obligan a hacerlo cumplir, -- en cada uno de los territorios no metropolitanos que dependan de ellos.

XXVII.- EVOLUCION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL.

Una de las disposiciones obliga a los Estados miembros, a someter todo nuevo convenio y recomendación, como ya vimos anteriormente, a la autoridad que compete el asunto, al efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

Otra es la relativa solo a los convenios ratificados, donde se obliga a los Gobiernos a presentar a la oficina una memoria anual sobre las medidas que hayan adoptado para ponerlos en ejecución; a éstos se agregaron más tarde otros arreglos y prescripciones, con el objeto de que los Gobiernos proporcionaran, también, informes sobre los convenios no ratificados -- y las recomendaciones.

Siguió después la inclusión en la Constitución, de nuevas disposiciones sobre el envío de informaciones acerca de la sumisión a las autoridades nacionales competentes, de los nuevos instrumentos adoptados, así como de los convenios no ratificados y las recomendaciones, seleccionados por el Consejo de Administración. A ello se agregó la obligación de los Gobiernos de enviar copia de las informaciones remitidas de la O.I.T., a las organizaciones más representativas de trabajadores y patrones de sus países.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, también contempla disposiciones en virtud de las cuales, pueden efectuarse investigaciones especiales sobre casos determinados.

El examen de las memorias se simplificó lo más posible, así pues, en los últimos años se ha dado por regla general una periodicidad bienal -- a la presentación de memorias detalladas sobre los convenios ratificados.

XIII.- CONTROL MUTUO.

Al presentar los instrumentos internacionales a sus respectivos parlamentos, los gobiernos deben acompañarlos de propuestas sobre la aplicación que piensan serles. Pueden proponer la aplicación total, progresiva, o que no se aplique. Pero una cosa que los países no están autorizados a hacer por ningún motivo, es rebajar las normas nacionales que están en vigencia, con el pretexto de que van a aplicar normas internacionales.

Por cada convenio ratificado, la organización debe ser informada, regularmente, mediante una memoria, sobre las medidas legislativas o administrativas, las decisiones judiciales y la práctica en la materia (40).

El Consejo de Administración, pide todos los años a los Estados miembros, que le comuniquen memorias sobre el estado de su legislación y práctica en las esferas a que se refieren los convenios no ratificados o las recomendaciones, para ver si la evolución que va siguiendo el Derecho Internacional del Trabajo en los Estados miembros de la O.I.T.

Las memorias enviadas por los estados son examinadas sucesivamente -- por dos órganos; en primer lugar por una comisión de expertos independientes, encargados de realizar un examen técnico sobre la aplicación de las normas, y habilidades para pedir a los gobiernos explicaciones y las observaciones son presentadas al Consejo de Administración y luego a la Conferencia en este momento, interviene el segundo órgano de control, es decir, una Comisión de la Conferencia, constituida por representantes de las partes interesadas; Gobierno, Trabajadores y Patronos.

Si ésta última Comisión, comprueba que las normas internacionales no son aplicadas, pide a los gobiernos aclaraciones sobre el caso.

Las conclusiones detalladas de la comisión en la Conferencia son ----

(40) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social", Manual de Educación Obrera, Ginebra 1969, p. 111.

transmitidas a ésta última en un documento oficial y público, en el que la ---
comisión señale, especialmente, los casos en que algunos Estados miembros han
ignorado, en forma persistente, las obligaciones fundamentales de los miembros
de la D.I.T.

XXIX.- CONVENIOS NO RATIFICADOS Y RECOMENDACIONES.

En 1946, se adoptó una enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor en 1948. La modificación al artículo 19, dió al Consejo de Administración, la posibilidad de pedir a todos los países miembros, que informaran sobre el estado de su legislación y práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio no Ratificado o en la recomendación, precisando en que medida han puesto, o se proponen poner en ejecución sus disposiciones y, en el caso de un convenio, indicando los problemas que causan las dificultades que impiden o retrasan, poner en marcha su ratificación.

De este modo, los gobiernos pueden reconsiderar periódicamente, la posibilidad de ratificar ciertos convenios y la utilidad de inspirarse a la hora de crear su legislación legal, en ciertas recomendaciones que no han tomado en cuenta.

XXX.- DENUNCIA.

Cada convenio de la Organización Internacional del Trabajo lleva un artículo que indica las condiciones en las cuales los Estados que lo hayan ratificado, podrán denunciarlo posteriormente, es decir, declarar que ya no están obligados o que no desean estarlo, a respetarlo.

En los convenios adoptados después de 1928, por lo general se autoriza esa retracción, a intervalos de diez años a partir de la fecha en que el convenio entró en vigor por primera vez. Lo más normal, es que la consecuencia de la anulación del compromiso sea motivada por la ratificación de un convenio revisado y más al día sobre el mismo tema.

XXXI.- RECLAMACIONES.

El procedimiento de reclamación, está regido por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la O.I.T. Cualquier organización de patrones -- o de trabajadores, puede dirigir a la Organización Internacional del Trabajo, una reclamación, diciendo que, cualquier Estado Miembro no ha tratado -- de hacer cumplir dentro de su jurisdicción, uno de los convenios que haya -- ratificado. El Consejo de Administración puede somunicar esta reclamación -- al gobierno interesado, para que la comente si lo desea. Si dentro de un -- plazo prudente, el Consejo no recibe comentarios del Estado al respecto, o si los que recibe no le parecen satisfactorios, puede hacer pública la reclama -- ción y, en su caso la respuesta recibida.

En la práctica, el examen de las reclamaciones se encomienda a -- una comisión de tres miembros del Consejo de Administración que al término -- de la investigación, eleva un informe de lo examinado al propio Consejo.

XXXII.- QUEJAS.

Las quejas se regulan por los artículos 26 a 29 y 31 a 34 de la -- Constitución de la D.I.T., que preveen un procedimiento mucho más complejo -- para examinar las quejas o protestas. Cualquier Estado miembro puede presen-- tar a la D.I.T. una queja contra otro miembro si piensa que éste no ha toma-- do medidas para cumplir de hecho un convenio que ambos hayan ratificado. El Consejo de Administración puede poner en marcha el mismo procedimiento, por-- iniciativa propia.

Se nombra una comisión de encuesta para que examine, compuesta --- de tres personas que deben hacer una declaración solemne comprometiéndose a-- ejercer sus funciones y atribuciones con el máximo honor y consagración, con plena y perfecta imparcialidad y con la máxima conciencia. La comisión debe exponer un informe del resultado de sus averiguaciones sobre todos los he--- chos que permitan determinar las recomendaciones sobre lo que debiera hacer-- se (41).

Presentado el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Ad-- ministración y a cada uno de los gobiernos interesados en la queja, se le -- publica. A los mismos gobiernos interesados, se les otorga un plazo de tres meses para que indiquen si aceptan o no las recomendaciones que les señala -- la comisión, alguno de ellos no las acepta, puede someter la queja a la Cor-- te Internacional de Justicia, que a su vez puede confirmar, modificar o anu-- lar las conclusiones o recomendaciones de la comisión, siendo su decisión -- inapelable.

(41) Oficina Internacional del Trabajo. "Las Normas Internacionales del Tra-- bajo". Ginebra 1978, p. 66.

XXXIII.- PORVENIR DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La historia y la experiencia de la O.I.T. y la justicia social de -- demuestra claramente que las normas siguen siendo un instrumento primordial en la acción de la Organización en pro de la Justicia Social. Desde la creación de la O.I.T., se ha adoptado un importante conjunto de normas y se ha instituído un sistema complejo para promover su aplicación (42).

Lo más razonable es preguntarse si después de 65 años y con la cantidad de instrumentos adoptados, superior a 300, no se ha agotado ya lo esencial de la actividad de la O.I.T. Pero el constante cambio de la vida, hace que la actividad legislativa no vea detenida su marcha, por lo tanto, la actividad normativa de la O.I.T., se ve en constante evolución al ritmo de las continuas modificaciones de la política social.

En una organización social cada día se hace más compleja en todas -- partes, las normas de la O.I.T. seguirán teniendo un doble propósito; definir los principios esenciales que deben tenerse siempre presentes, tanto para proteger el individuo como para desarrollar un política social general, y en segundo, proponer reglamentaciones concretas que rijan instituciones o cuestiones -- de una tecnicidad creciente.

El impacto de las futuras normas dependerá, en buena parte de su --- contenido y del nivel de protección que otorguen. Tomando este principio como base, Nicolás Valticos, en un artículo escrito en la Revista Internacional del Trabajo, señala tres tipos de necesidades a emplear en el futuro inmediato de las normas internacionales del trabajo:

- a). Textos de carácter actual y prioritario.
- b). Textos que conviene revisar.
- c). Cuestiones que pueden ser objeto de nuestros instrumentos.

(42) Revista Internacional del Trabajo, Vol. 98 No. 4 1979. p. 445.

Textos de carácter actual y prioritario: La mitad de los textos actuales siguen conservando carácter actual y prioritario. Algunos de ellos son de reciente adopción, otros incluso más antiguos, sientan normas cuya actualidad sigue vigente. En el caso de varios convenios la flexibilidad de su formulación permite a los cambios sobrevenidos con el tiempo, así como las variaciones sufridas en el espacio.

Textos que conviene revisar: Al modificar las situaciones, necesidades y conceptos, o bien, al someter las normas a la prueba de la experiencia, el tiempo hace a veces necesaria la revisión de textos antiguos (43).

Se presentó un problema de procedimiento, a saber, que el mecanismo existente en la Conferencia para adoptar y revisar normas, tal vez no resulte adecuado para lo que probablemente se exija de ella, en razón de las muchas -- propuestas ya formuladas para la adopción de nuevas, así como la revisión de -- normas existentes, algunas de las cuales cabe que se refieran solamente a cuestiones de menor importancia.

Cuestiones que pueden ser objeto de nuevos instrumentos: El grupo -- de trabajo estimó que es preciso proceder a nuevas investigaciones o estudios -- antes de tomar cualquier decisión sobre la necesidad de adoptar normas nuevas. (44).

En los campos de libertad sindical, política de empleo y desarrollo de los recursos, relaciones de trabajo, seguridad e higiene, etc. lo importante es llegar a un acuerdo general sobre un amplio conjunto de normas prioritarias, sobre una lista de texto que deben revisarse y por último, sobre cuestiones destinadas a originar nuevas investigaciones.

(43) Revista Internacional del Trabajo. Vol. 98 No. 4 1979. P. 452.

(44) Revista Internacional del Trabajo. Vol. 98 No. 4, 1979. p. 456.

Desde la creación de la O.I.T., las relaciones internacionales no han cesado de desarrollarse. Las normas internacionales del trabajo están -- llamadas a desempeñar una función en los esfuerzos internacionales por reducir la distancia entre los países industrializados y los que están en vías -- de desarrollo.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- En la primera etapa de la historia del movimiento burocrático en México, no existieron grupos que en pie de lucha presionaran al Estado, para el reconocimiento y declaración de sus derechos, entre otras razones porque no surgían líderes que en forma individual sistematizaran los ideales de los trabajadores al servicio del Estado, levantando la bandera que encausara sus aspiraciones, hasta llegar a tiempos relativamente cercanos en los que se gestaron movimientos que se han ido manifestando, con la creación de instituciones que estabilizaran a los trabajadores en el desempeño de sus puestos o empleos, que fijaran sus derechos y deberes, que forjaran todo un sistema de seguridad social para la clase burocrática, que crearan tribunales para -- sus contiendas con el Estado, es decir, en dichas conquistas laborales del -- movimiento burocrático en México han tenido un carácter eminentemente institucional, al quedar plasmados esos logros burocráticos en diversas disposiciones legales, que han venido a estructurar las conquistas laborales de ese -- importante sector social.

SEGUNDA.- En un país, que como el nuestro, ha vivido épocas muy difíciles, es evidente que sus instituciones también corrieran la misma suerte, es por eso y por razones de necesidades sociales, que surgieron las primeras instituciones reguladoras de las actividades burocráticas como son el Tribunal burocrático, cuyo origen orgánico se desprende del artículo 123 Constitucional apartado "B" fracción XII, este tribunal es el llamado Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de los Trabajadores al Servicio del Estado -- y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; el primero, dirime -- los conflictos entre el Poder Ejecutivo y Legislativo y sus Trabajadores, y -- el segundo, entre el Poder Judicial y sus Trabajadores; pero como se establece en el artículo 10. de la Ley Burocrática: "ésta, es de observancia general para los Titulares y Trabajadores de las Dependencias, de los Poderes de-

la Unión, así como los organismos descentralizados similares a los exteriores, que tengan a su cargo funciones de servicios públicos".

TERCERA.- El artículo 10. de la Legislación Burocrática Federal -- amplía el ámbito de aplicación de la Ley Burocrática, a diversas instituciones y organismos descentralizados, que tengan a su cargo funciones de servicio público. Asimismo el artículo 152 de la Legislación Burocrática, consigna que: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".

CUARTA.- Las relaciones entre los Gobiernos de las entidades federativas y los municipios con sus servidores, han permanecido en el margen del artículo 123 Constitucional, tanto porque en su Apartado "A" no los contempla, y porque su Apartado "B", no los incluye dentro de su régimen; consecuentemente tales relaciones de servicio se han conservado por lo menos desde el punto de vista formal, dentro del derecho administrativo, sin embargo, desde un punto de vista substancial, las diversas reglamentaciones estatales que se encargan de regular esas relaciones, se han inspirado en buena medida en la legislación laboral burocrática federal, y por tanto, su contenido material se aproxima a los principios del derecho del trabajo, solo que en virtud de la autonomía de que gozan las entidades federativas, de conformidad con nuestro régimen federal de Gobierno, la naturaleza específica de las relaciones entre éstas y los municipios con sus servidores, dependerán de la legislación estatal específica.

QUINTA.- Es notorio y evidente que en los preceptos de la Legislación Burocrática Federal se deja fuera a las entidades federativas, sin pensar que el veloz desarrollo de los factores de la producción, el crecimiento de la población y aún en el ámbito de competencias territorial de las entidades federativas acelera e incrementa los conflictos, entre los gobiernos y -

autoridades locales y sus empleados, los cuales se ven obligados a recorrer grandes distancias para someter sus asuntos a la consideración de los Tribunales de la Ciudad de México, únicos competentes para resolver sus problemas, dejando sus intereses al cuidado de terceros y en muchos casos, por dificultades económicas, dejan de proseguirlos, aparte de que no siempre puede seguirse el principio de la inmediatez procesal, y que a mayor distancia que recorrer, más se dificultan los trámites y a menudo resultan tardanzas insuperables, y de que además los exhortos para practicar diligencias, tienen casi invariablemente, que acudir a los buenos oficios de terceros, todo lo cual rompe con el principio constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita, al ser una justicia laboral que llega tarde y mal enfocada a su objetivo y fin, por lo que la descentralización de la justicia laboral federal, debe llegar cuanto antes a todo el territorio de la República Mexicana, lo que estabilizaría vínculos directos con el personal que trabaja en la justicia laboral, en las diversas entidades de la federación, permitiéndole agilizar los trámites, lograr que todos los asuntos sean atendidos con celeridad y disminuir con rapidez el enorme cúmulo de asuntos, que se encuentran rezagados por años; por todos esos motivos resulta procedente y totalmente necesario que en la República Mexicana, se pongan a funcionar las salas auxiliares a que se refieren los artículos 118, 120-C, 124-C, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SIXTA.- Las necesidades de quienes trabajan, son las mismas en todos los países y México siempre se ha mantenido en una línea muy especial en materia de política laboral; la Constitución de 1917, fue una legislación avanzada para su época que abrió el camino a otros países para seguir su ejemplo; además fue pieza importante en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, no porque fuera la creadora de ideales y principios nuevos, sino porque la legislación laboral mexicana, fue la primera que recogió las ideas-

eladas que se encontraban en leyes locales, decretos, reglamentos interiores de trabajo, etc., — además porque las necesidades que había en nuestro país eran las mismas y coincidían con las de muchos otros Estados.

SEPTIMA.- La Organización Internacional del Trabajo es un organismo activo que evoluciona con la aparición y cambios de las necesidades de la clase laboral; su campo de acción no se limita a tomar el carácter de una máquina legislativa internacional, sino que, desde un principio, buscó una cooperación y colaboración entre todos los pueblos, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, de esa manera la solidez que ha mantenido la Organización Internacional del Trabajo, durante todos estos años, se debe en gran parte a que ha roto las estructuras de las viejas reglas laborales internacionales, cambiando la unanimidad de las decisiones, — por las dos terceras partes y adaptando una estructura tripartita, donde se vean representados los intereses de las partes que intervienen en su política; Gobierno, trabajadores y patrones, por eso es que las normas Internacionales del Trabajo son de fácil adaptación a las circunstancias internas de los países ratificantes, se tratan cuestiones muy diversas, referentes a la vida cotidiana de los trabajadores, lo que permite que cada país pueda ir ratificando los convenios según su propia situación específica se los permita.

OCTAVA.- La ratificación de un convenio internacional no constituye una derogación inmediata de la legislación nacional del país ratificantes, al igual que nuestra legislación nacional en materia laboral, las normas internacionales señalan objetivos posibles de alcanzar, ya que se basan en situaciones mínimas que debe de tener todo trabajador, sin prohibir la ampliación de las mismas; por eso es que las normas Internacionales del Trabajo, no persiguen intereses particulares para una u otra de las partes, sino que buscan — la aplicación de sentimientos de justicia y humanidad, en las relaciones cotidianas de quienes trabajan, para lograr con ello la elevación de las condi---

ción humana, tanto a nivel material como espiritual.

NOVENA.- La Legislación Internacional del Trabajo en América, establece normas laborales homogéneas y uniformes, porque la mayoría de los países del continente americano, pertenecen al grupo de los llamados subdesarrollados, y por lo mismo sus políticas laborales se basan en planes e intereses similares, aplicando legislación evolutiva, que tienden a la búsqueda de soluciones acordes con las necesidades cambiantes de la clase trabajadora.

DECIMA.- México es uno de los precursores e impulsadoras del desarrollo del trabajo, su participación constante en conferencias y reuniones, tanto a nivel local como internacional, su constante preocupación por el mejoramiento de la vida de los trabajadores, su Constitución de 1917, la integración del artículo 123 en sus dos apartados, lo hacen ser uno de los más fieles representantes de los fines y principios, contenidos en los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, buscando la salud y el bienestar del propio hombre, la justicia social y todo aquel sentimiento que propugna que el trabajo de un ser humano no es una mercancía ni artículo de comercio, evitando que tropecemos nuevamente en la deshumanización de la justicia y la explotación irracional del ser humano, por lo que válidamente se puede afirmar que la legislación mexicana en materia laboral, es una de las más completas, tanto a nivel continental como mundial, porque nuestro país siempre se ha preocupado por dar un cumplimiento eficaz, tanto a nuestras normas laborales, como a las disposiciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo.

B I B L I O G R A F Í A :

- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo T.I. España, Madrid.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Resúmenes de Memorias sobre los -- Convenios Ratificados. " Ginebra, 1983.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Secretaría de Relaciones Exteriores. México cp, 1080-6 Marzo de 1964.
- DIEZ DE VELASCO, M. "Derecho Internacional Público". Ed. Tecnos, S. A., --- 1957.
- DEVERLI, "Tratado de Derecho Internacional." Vol. V. Buenos Aires, 1966.
- FENWICH, Charles. "Derecho Internacional Público". Ed. Onieta Buenos Aires, 1971.
- FOHLEN, Claude y Bedarida, Francois Historia General del Trabajo. Trabajo y Trabajadores Industriales. Cap. II.
- GONZALEZ EDUARDO. Convenios de la O.I.T. Ratificados por México, S.T.P.S.- México, 1979.
- KASKEL, Walter y DERSCH, Herman. "Derecho del Trabajo", 5a. Ed. Buenos --- Aires.
- Kelsen, Hans. "Teoría General del Derecho y del Estado". Imprenta Universitaria 1949.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo T. II. 1962. Argentina.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo". Imprenta A. Kunding. Ginebra (Suiza), 1982.
- ROSSEAU, Charles. "Derecho Internacional Público". 2a. Ed. Editorial Barcelona, 1961.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Apuntes del Primer Curso de Derecho del Trabajo". México, 1977.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Informe Sobre la aplicación de -- Convenios y Recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, Junio 1983.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y P. S.: Oficina Internacional del Trabajo. "Las -- Normas Internacionales del Trabajo"., México, 1979.
- SEARA VAZQUEZ, Modesto. "Manual de Derecho Internacional Público". 2a. -- Edición, Editorial Pormaco, México, 1965.
- SEPULVEDA, Cesar. "Derecho Internacional Público". Edit. Porrúa Hermanos,

S. A., México.

SERRA RODAS, Andrés. "Ciencia Política". Editorial Porrúa Hermanos, S. A., México, 1976.

ROURINE, Alain y MALTEZ, Bernard. "Historia General del Trabajo Obrero y la Empresa Industrial." Cap. I. Grijalbo.

TRUEBA URBINA, Albarto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 52a. Edic. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

VICROSSI, Alfred. "Derecho Internacional Público". 4a. Edic. Biblioteca Jurídica Aguilar. Trad. Antonio Trujol Sierra, S. A. Madrid, 1957.

CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO, Extracto de los Instrumentos Internacionales Relacionados con Seguridad, Higiene y Medicina - Cabrera, 4a. Edic. Lima-Perú 1981.

"EL FUTURO", Las Normas de la O.I.T., y la Justicia Social, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1981.

"EL IMPACTO", Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1981.

"LA O.I.T. AL SERVICIO DEL PROGRESO SOCIAL", Manual de Educación Obrera, - Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1959.

"LA O.I.T. y las NACIONES UNIDAS", 25 años de Colaboración Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1973.

"Las Normas de la O.I.T. y los Problemas Sociales Internacionales", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975.

"Las Normas Internacionales del Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1978.

MACLURE STUART, "Si quieres la Paz Cultiva la Justicia", la O.I.T. después de 40 años. Asociación Argentina Pro-Naciones Unidas. Buenos Aires, 1961.

SERIE LEGISLATIVA "Selección de Disposiciones Legislativas sobre Trabajo y Seguridad Social en el Mundo. Volúmenes: 2/56, 2/59, 3/61, 3/63, 5/70, - 5/71, 5/74, 1/75, 5/76, 2/80. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

"Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

"Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo".

"Convenios y Recomendaciones". O.I.T. Ginebra.

"Código Internacional del Trabajo y sus anexos".

AGOSTA ROMERO, Miguel y GONGORA PIMENTEL, Genaro D. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Legislación-Jurisprudencia, Doctrina. Editorial Porrúa 1983.

BUELL, L. Nestor de. Conceptos Generales, Introducción al Derecho del Trabajo, Historia del Movimiento Obrero y del Trabajo, Teoría General del Dere-

cho del Trabajo Tomo I. 4a. Edición, Editorial Porrúa 1981.

Buen L. Nestor de. Derecho Individual. Derecho Colectivo, Tomo II. Edición - 4a. Editorial Porrúa 1981.

BUEN L. Nestor de. La Reforma del Proceso Laboral, Edición 2a. Editorial Porrúa 1983.

BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Edición 5a. Editorial Porrúa 1984.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Edición 6a., Editorial Porrúa.

CARRILLO FLORES, Antonio. La Constitución. La Suprema Corte y los Derechos -- Humanos. Editorial Porrúa 1981.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia. Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. Tomo II, Edición 2a., Editorial Porrúa 1982.

CUEVA, Mario de la. Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicalización, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga. Tomo II. Edición. 2a. Editorial Porrúa 1981.

CUEVA, Mario de la. Teoría de la Constitución. Editorial Porrúa 1982.

GUERRERO, Eusebio L. Manual de Derecho del Trabajo Edición 13a. Editorial -- Porrúa. 1983.

LOPEZ ROSADO, Diego G. La Burocracia en México, México Independiente. Edición de la Secretaría de Comercio 1980.

LOZANO, José María. Estudio de Derecho Constitucional Patrio en lo relativo a los Derechos del Hombre. Edición 3a. Editorial Porrúa 1980.

MADRID HURTADO, Miguel de la. Estudio de Derecho Constitucional Editorial Porrúa.

MARTINEZ DE LA SERNA, Juan Antonio. Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa 1983.

MUNOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Teoría Fundamental, Tomo I. Editorial Porrúa 1976.

MUNOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Instituciones Tomo II. Editorial -- Porrúa 1982.

RUIZ MASSIU, Jorge Francisco y VALDES, Diego. Nuevo Derecho Constitucional -- Mexicano. Editorial Porrúa 1983.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1806-1981 12a. Edición, -- Editorial Porrúa 1983.

TRUJES URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral. -- 6a. Edición, Editorial Porrúa 1982.

LEYES FUNDAMENTALES.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. Comentada -- por Emilio D. Rabasa y Gloria Caballero, Edición 1984. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BURECRATICO, Comentada por Alberto Trueba - Urbina y Jorge Trueba Herrera, Comentarios y Jurisprudencia, Disposiciones Complementarias. Legislación de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas.- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Legislación del Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito. 20a. Edición; Editorial Porrúa-1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 123 Constitucional, Nuevos Salarios Mínimos, Ley del Infonavit, Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 1a. Edición, Editores Mexicanos Unidos 1984.

LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL 12 DE ABRIL DE 1934.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DEL 5 - DE DICIEMBRE DE 1938.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 4 DE ABRIL DE 1941.