

276
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

EL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 .
CONSTITUCIONAL

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ACATLAN, EDO. DE MEXICO



1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

GRACIAS

- A MIS PADRES: Por darme la vida
y a mi madre por haber transmitido
su espíritu de lucha y su fe consagrada.

- A MIS HERMANOS: Paz, Luis, Gumaro, Edith,
Volanda, Jorge, Martín, Delfino y Norma
por formar parte de mi historia.

- A MI ESPOSO por su "comprensión"
porque fue ella la que me motivó
a luchar contra viento y marea
porque grata es la ilusión forjada
pero más aún verla realizada

- A MIS HIJOS: Edgar, Diana y Carlos Said
Ya que cuando sentí desfallecer en los estudios
fueron el timón que me sirvió de guía
para encontrar el mar de la tranquilidad

- A MIS SOBRINAS: Maricela y Yazmín
porque sin saberlo fueron notas de melodía
cerca de mí.

- A MI PROFESOR: Lic. Juan José Meléndrez
Rodríguez.
Por ejemplo de profesionalismo
y por la paciencia para dirigir esta tesis.

Gracias a todos por su apoyo.

EL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL APARTADO
"B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

INTRODUCCION

PRIMER CAPITULO
ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD	1
2.- EL TRABAJO EN LOS AZTECAS	4
3.- EL TRABAJO EN LA COLONIA	7
4.- EL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE	15
5.- EL TRABAJO EN EL MEXICO ACTUAL	18

CAPITULO SEGUNDO
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1.- APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	36
2.- LA NATURALEZA DE LA RELACION JURIDICA QUE VINCUA AL ESTADO CON SUS TRABAJADORES	46
3.- EL NOMBRAMIENTO	56
4.- DIFERENCIAS ENTRE EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PUBLICOS .	63
5.- EL ARTICULO 4o. DE LA LEY BUROCRATICA	75

TERCER CAPITULO
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	86
2.- CLASES	92
3.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	98
4.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO	105
5.- DERECHOS SOCIALES LABORALES	111
6.- DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS	122

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El objeto de este trabajo es el hacer del conocimiento del foro, el gran desinterés por parte de la Doctrina y del Poder Legislativo respecto de un problema que se presenta en relación con excesivo número de trabajadores que prestan sus servicios en el Apartado " B " , y a los cuales se les da un tratamiento laboral diferente a la de otros trabajadores que desempeñan iguales funciones.

Las sociedades actuales se caracterizan por el elevado número de organizaciones que las componen, cada una de ellas con objetivos y con ciertos medios para alcanzar sus fines.

Para que una organización pueda permanecer y alcanzar los objetivos que se propone, debe tener una maquinaria administrativa compuesta por personal especializado, cuya responsabilidad consiste en mantener activa la organización y coordinar las actividades de los mismos.

El órgano administrativo que tiene en sus manos la organización, ya sea de cuadros económicos, políticos o sociales, se conoce como Burocracia.

El Estado moderno se basa y desarrolla en la organización burocrática que constituye el mejor instrumento técnico y de dominación, en el cual se monopolizan los medios de dominación y

administración.

En México, la organización del Gobierno Federal, comprende a los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, de entre los que destaca, por el número de personal y por el presupuesto que maneja, el del Ejecutivo Federal, ya que tiene a su cargo un conjunto de actividades Políticas, Económicas y Sociales, de las cuales se encargan las diferentes Secretarías de Estado y el Sector Paraestatal y Descentralizado.

Integran a la burocracia gubernamental los llamados trabajadores al servicio del Estado, expresión general que engloba a todos los Servidores Públicos, los cuales son regulados por el apartado " B " del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del citado apartado, clasifica en dos grandes grupos a los empleados públicos: los de Confianza y los de Base.

Pertenece al primer grupo todos aquellos trabajadores que desempeñan labores de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, entre las más importantes. Conforman el segundo grupo todos los empleados que tienen un nombramiento con carácter definitivo de base, sujetos al régimen del mencionado ordenamiento legal.

Respecto de los trabajadores de Confianza, los mismos no

gozan de estabilidad en el empleo y en consecuencia de los derechos inherentes al mismo. El objetivo de este trabajo de investigación es tratar de precisar en lo posible, la situación jurídica de estos trabajadores, con el propósito de que no sigan siendo marginados al no disfrutar de los derechos y beneficios que otorga a los demás trabajadores del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

PRIMER CAPITULO
ANTECEDENTES HISTORICOS

1 .- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD

La importancia del trabajo como un factor de la producción es un hecho tan antiguo como el hombre, toda vez que sin el trabajo no hay posibilidad de producción y de progreso, además de ser el factor más importante para la creación de bienes y servicios que la comunidad necesita y demanda.

Lo anterior en virtud de que la naturaleza como el capital a pesar de ser factores que concurren a la creación de bienes, se encuentran subordinados al trabajo humano, porque el capital, requiere siempre del trabajo para su creación y la naturaleza, aunque es capaz por sí sola de desarrollar bienes que sirven para satisfacer las necesidades del hombre, no entra en la vida económica sino cuando el hombre, mediante el trabajo la pone en condiciones de servirle como es el caso de la recolección de frutos, cosechas etc., toda vez que no se convierten en bienes sino cuando el hombre los recoge o toma por sí mismo para satisfacer su hambre o su necesidad de vestido o vivienda. Por lo tanto es válido afirmar que el trabajo, es el factor más fundamental de la actividad económica

Ahora bien, en la época antigua se distinguieron dos tipos de

hombres, el nómada y el sedentario.

El hombre nómada ejercitaba una actividad impedido por su misma forma de vida. Esta actividad era por cuenta propia y estaba encaminada a la adquisición de medios necesarios para su subsistencia. Por lo demás, el hombre primitivo no vivió bajo un régimen de propiedad, si se exceptúa el hecho de que considerarse como propias, privativas, las herramientas que construyó por sí mismo, para el logro de los medios necesarios a su sustento y de acuerdo a las condiciones en que se desarrolló.

En tal sentido puede admitirse como correcta la afirmación marxista relativa a que la ley económica fundamental del régimen de la comunidad primitiva fue la de producir los medios indispensables para la existencia de dicha comunidad, con ayuda de instrumentos de producción rudimentarios y a base del trabajo colectivo. Recordemos que cuando cazaban lo hacían en grupo.

" El hombre sedentario, en cambio, crea relaciones más duraderas con la tierra, de la que obtiene determinados productos y a la que irá configurando a través de sucesivas parcelaciones, como patrimonio propio, que le ata y vincula en mayor medida a una demarcación determinada " (1)

(1) .- GARCIA ALONSO, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Ariel. España. 1971. Página 52

La primera forma de prestación de servicios en esa época fue bajo el régimen de la esclavitud, cuya característica fundamental consistió en que el poder del señor feudal sobre el esclavo era absoluto.

La sociedad apareció dividida en dos grandes grupos o sectores; el de los hombres libres y el de los esclavos, estos últimos sin derechos y considerados como cosas. De esta manera, la esclavitud constituyó el fundamento de una situación social cuyo origen fue cualquiera de estas causas: La guerra, la insolvencia del deudor, el nacimiento de madre esclava, la condena penal y por disposición de la ley.

"Conceptuado el esclavo como una cosa, el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo, no por su prestación. En puridad de principios, diremos que ni siquiera la relación era posible ya que ésta requiere la condición de personas en las que aparecen como sujetos de la misma, y el esclavo no lo era, para el Derecho. Como es fácil deducir de lo dicho, se trata más que de una dependencia en la que fundar un vínculo jurídico, de una anulación de la libertad que, al reconocer al esclavo únicamente como objeto, convierte en prácticamente imposible la existencia de relaciones jurídicas de trabajo" (2)

Como lo señala Rafael Caldera: "Dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas,

(2) .- GARCIA ALONSO, Manuel. Obra Citada. Página 53.

puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas el trabajo forzado constituía el régimen General del trabajo" (3)

Lo anterior porque la característica principal de dichas civilizaciones, era el aprovechamiento del trabajo ajeno mediante la imposición coactiva, de tal manera que la esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y cooperar en el trabajo armónicamente, siendo la norma de trabajo la voluntad de los señores feudales, de lo que resulta que poco se sabe sobre los antecedentes de los trabajadores que en la antigüedad desarrollaron labores similares a las que realizan los trabajadores de confianza de la actualidad.

2.- EL TRABAJO ENTRE LOS AZTECAS

Es cierto que poco se sabe sobre las condiciones de trabajo entre los aztecas, como la jornada de labores, el salario y las relaciones de trabajo entre los obreros y patrones, toda vez que la escasa información deriva realmente de meras suposiciones.

Ahora bien, en lo que han estado de acuerdo los historiadores es que los trabajos se distinguían en dos categorías, las comunes

(3) .- CALDERA, Rafael, DERECHO DEL TRABAJO. Editorial el Ateneo, 2a. Edición 8a. Reimpresión. Argentina. P. 91

y los especializados. En cuanto a los trabajos comunes, el maestro José Jesús Castorena, señala : " todos los oficios que no requerirían " mucho arte ", eran del dominio de los pobladores del Anáhuac, la satisfacción de las necesidades más elementales se hacía por el trabajo propio.

El cultivo de la tierra, la cosecha el apartamiento del grano y su transformación, los tejidos, etc., eran operaciones que efectuaban todos, hombres libres y esclavos, excepción hecha de los señores y de los sacerdotes " (4)

El mismo autor afirma en lo referente a los trabajos especializados " las labores complicadas eran desempeñadas por verdaderos artesanos conocedores del oficio y preparados en él mediante un aprendizaje largo (carpinteros, canteros, orífices, pintores, talladores en madera, alfareros, fabricantes de jícaras, tejedores en ropa y vestidos para señores, reyes y sacerdotes, tejedores en esteras, artistas en pluma, zapateros, fabricantes en armas, etc. " (5)

Para que pudiera ser más práctico el cobro de los impuestos, los artesanos de un mismo oficio vivían en un barrio determinado de la ciudad pagando un tributo que cubrían con productos de su

-
- (4) .- CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Editorial Porrúa. 6a. Edición 1984. Páginas 36-37
- (5) .- Ibidem. Página 37

industria y a pesar de ser precisamente una causa externa el hecho que provocaba la reunión en sus barrios, se establecieron nexos internos de importancia, de tal manera que existió un jefe y festividades propias, con la particularidad de que los artesanos concurrían a los mercados en busca de trabajo, prestando sus servicios a la persona que los contrataba, según la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en la Gran Tenochtitlan : " Hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, todos los días muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por jornales " (6)

Ahora bien, no podemos dejar de hablar del trabajo forzado, ya que " la esclavitud aunque con los caracteres de la de los pueblos europeos, también existió " (7) . Había en la época de los aztecas los prisioneros de guerra que generalmente eran sacrificados a los dioses, aunque podían ser conservados como esclavos así como existía el esclavo por crímenes, quien podía volver a la libertad una vez cumplida su condena. La pobreza en que caían las familias fue un motivo más para que la esclavitud persistiera y por tanto el hombre o la mujer por su propia voluntad podían darse como esclavos, o el pobre podía dar a sus hijos como esclavos, para hacer menos pesadas las atenciones

(6) .- De BUEN LOZANO, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial

Porrúa. 6a. Edición. 1985. Página 265

(7) .- J. Jesús Castorena. Ob. Cit. Página 37

del hogar. " El esclavo era tratado con humanidad, ya que tenía habitación, objetos de su propiedad, un pedazo de tierra, mujer e hijos y sólo estaba obligado a trabajar en la casa del amo, en labrar el campo del señor y en las labores periódicas o de temporada, fuera de estas obligaciones era libre. Se le trataba por lo demás como a un verdadero pariente " (8)

3 .- EL TRABAJO EN LA COLONIA

En la época de la Colonia se distinguieron dos tipos de trabajo, el trabajo del campo y el de las ciudades. El trabajo del campo se caracterizaba por ser un trabajo forzado, toda vez que " los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho, el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ellas se encontraban. De ahí que lo primero a que proveyeron fue al reparto de las tierras en cuyo reparto se incluían los naturales que las habitaban. Los habitantes de la tierra tenían la obligación de tributarles y servirles " (9)

Ahora bien, con el pretexto de instruir a los indios en la religión católica y de tenerlos bajo su guarda y depósito, el conquistador siempre exigió de los indios, servicios personales y tributos sin limitación alguna.

(8) .- J. JESUS, CASTORENA. Ob. Cit. Página 38

(9) .- Ibidem. Página 39

El problema de la mano de obra fue uno de los más difíciles de resolver, durante la época de la colonia, toda vez que por un lado los obreros españoles no se iban a trasladar a América para ocuparse, con igual o menor salario, en lo mismo que se ocupaban en su tierra y por otro lado los agricultores indígenas no iban a dejar sus tierras para convertirse en jornaleros mal retribuidos, como entonces lo eran en todas partes del mundo, siendo por lo tanto que no se encontró otra solución, que la de forzar a los indios a suministrar la mano de obra.

Primeramente se recurrió a la encomienda durante la conquista pero como realmente fue imposible destruir dicho sistema, los Reyes de España lo reglamentaron, limitando las obligaciones de los indios e imponiendo deberes a los encomenderos. Para la interpretación de esa reglamentación la encomienda es el derecho que tenía el encomendero de recibir el trabajo de los naturales a cambio del pago de un salario competente, a dar tiempo bastante para el descanso, con la prohibición de llevar a los naturales a climas distintos e insalubres así como de no ocuparlos en labores mineras.

Pero todo esto no sirvió para que el trabajo forzado persistiera a pesar de haber sido reglamentado, ya que tenía el encomendadero la obligación de cobrar tributo a los naturales, cuyo monto no podía exceder de dos mil pesos al año, así como el derecho de exigir servicios de los indios que estaban sujetos a ella. " El tributo se pagaba generalmente en especie y en su

cobro era auxiliar importante del encomendero el cacique del lugar " (10)

De lo anterior se puede distinguir una actividad laboral que tiene semejanza con la de los actuales trabajadores de confianza, por la forma en que el cacique sustituye las labores del encomendero.

" La encomienda, duraba " dos vidas " , es decir, quedaban sujetos a ella, los naturales de la tierra al constituirse la encomienda y sus hijos " (11)

Pero como los españoles abusaron de los derechos que les daba la encomienda, ocupando a los indios continuamente en las actividades agrícolas, ganaderas o mineras, la Corona les privó de dichos derechos, hacia mediados del siglo XVI, e inmediatamente después se adoptó el sistema llamado del servicio personal.

Este servicio personal prevaleció hasta casi el final de la época Colonial. " tendía este sistema a repartir lo más equitativamente la carga de trabajo que se imponía a los indios y el beneficio que de esta carga recibían los españoles. Todos los indios estarán obligados ahora a dar el servicio (antes sólo los

(10) .- CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. Página 40

(11) .- Ibidem.

indios de encomienda) y todos los empresarios españoles tendrían derecho a recibir el servicio (antes sólo los encomenderos). distribuída así la carga de trabajo, tocó a cada indio al año, mes y medio aproximadamente de trabajo " (12)

Aproximadamente a mediados del siglo XVII, en el servicio personal fue suprimido, con excepción de las minas, quedando privados de este servicio los dueños de las haciendas agrícolas y ganaderas, y como la mano de obra seguía siendo escasa, los propietarios al tener dificultades para procurársela, buscaron un procedimiento que se llamó peonaje.

El peonaje consistió en arraigar y sujetar a los indios mediante anticipos de dinero en efectivo, a cuenta de los salarios que entregaba el patrón y como éstos eran ínfimos, la deuda continuamente crecía y se renovaba y por lo tanto el indígena sólo podía abandonar la hacienda en que trabajaba cuando terminaba de pagar su gran deuda.

En lo que respecta a la mano de obra asalariada, la mejor retribuída fue la que se laboró en el interior de las minas, " llegando los salarios más altos hasta alrededor de un peso diario " (13)

(12) .- JIMENEZ MORENO, Wilberto. HISTORIA DE MEXICO. Editorial Ecla. 4a. Edición 1969. Páginas 256-257

(13) .- Ibidem. Página 257

Por otro lado, en virtud de que el obraje tuvo las mismas dificultades para procurarse trabajadores, el patrón solo pudo retenerlos, usando el mismo sistema de la hacienda, esto es, mediante el endeudamiento, padeciendo el trabajador las mismas injusticias que padeció el peón en las haciendas. " No extraña, por ello que la mayoría de estas fábricas fuesen verdaderas cárceles y que el tratamiento en que en ellas se daba a los trabajadores fuese igual o peor que el dado entonces a los presos en las prisiones públicas " (14)

Ahora bien, los naturales rebeldes fueron los esclavos en la época de la Colonia en virtud de estar en desacuerdo con la conquista y con las condiciones derivadas de la misma, siendo por lo tanto objeto de toda clase de transacciones comerciales, para que realizaran toda clase de trabajo sin que el propietario tuviera alguna obligación para con ellos.

En virtud de que los españoles implantaron en México los sistemas jurídicos de su época, organizaron los oficios en gremios, por lo que el trabajo en las ciudades fue de los artesanos.

La finalidad básica del gremio consistió en regular el trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio frente a terceros, o sea frente a los que no eran socios del

(14) .- JIMENEZ MORENO, Wilberto. Obra Citada. Página 257

gremio, de tal manera que siguió tratando de conseguir la igualdad de condiciones de trabajo para sus miembros, limitando a tales efectos la libre competencia, objetivo que obligaba a la reglamentación de la técnica industrial, del control de instrumentos de fabricación, del régimen de explotación de la mano de obra, de la inspección, del comercio, por lo que la organización gremial controló la mercancía, fijaba los precios y organizaba la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento, todo lo anterior, basado en una estructura jerárquica, integrada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros.

El aprendiz debía instruirse en el oficio, con la característica de obediencia al maestro y con un período de aprendizaje que podía abarcar entre cuatro y seis años.

Los oficiales o compañeros fueron una categoría que se caracterizaba por haber pasado el período del aprendizaje sin llegar al grado de maestro, y por lo tanto llegó a ser una persona que cubría las condiciones de maestro por sus conocimientos, pero contratado como un obrero.

El maestro representaba en el gremio, la categoría más elevada, llegando el momento en que se hacía cada vez más difícil el logro de la maestría, al existir sobre todo una dificultad considerable que provenía de una exigencia denominada, obra maestra como requisito imprescindible para acceder a la maestría.

Así el Gremio se convirtió en la unión de maestros a través del poder ejercido por ellos mediante sus tres requisitos esenciales exigidos para ostentar dicha condición, siendo éstos los siguientes:

- 1 .- La capacidad apreciada por los jefes de la profesión u oficio.
- 2 .- El pago de los derechos, con frecuencia onerosos, señalados como necesarios.
- 3 .- La compra de la profesión al señor feudal y al rey.

En lo que respecta a la actividad industrial, ésta se encontraba regida y meticulosamente canalizada a través de los gremios, los cabildos y los monarcas, quienes reglamentaban y vigilaban el cumplimiento de dichos ordenamientos, mismos que determinaban dónde, quiénes y cuándo podían ejercer las profesiones artesanales, cuáles habían de ser los materiales, el peso, la medida, la calidad y la forma de los productos industriales e inclusive a qué precio debían de venderse cada uno de éstos.

Por lo anterior, la industria en la Nueva España abarcó dos grandes ramas, la gremial y la capitalista. Siendo en el taller gremial, donde tuvo su asiento la mayoría de las industrias, como la platería, orfebrería, herrería, carpintería, entre otras, por lo que sólo unas pocas se fincaron sobre fábricas u oficinas propiedad de una persona o compañía y cuyos operarios libres eran

jornaleros.

En esta clase de industria capitalista, por la forma de relación entre el dueño y el trabajador, habría que incluir el obraje o fábrica de tejido, el trapiche o fábrica de azúcar y la llamada en la época Colonial de oficinas, o sea las fábricas de manteles, tocinos, cecinas, etc., siendo lo más importante de estas fábricas, como se indicó anteriormente, el obraje, que abundó en las regiones laneras.

Ahora bien, la riqueza de la colonia era enorme, pero sólo era disfrutada plenamente por pocos, pues la riqueza de gran rendimiento estaba acumulada, o en manos de la iglesia o en manos de una pequeña aristocracia terrateniente, minera y mercantil.

Este reducido grupo lo integraban los criollos y los españoles, que eran los propietarios de las grandes haciendas y minas más ricas, así como eran propietarios de las grandes casas mercantiles y monopolizadores del comercio exterior sucesivamente. Existía una reducida clase media, formada por los agricultores, artesanos y profesionales que tenían fortunas o ingresos de cierta consideración, participando también de la referida prosperidad.

Por otro lado, las clases inferiores por ser económicamente débiles, como los indios, los mestizos y las castas asalariadas y los agricultores pobres en su mayoría, no mejoraron casi de

condición, pero en general nada cambió para los individuos de las clases bajas, quienes siguieron padeciendo limitaciones económicas y soportando el desprecio de las gentes de clase económicamente superiores.

4 .- EL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE

" La Independencia del país si bien no se caracterizó por la adopción de medidas legislativas que hubieran modificado los cuadros de trabajo descritos, de hecho produjo hondas transformaciones en ellos. Es cierto que la esclavitud fue abolida mediante una medida legal; pero ésta produjo seguramente menos efectos reales que aquéllos que se hicieron derivar de la desaparición del dominio español " (15)

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre los años 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín, hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio para la mujer obrera y los niños se destinaban un real semanario.

Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios, de 3 reales diarios (sin que la

(15) .- CASTORENA, J. Jesús. Obra Citada. Página 108



jornada hubiera disminuído en más de una hora) lo que significaba que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos " (16)

" Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Don Antonio López de Santa Ana, e inclusive son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, según nos dice Guadalupe Rivera Marín, quien agrega que se trataba, además de crear fondos de beneficencia, mediante la aportación de cuotas semanarias para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia cajas y bancos de ahorro " (17)

" La reforma encontró todavía con existencia efectiva muchos de los antiguos gremios, cuyas cofradías poseían bienes inmuebles cuantiosos. Hubo por lo tanto, ese movimiento, de incluir en propiedad aquellos organismos " (18) Por lo anterior, con el surgimiento de las Leyes de Reforma, los gremios perdieron la fuerza que detentaban en la Colonia, de tal manera que, sin el apoyo del Estado, todo mundo pudo libremente elegir la actividad que más le convenía a sus intereses.

(16) .- Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Página 272

(17) .- Ibidem. Página 93

(18) .- CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. Página 108

En realidad la situación económica y demográfica nacional dejaba mucho que desear. " En el año de 1856 (manifiesta Gastón García Cantú) nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales Había 8 fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos (movidas por maquinaria) que producía más de 870 mil piezas de manta al año. En otras fábricas más pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardientes de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de 100 millones de pesos " (19)

A pesar de que los españoles perdieron la preeminencia política, conservaron sus propiedades y tanto ellos como los criollos y como la población mestiza acomodada explotaron a la población indígena, desconsiderablemente, bien desposeyéndola de sus propiedades, bien reduciéndola a una servidumbre de hecho.

El obrero es objeto de vejaciones, convirtiéndose en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio Estado representaba. " Una comisión presidida por Ponciano Arriaga, elaboró el proyecto de constitución que, discutido y reformado durante largas sesiones (desde el 16 de junio de 1856 hasta el 5 de febrero de 1857), se convirtió en Código político de nuestra nación " (20)

(19) .- Citado por De BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Página 272

(20) .- JIMENEZ MORENO, Wilberto. Ob. Cit. Página 470

Aparece la inquietud por atender el problema de los trabajadores. " Más bien por seguir la corriente legislativa que privaba en el mundo, que por buscar una solución a algún problema de trabajo, la Constitución Política de 1857, en su artículo 5 sentó el principio de la libertad de trabajo " (21)

El Congreso Constituyente reunido desde 1856 hasta 1857, aprobó el artículo 5 de la Constitución, cuya revisión años más tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917 y su texto fue el siguiente :

" 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 de trabajo, de educación. o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro " (22)

5 .- EL TRABAJO EN EL MEXICO DE NUESTROS DIAS

Para una mejor comprensión del presente inciso, la época

(21) .- CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. Página 109

(22) .- TENA RAMIREZ, Felipe. LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO
Editorial Porrúa. 7a. Edición. 1976. Página 607

contemporánea empieza desde que ocupó por primera vez Don Porfirio Díaz la Presidencia de la República, es decir, a partir de 1884, al cesar en ella el General Manuel González, y conviene afirmar que es en la legislación, donde se plasma la lucha por la norma que favorezca a los trabajadores para elevar el nivel económico de vida, así como su dignidad de persona.

" Durante el régimen de Don Porfirio Díaz, México logra considerables avances en el terreno económico y alcanza un auge material sin paralelo en su historia. Tan gran mejoramiento tuvo como bases la larga paz porfiriana y el tenaz esfuerzo que hizo el gobierno para fomentar la riqueza nacional. Al realizar esta obra de fomento, la administración de Don Porfirio Díaz, cometió dos graves errores, cuyas consecuencias pagaría caro nuestro país primeramente el de abrir la puerta de par en par a las inversiones extranjeras y el de malbaratar las tierras baldías vendiéndolas a quienes las necesitaban menos, es decir a los poseedores de grandes fortunas " (23)

En lo que respecta a la situación que vivieran los obreros de las minas y de las ciudades, en los gobiernos de Porfirio Díaz, que comprendieron desde el año de 1884, hasta 1911.

Se observó que " La jornada de trabajo era muy larga pues oscilaba entre 15 y doce horas; no estaba reglamentado el trabajo

(23) .- JIMENEZ MORENO, Wilberto. Ob. Cit. Página 552

de las mujeres y de los niños; faltaba en muchos oficios el descanso dominical; no existía indemnización obligatoria de los accidentes; los salarios eran bastante bajos y sufrían reducciones mediante las tiendas de raya y también deducciones para el pago de servicios médicos y religiosos " (24)

En aquella época la huelga fue el principal instrumento de lucha, que los trabajadores utilizaron para producir cambios. Entre el período de 1880 y 1900, hubo 75 huelgas en la industria textil; 60 en los ferrocarriles y 35 en la industria tabaquera, pero a medida que la industrialización avanzaba, en la época del porfiriato, la situación de los obreros empeora, porque el gobierno de Don Porfirio Díaz, siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas. " Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos " (25)

Desde el principios de 1906, comienza la agitación obrera, y es en Cananea Sonora, donde Lázaro Gutiérrez de Lara, organizó el Club Liberal de Cananea, por el descontento entre trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre denominada The Cananea Consolidated Cooper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano.

(24) .- JIMENEZ MORENO, Wilberto. Ob. Cit. Página 557

(25) .- SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA. F.C.E. 7a. Reimpresión. 1973. Página 49

La situación era cada vez más difícil, hasta que el primero de junio de 1906, estalla la huelga, con Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón, como los dos principales dirigentes de dicho movimiento.

" Aquí es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación " (26)

En Río Blanco, Veracruz, los obreros organizaron " El Gran Círculo de Obreros " , con problemas similares a los que sufrían los obreros de Cananea. Como presidente de ese organismo estaba Rafael MORENO y como Secretario Manuel Juárez, provocando con esa unión, que en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal se fundaran círculos afines, pero en virtud de que se ponía en peligro la tranquilidad del país, intervino el gobierno de Don Porfirio Díaz, mediante la expedición de un laudo el 5 de enero de 1907, que era contrario a los intereses de los trabajadores, porque establecía una vez más su posición al lado del capital, al obligar a reanudar labores en las fábricas que estaban cerradas y a que estuvieran sujetos los obreros a los reglamentos impuestos o sea al reglamento que prohibía toda

(26) .- SILVA HERZOG, Jesús. Ob. Cit. Página 54

organización obrera. Este laudo provocó disturbios en Rio Blanco porque los obreros se negaron a entrar a laborar con un saldo de 200 víctimas entre muertos y heridos, porque una fracción del 12. regimiento disparó sus armas contra la multitud de trabajadores.

Las causas del descontento general que reinaba en la primera década del siglo, las explica Blas Urrea de la siguiente forma :

" El caciquismo o sea la presión despótica ejercida por las autoridades que están en contacto con las clases proletarias, la cual se hace por medio del contingente, de prisiones arbitrarias, de la Ley fuga, y de otras múltiples formas de hostilidad y de entorpecimiento a la libertad de trabajo. El peonismo, o sea la esclavitud de hecho o servidumbre feudal en que se encuentra el peón jornalero, sobre todo del enganchado o deportado al sureste del país y que subsiste debido a los privilegios económicos, políticos y judiciales de que goza el hacendado. El fabriquismo, o sea la servidumbre personal y económica a que se halla sometido de hecho el obrero fábril a causa de la situación privilegiada de que goza en lo económico y en lo político el patrón, como consecuencia de la protección sistemática que se ha creído necesario impartir a la industria. El Hacendismo, o sea la presión económica y la competencia ventajosa que la gran propiedad rural ejerce sobre la pequeña, a la sombra de la desigualdad en el impuesto, y de una multitud de privilegios de que goza aquélla en lo económico y en lo político y que produce la constante absorción de la pequeña propiedad agraria por la

grande. El Cientifismo, o sea el acaparamiento comercial y financiero y la competencia ventajosa que ejercen los grandes negocios sobre los pequeños, como consecuencia de la protección oficial y de la influencia política que sus directores pueden poner al servicio de aquéllos. El extranjerismo, o sea el predominio y la competencia ventajosa que ejercen en todo género de actividades los extranjeros sobre los nacionales, a causa de la situación privilegiada que les resulta de la desmedida protección que reciben de las autoridades y del apoyo y vigilancia de sus representantes diplomáticos " (27)

El gobierno porfirista, no se daba cuenta de lo que sucedía por desconocer la realidad imperante, de lo que resulta que la Revolución era inevitable. En lo que respecta a la agitación política en el país, se observa que se fundaron círculos liberales en varias ciudades de la República con ideas de atacar a la dictadura de Don Porfirio Díaz. En 1899, se fundó en San Luis Potosí, el Círculo Liberal Ponciano Arriaga, con el Ingeniero Camilo Arriaga, Juan Sarabia, Antonio Díaz Soto y otros más.

En 1903, se reorganizó el Círculo Liberal en la ciudad de México, uniéndose al mismo, Santiago de la Hoz, Ricardo y Enrique Flores Magón, Alfonso Gravioto, etc., y fue hasta el primero de julio de 1906, en San Luis Missouri, En los Estados Unidos de

(27) .- Citado por SILVA HERZOG, Jesús. Ob. Cit. Página 174

Norteamérica, cuando se expidió un documento de gran significación política, intitulado " Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación " , firmado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, constituyendo según Alberto Trueba Urbina, " el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos " (28)

En lo que se refiere al capital y al trabajo, el documento contiene lo siguiente :

- 21 .- Establece un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente : \$ 1.00, para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$ 1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- 22 .- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 23 .- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

(28) .- TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa. 5a. Edición 1980. Página 3

- 24 .- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- 25 .- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 26 .- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergues de dichos patronos o propietarios.
- 27 .- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.
- 28 .- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- 29 .- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30 .- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 31 .- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de

una semana o se niegue al trabajador que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

- 32 .- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

- 33 .- Hacer obligatorio el descanso dominical " (29)

Estos puntos son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a principios del presente siglo, de donde se observa la preocupación que existía por reglamentar los trabajos especiales.

Silva Herzog, afirma que " muchos jefes revolucionarios en la etapa constitucionalista de la revolución conocieron bien el Manifiesto y Programa del Partido Liberal y que, indudablemente, influyó en su pensamiento. Esta influencia se advierte con claridad en la Constitución de 1917, de manera particular en el artículo 123, que legisla en materia de trabajo " (30)

(29) .- SILVA HERZOG, Jesús. Ob. Cit. Páginas 115-116

(30) .- Ibidem, Página 69

A finales de 1907, la mayoría de las personas preocupadas por la situación política, no veía con buenos ojos que el Vicepresidente Ramón Carral, impuesto en tan alto cargo por Don Porfirio Díaz, fuera el sucesor del Presidente. En aquel año Porfirio Díaz cumplía 77 años de edad, sus amigos más íntimos a pesar de que dudaban que terminara su período de seis años, a causa de su avanzada edad, opinaban que debía reelegirse.

La mayoría de la gente consideraba que el sustituto podía ser el General Bernardo Reyes, gobernador de Nuevo León, el licenciado José Ives Limantour, ministro de Hacienda o Don Teodoro Dehesa, gobernador de Veracruz, por lo que en consecuencia se organizaron grupos políticos.

Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República el señor Francisco Indalecio Madero, iniciándose una era política, económica y social. Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1922 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros "

(31)

En México, el Derecho Social nació hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expiden Leyes de carácter social en favor de los obreros, propiciando la celebración del Congreso Constituyente de 1916 - 1917, que transformaría la Revolución en la Constitución de 1917, creándose como lo señala el Maestro Trueba Urbina " un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica " (32)

En lo que respecta a los ordenamientos que se expidieron una vez que triunfó la Revolución Mexicana, podemos señalar los siguientes :

" La Ley de Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906, que establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios del trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como una indemnización y pensión en caso de una inhabilitación "

(33)

El día 2 de septiembre y el 7 de octubre de 1914, se expide en Jalisco la Ley de Manuel M. Diéguez y la de Manuel Aguirre Berlanga, sucesivamente. En la Primera se consigna " el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos,

(31) .- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Página 12

(32) .- Ibidem. Página 145

(33) .- BRICENO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
Colección Textos Jurídicos Universitarios UNAM. P. 82

alimentos, boticas, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos " . La segunda Ley contiene el concepto de trabajador como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio quedan fuera " (34)

Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$ 1.25, para los mineros de dos pesos; y para los trabajadores del campo, 60 centavos. Prohíbe el trabajo de los menores de 9 años; los mayores de 9 años y menores de 12, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental. Los mayores de 12 y menores de 16 años debían percibir un salario mínimo de 40 centavos diarios. Proteger al salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya. Como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar los gastos de alimentación.

Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación. Se constituye una mutualidad con depósitos, por el trabajador del 5 % de sus salarios.

Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patrones crea las Juntas Municipales " (34)

(34) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Páginas 82 - 83

En el Estado de Veracruz, se expide el día 4 de octubre de 1914, la Ley de Cándido Aguilar, que consigna la jornada, salario y descanso similar a la Ley de Aguirre Berlanga " Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la Ley. Integra las Juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para dirimir las controversias obrero-patronales. A los infractores de la Ley impone multas de \$ 50.00 a 500. 00 " (35)

La Secretaría de Gobernación, el 12 de abril de 1915, elabora el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce como Ley de Zubirán, misma que señala " la necesidad de una jornada máxima de ocho horas. Los menores de 16 años tendrán una jornada de 6 horas. Prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por renglones o zonas económicas del país.

En Yucatán se expide el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje " (36)

El primero de diciembre de 1916, Don Venustiano Carranza, dirige un mensaje al Congreso en Querétaro y envía el proyecto del artículo 5, mismo precepto que reproduce en términos

(35) :- Ibidem. Página 83

(36) :- Ibidem. Página 83

generales el contenido en la Constitución de 1857. Como novedad consigna que el contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Surge, en el seno del Congreso Constituyente, la necesidad de ampliar los conceptos en el artículo 5°. del proyecto con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores.

Las discusiones a este respecto nos recuerdan por su particular trascendencia, las de la Asamblea Francesa en 1789, con motivo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Cuatro dictámenes fueron necesarios y un gran número de una sección especial, dedicada a la regulación del trabajo y de la previsión social.

En la sesión del 12 de diciembre de 1916, se dió lectura, por primera vez al dictamen del artículo 5°. formulado por la Comisión integrada por Mújica, Román, Monzón, Recio y Colunga.

Se propuso entre otras cosas, la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el día domingo. Igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas. Volvió a presentarse en la sesión del 17 de diciembre, donde varios diputados solicitaron fuera

retirado, por la serie de modificaciones que debía sufrir " (37)

El artículo 123, fue elaborado mediante largas discusiones dando un paso importante nuestro país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora, siendo cierto el hecho de que es propio del derecho mexicano, la idea de hacer del derecho del trabajo, un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil, y la de incorporar esas garantías en la Constitución por ser nuestra Carta Magna.

Ahora bien, nuestro más alto Tribunal, en su Ejecutoria del primero de marzo de 1938, amparo directo 2/938/2a. Compañía Mexicana de Petróleo " El Aguila " señala el antecedente que se refiere a la forma en que se utilizó por primera vez en México el concepto de empleado de confianza, de la siguiente manera :

" El concepto empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4, 48 y 126, fracción X de la Ley laboral " (38)

(38) .- Citado por De La CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 1966. Página 425

Nuestra Legislación de 1931, en los artículos 48 y 126 fracción X, señalaba lo siguiente :

Artículo 48 .- las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Artículo 126 .- El contrato de trabajo terminará :

X .- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo " (39)

(39) .- Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Trillas. 1983. Páginas 91-92

A pesar de que la citada legislación de 1931, no incluía ningún precepto que distinguiera entre el trabajador en general y los trabajadores de confianza, en la práctica laboral se empezó a observar que quienes representaban al patrón, o los que con más frecuencia tomaban decisiones, así como los administradores y los vigilantes " se les empezó a endilgar el mote de " empleados de confianza " ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban " cuasi patrones " de todos sus subordinados.

" Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma en los privilegiados del Derecho laboral " (40)

Fue en el proyecto de 1968 de la actual Ley Federal del Trabajo, cuando apareció bajo el rubro de trabajos especiales, la regulación de la prestación de los servicios de los trabajadores de confianza. " El concepto cambió el término de empleado de confianza, que se viene utilizando, por el trabajador de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales, están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a

(40) .- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. Página 83

todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc. " (41)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, abrogó la Legislación laboral de 1931 y dedicó el Título Sexto, Capítulo II a los trabajadores de confianza con el propósito de regular la prestación de sus servicios y de diferenciarlos de los demás trabajadores en general.

(41) .- Ibidem. Página 94

CAPITULO SEGUNDO
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1 .- El Apartado " B " del Artículo 123 Constitucional

El Poder Ejecutivo Federal es uno de los tres poderes por medio de los cuales el pueblo mexicano ejerce su soberanía, acorde a lo dispuesto por el artículo 41 de la Constitución General de la República, el cual se encuentra representado por el C. Presidente del País, quien dirige el Gobierno y la Organización Administrativa, que es atendida por los diferentes funcionarios y empleados a su servicio, a través de las Secretarías de Estado, y Organismos Descentralizados. así como de las Empresas Pareestatales.

El conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores integran lo que se conoce en el campo del derecho administrativo como la función pública.

Al respecto señala el maestro Andrés Serra Rojas : " La misión de la función pública está constituida por la organización, funcionamiento y distribución de competencias entre los órganos del Estado a quienes se encomienda la realización de sus fines con los medios de que dispone. Esta organización administrativa requiere de personas físicas que asuman la calidad de funcionarios o empleados públicos que aportan su actividad

intelectual o física para atender los propósitos estatales mediante determinadas prestaciones " (42)

Los funcionarios y empleados públicos que prestan sus servicios al Estado conforman en un sentido general a la llamada burocracia. La burocracia como fenómeno histórico se refiere al cuerpo administrativo que tiene en sus manos la organización, ya sea de unidades económicas, políticas o sociales del país.

Max Weber, opina que el tipo más puro de dominación legal es aquél que se ejerce por medio de un cuadro administrativo burocrático, es a tenor de toda la experiencia la forma más racional de ejercerse una dominación; y lo es en los sentidos siguientes: en precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza, calculabilidad, por tanto para el soberano y los interesados; intensidad y extensión en el servicio; aplicabilidad formalmente universal a toda suerte de tareas; y susceptibilidad técnica de perfección para alcanzar el óptimo en sus resultados "

" El desarrollo de las formas " modernas " de asociaciones en toda clase de terrenos (estado, iglesia, ejército, partido, explotación económica, asociación de interesados, uniones, fundaciones y cualquiera otras que pudieran citarse) coincide totalmente con el desarrollo e incremento creciente de la administración burocrática; su aparición es, por ejemplo, el

(42) .- Serra Rojas, Andrés. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial

Porrúa. 1985. Tomo I. Página 345

germen del estado moderno occidental " (43)

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, reglamentaria del apartado " B " del artículo 123 Constitucional, es el ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre el Estado y los trabajadores a su servicio.

Así lo establece el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, " 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 la Instituciones que a continuación se enumeran : Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, "

No siempre los trabajadores al servicio del Estado han disfrutado de los derechos y prerrogativas que les otorga la ley en comento, puesto que vivían en un ambiente de opresión y angustia, a merced de agravios y arbitrariedades, sufriendo despidos masivos cada cambio de gobierno, carentes de un ordenamiento jurídico que los protegiera y les otorgara derechos tales como; la estabilidad en el empleo, una jornada de trabajo y un salario justo, vacaciones y los beneficios derivados de la seguridad social, etc.

(43) .- Weber, Max. ECONOMIA Y SOCIEDAD. Fondo de Cultura
Económica. 1984. Página 175

Esta situación de desprotección e inseguridad jurídica se fue prolongando a través del tiempo, ya que privaba la idea de que " no eran objeto de la ley los contratos que se referían a los empleados y funcionarios de la administración y poderes del Estado ", según disposición contenida en el artículo 8° de la ley del trabajo del Estado de Veracruz, siendo seguida dicha tendencia por otras leyes estatales.

En el año de 1929, fue reformada la Constitución en sus artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio, facultando al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo y para expedir una ley federal aplicable en toda la República.

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

Los proyectos de la ley Federal del Trabajo que se elaboraron a partir de ese año tuvieron conciencia de que la norma contenida en el artículo 8°. de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz citada anteriormente, contrariaba el sentido de universalidad de la Declaración de los Derechos Sociales contenidos en la Constitución: así mismo los redactores de dichos proyectos, se percataron de que se estaba operando una transformación colosal en las actividades del Estado, a consecuencia del tránsito del liberalismo económico, doctrina que había impuesto la fórmula

fisiocrática del liberalismo de dejar - hacer y dejar - pasar, a una intervención y participación estatales en los asuntos de la economía, cada día más intensa. Distinguiéron entre las funciones del Estado como titular del Poder Público y las actividades que aún desempeñadas por éste, eran de la misma naturaleza de las que realizaban los particulares.

Com base en esta diferenciación, el proyecto de Don Emilio Portes Gil, decía en su artículo 3°. que : " se consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñadas por particulares ".

Por su parte, el proyecto presentado por la Secretaría de Industria y Comercio, decía en su exposición de motivos: " Cuando el Estado obre con Poder Público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse al Estado como patrono en aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituye ejercicio del poder público ni medio indispensable para ese ejercicio ".

Congruente con lo expuesto, el artículo 2°. de dicho proyecto expresaba que : " El Estado asume el carácter de patrono respecto de los servicios que no constituyan ejercicio del poder público

ni sean medio indispensable para su ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico ".

Desgraciadamente la Cámara de Diputados no tomó en consideración las ideas citadas y redactó el artículo 2°. de la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 de la siguiente manera : " Que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan ".

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación expresó en diversas ejecutorias " que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 de la constitución ".

El 12 de diciembre de 1934, el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, expide un acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, como la de no ser despedidos sin justa causa, siendo un antecedente del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Resulta interesante conocer los fundamentos por los cuales el Presidente Abelardo L. Rodríguez, se decidió para emitir el citado acuerdo.

" El propósito fundamental de la revolución armada, atento a las necesidades palpables del país, fue reivindicar a las clases trabajadoras que se encontraban oprimidas y explotadas. El trabajador es de importancia para el desarrollo de la vida pública. Al mejoramiento físico, a la elevación espiritual y a la prolongación de la vida del trabajador, debe el Estado contribuir políticamente.

Hasta ahora está vigente el precepto constitucional de que el Presidente de la República puede nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la Administración siempre y cuando el nombramiento no esté determinado de otro modo en la constitución y en otras leyes.

Ha llegado la época y la oportunidad de iniciar el cumplimiento de un principio revolucionario por lo que se deberá implantar la Ley del Servicio Civil. Por lo tanto, abdicó a la facultad constitucional que tengo para nombrar libremente a los funcionarios y a los empleados que dependen del Poder Ejecutivo, instituyó como seguridad de los funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija las normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, se señalan sus derechos y obligaciones, recompensas y establece en su favor, la garantía de que a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año 1934, en que termina mi ejercicio, nadie será removido de su empleo sin causa justificada debidamente

comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil.

En resumen, el régimen que se inaugura, además de las razones de orden social y revolucionario que lo inspiran, es interno del Poder Ejecutivo, constituye una admisible abdicación de la facultad que tiene, una autolimitación de esta facultad por un período transitorio de tiempo, no coarta la libertad de quien me suceda en la Presidencia de la República, y será lapso y campo de experiencia para la legislación definitiva sobre la materia ".

El Presidente Lázaro Cárdenas del Río, inició ante el Congreso de la Unión la expedición de un Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual sería promulgado el 5 de diciembre de 1938, lo que provocó la derogación del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Dicho Estatuto tuvo varios años de vigencia que fueron suficientes para comprobar los problemas que originaba su aplicación, los que provocaron conflictos dentro de la Administración Pública.

El Congreso de la Unión, ante los reclamos del interés público se vió obligado a examinar un proyecto de reformas y adiciones que complementara y perfeccionara algunos aspectos del Estatuto vigente, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de abril de 1941, y la publicada el 30 de diciembre de 1947.

Los principales aspectos contemplados por el citado Estatuto son los siguientes :

Las relaciones entre el Estado y los trabajadores serían relaciones de trabajo, saliendo del marco del derecho administrativo.

Por resolución expresa del artículo 2'. , la relación de trabajo no se reputaba de naturaleza contractual, sino se deducía del contexto de las disposiciones, era un acto-condición.

Se reconoció el derecho de los trabajadores públicos a formar sindicatos, pero quedó sujeto a dos limitantes; sindicación única en favor del grupo mayoritario y la libertad de ingreso pero una vez efectuado, el trabajador ya no podría dejar de formar parte del sindicato, salvo expulsión, artículo 47.

Se abrió el camino a las discusiones de las condiciones de trabajo, pero su fijación se haría por el titular de la unidad burocrática, sin embargo, los trabajadores podían acudir en revisión ante el Tribunal de Arbitraje.

Las cuestiones económicas, concretamente la fijación del monto de los salarios, no estarían sujetas a debate, pues, según el sistema constitucional, su determinación compete al Poder Legislativo.

Se reconoció el derecho de huelga, la cual sería únicamente procedente para conseguir el cumplimiento del Estatuto o del pago de los salarios.

Por último, se creó el Tribunal Federal de Arbitraje, paralelo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con funciones semejantes.

La revisión del Estatuto se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la organización burocrática mexicana, que ya tenía para ese entonces, y se desarrolló una insistente campaña para elevarlo a la categoría de Ley constitucional, en los mismos términos del artículo 123 Constitucional.

Este proceso político culminó con la adición del artículo 123 de la Constitución, de un apartado " B " creado por decreto del 21 de octubre de 1960, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, se reformó su encabezado por el decreto del 7 de octubre de 1974, al desaparecer los Territorios que adquirieron la calidad de Entidades Federativas quedando como sigue:

" Artículo 123 .- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán : " " B " .- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores " .

El apartado " B ", consta de XIV fracciones en las que se

establecen los derechos y principios que rigen la prestación del trabajo burocrático como son :

La duración de la Jornada diaria de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, los salarios, lo relativo al escalafón, la estabilidad en el empleo, el derecho de asociación sindical, así como las bases de organización de la seguridad social.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de este Apartado, derogó al Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1963, entrando en vigor al día siguiente.

2 .- La Naturaleza de la Relación Jurídica que Vincula al Estado con sus Trabajadores.

El tema de la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores ha sido ampliamente discutido; existen varias teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la función pública, las que pueden reducirse substancialmente en dos grupos:

a .- Teoría de derecho privado; y

b .- Teoría de derecho público.

Las teorías de derecho privado, pretenden enmarcar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores dentro del derecho civil tradicional, analizando que de ambas partes se exige capacidad y consentimiento y que existen prestaciones recíprocas, ya que el empleado proporciona sus servicios a cambio de la remuneración que recibe del Estado. Consideran que se trata de un contrato de mandato si la prestación se traduce en realizar, en nombre y representación del Estado, actos jurídicos; o bien que se trata de un contrato de obra, si la prestación consiste en servicios materiales.

Estas teorías han sido objetadas, observando que en dicha relación el Estado fija unilateralmente las obligaciones del empleado y que éste carece del derecho de discutir las. Sus exponentes contestan a la crítica diciendo que el derecho civil admite contratos de adhesión, en los cuales las condiciones se encuentran fijadas de antemano y el que las acepta se adhiere a ellas y, por consiguiente, expresa su consentimiento para que surja la relación contractual.

La respuesta que se da no es satisfactoria pues es de observarse que el Estado no solamente puede fijar unilateralmente las condiciones del servicio sino que también puede modificarlas en cualquier momento en que la situación de las necesidades públicas lo requieran, sin tomar en cuenta siquiera a la otra parte de la relación, de donde se advierte, que en este caso, se contraría una de las reglas esenciales del derecho civil, siendo

La relativa a que el cumplimiento de los contratos no puede quedar al arbitrio de una de las partes.

La crítica fundamental a las teorías de derecho privado consiste en que la relación del Estado con sus empleados es de derecho público por realizar éste una función de esta naturaleza y, por consiguiente, debe ser regida por las normas de derecho público. Así lo afirma el Maestro Gabino Fraga, al decir que: "las relaciones que surgen con motivo de la organización de los servicios públicos, deben ser en forma tal que la organización pública pueda atender cumplida y eficazmente la satisfacción de las necesidades colectivas, sin que el interés particular del empleado, en esa organización sea un obstáculo para el interés general de tal manera...que el régimen de esas relaciones tendrá que estar constituido por normas que estén inspiradas en aquellas necesidades, es decir, por normas de derecho público". (44)

Por lo que se refiere a las teorías de derecho público, toman los elementos generales de este derecho y pretenden aplicarlo a las relaciones entre el Estado y las personas que le prestan sus servicios. La doctrina ha tratado de determinar la naturaleza jurídica del acto creador de tal relación, y sobre este punto, existen tres corrientes siendo estas:

(44) .- FRAGA, Gabino. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa
1981. Página 338.

- a) .- Las que sostienen que es un acto unilateral del Estado
- b) .- Las que afirman que es un acto contractual
- c) .- la teoría del Estatuto Legal y Reglamentario.

a) .- Las teorías del acto unilateral del Estado.- Según esta teoría el Estado fija unilateralmente las obligaciones de sus empleados, sin que éstos puedan modificarlas. Es un caso parecido, afirman quienes la sostienen, al contrato de adhesión en el derecho civil; sin embargo, éste no es el caso, pues las personas pueden optar libremente entre ser o no empleados de la Administración Pública, amén de que el Estado pueda modificar en cualquier momento las condiciones de prestación del servicio, lo cual va en contra de una de las principales reglas de derecho común, que impiden que el cumplimiento del contrato quede al arbitrio de una de las partes.

El maestro Miguel Acosta Romero sostiene, al igual que otros autores estudiosos de esta materia en comento, que esta tesis resulta inaceptable en México, porque va en contra de lo dispuesto por el artículo 5°. Constitucional, que ordena : " En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán

obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con excepciones que ésta señale " (45)

b) .- Teoría del Acto Contractual.- Esta sostiene el carácter contractual de dicha relación, acepta que el Estado fija unilateralmente las obligaciones del empleado y también puede cambiarlas por su propia voluntad durante la prestación del servicio, estimando que basta que sea necesaria la concurrencia de voluntades para que la relación se forme y, por consiguiente, para que se considere que hay un acto contractual.

El empleado, además de su consentimiento a sabiendas de que el Estado puede disminuir las ventajas o aumentar los cargos, pero así como en los contratos administrativos se han admitido las modificaciones por causa de imprevisión sin que dejen de ser contratos, en la relación de servicio, aún existiendo este elemento aleatorio, no se desnaturaliza su carácter contractual.

Dicha tesis ha sido objetada fundamentalmente por las siguientes razones: porque hay desigualdad entre los sujetos de la relación; la función o el empleo público no son bienes que estén en el comercio, la reglamentación jurídica de esta relación precede a su existencia y no puede derogarse por mutuo consentimiento.

(45) .- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. DERECHO

Editorial Porrúa. 1979. Página 264

El Autor Gabino Fraga, al respecto dice : " Las argumentaciones para sostener la tesis contractual no son aceptables. Además de que en ella se infringen serios quebrantos a la noción clásica del contrato, no puede sostener su punto de vista, porque a pesar de que no hay texto legal expreso que determine qué clase de situaciones jurídicas debe producir el contrato, sí hay los que dan carácter y denominación diversa del contrato a otros actos formados por el concurso de varias voluntades, tales como la ley o como la sentencia que dicta un Tribunal Colegiado. Además la necesidad de que se genere una situación jurídica individual deriva de la función y carácter del contrato. En efecto éste constituye una institución establecida para satisfacer necesidades privadas de los hombres, y como esas necesidades y los medios de que los particulares disponen para darles satisfacción varían de caso, es natural que las consecuencias del contrato deban adoptarse a esa variabilidad, lo cual no se logra sino individualizando los efectos que produce "

(46)

Por su parte el Maestro Andrés Serra Rojas, señala : " que la relación entre el funcionario y el empleado público es una relación de derecho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado de ningún género. Los puestos públicos han sido creados respondiendo a un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general, para realizar los

(46) .- FRAGA, GABINO. Obra Citada. Página 339

fines del Estado, asignados a sus órganos. Lo cual no basta para que ciertas instituciones oficiales se rijan por la Ley Federal del Trabajo " (47)

Tesis del acto condición .- El acto condición deriva de la voluntad del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes, que regulan la relación establecida.

" El acto de nombramiento o de investidura para el cargo público, no es un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato, porque él no origina situaciones jurídicas individuales. Entonces es necesario considerarlo como un acto diverso cuyas características son : las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades que es, no el de fijar los derechos y las obligaciones del Estado y el empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (el particular que ingresa al servicio) de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta o impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los titulares de los diversos órganos del poder público. Ahora bien, ese acto diverso que condiciona la aplicación del estatuto, y que

(47) .- SERRA ROJAS, ANDRES. Obra Citada. Página 367

no puede crear ni variar la situación que establece dicho estatuto y que permite la modificación de éste, en cualquier momento sin necesidad del consentimiento del empleado, es el acto que la doctrina publicista, a la cual nos hemos adherido, denomina acto unión o condición " (48)

La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sostiene la teoría del acto administrativo, acto unión y acto condición, si se toma en cuenta que el artículo 18° dispone que " el nombramiento debe aceptarse " .

c) .- La teoría del Estatuto Legal y Reglamentario.- Las relaciones del Estado con sus trabajadores se regulan de manera estatutaria o reglamentaria. Los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en las leyes y reglamentos. Es un acto unilateral del Estado que fija las condiciones que juzga necesarias para el servicio, sin que intervenga la voluntad del agente, pues es facultad exclusiva de los Poderes de la Unión.

" La teoría del Servicio Civil descansa en este régimen jurídico, considerando que el Estado es el único que debe vigilar que se asegure el interés general y las ventajas de los propios servicios públicos. Correlativamente el sistema reconoce derechos a los trabajadores, que en ningún caso se deberán oponer al

(48) .- FRAGA, GABINO. Obra Citada. Página 340

interés general. El nombramiento descansa en un acto de soberanía
" (49)

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, dispone en su artículo 11°, que : " En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, el uso, los principios generales de derecho y la equidad ".

La primacía del interés general sobre el interés individual puede considerarse esencial en la relación del empleo público, lo que no significa que la protección del empleado proceda solamente cuando su interés coincida con el interés general, ya que la tutela jurídica de los derechos del servidor público, lejos de crear una antítesis de su interés con el del Estado, contribuye a asegurar la mayor eficacia en la administración pública, pues la experiencia ha demostrado que los servicios públicos están mejor organizados y funcionan con mayor regularidad cuando la situación del personal se toma en consideración.

En resumen, podemos decir que, el acto por el cual nace la relación entre el Estado y sus trabajadores es el nombramiento. El acto del nombramiento es un acto materialmente administrativo

(49) .- SERRA ROJAS, ANDRES. Obra Citada. Página 367

(no formalmente administrativo) pues lo Poderes Legislativo y Judicial pueden también nombrar a sus servidores, pero además de encontrarse dentro del rubro general de acto administrativo, comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios.

Además de tratarse de un acto materialmente administrativo, se trata de un acto de aplicación de las normas generales (Constitución, artículos 89, fracciones II, III, IV y V, y 123 apartado " B "; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del ISSSTE, el Presupuesto de Egresos, Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos, los Reglamentos Interiores de cada dependencia, las Condiciones de Trabajo de cada una de ellas, los acuerdos, decretos y circulares que sobre la materia expida el Poder Ejecutivo, etc.), para que la situación in abstracto ya prevista por las normas sea aplicable al trabajador.

Pero al mismo tiempo que es necesario entrar en el supuesto de las normas relativas, también es indispensable que el futuro trabajador del Estado otorgue su consentimiento, pero no a la manera de los actos contractuales comunes, se trata, de un acto unión.

Podemos concluir el tema diciendo que el nombramiento es un acto materialmente administrativo, que permite la aplicación de las leyes conducentes, al personal, y en el cual concurren las

voluntades del Estado y del Servidor.

3 .- El Nombramiento.

Después de haber concluido en el apartado anterior, que el acto por el cual nace la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores, es el nombramiento, nos referiremos en este apartado a él, analizando sus elementos y características respectivas.

El nombramiento es la forma normal para ingresar al servicio de la Administración Pública. Nos señala el tratadista Villegas Basabilbaso, que " El nombramiento puede ser discrecional, condicionado o reservado. El discrecional cuando existe libertad completa en la designación. El Condicionado cuando la designación debe subordinarse a ciertas formalidades como la del concurso, a las de acuerdo senatorial, a las de elección de un tema. Es reservado cuando la designación debe hacerse entre determinadas personas que han prestado servicios al Estado con anterioridad "

(50)

Para expedir un nombramiento existen diversos grados de libertad respecto de la autoridad a quien compete nombrar, que

(50) .- Citado por ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Obra Citada. Pág. 573

van desde la libertad absoluta a la observancia de procedimientos que permiten hacer la selección del individuo que va a prestar sus servicios.

La tendencia moderna es la de restringir esa libertad en razón de ser contrario a los intereses de una buena administración, ya que de no exigir condiciones de idoneidad legal, técnica y moral, puede conducir al favoritismo en los nombramientos y, en consecuencia, los servicios sean mal atendidos y por ello se favorezca a la corrupción.

" El nombramiento es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público, es investido para el ejercicio de una función. En otro aspecto, el nombramiento hace referencia al propio documento en que consta la designación "

(51)

Dentro de nuestro sistema jurídico vigente, corresponde al Presidente de la República nombrar y remover libremente a los altos funcionarios de la Administración Pública, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 89 fracción II de la Constitución.

El artículo 123 Constitucional, apartado " B " fracción VII dispone : " La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y las aptitudes de los

(51) .- Obra Citada. SERRA ROJAS, ANDRES. Página 373

aspirantes, el Estado organizará escuelas de Administración Pública ".

Los sistemas que se utilizan para designar a los funcionarios y empleados de la Administración Pública en México son :

1 .- De Elección. Artículo 81 Constitucional. " La elección del Presidente será directa y en los términos que disponga la Ley Electoral ".

" La elección de los seiscientos según el principio de representación proporcional y el sistema de listas regionales se sujetará a las siguientes bases y reglas y a lo que disponga la ley ". Artículo 54 Constitucional.

" la Cámara de Senadores se compondrá de dos miembros por cada Estado y dos por el Distrito Federal, nombrados en elección directa. La Cámara se renovará por mitad cada tres años " Artículo 56 Constitucional.

Artículo 115 Constitucional Fracción Primera " Cada Municipio será administrado por un ayuntamiento de elección popular directa y no habrá ninguna autoridad intermedia entre éste y el gobierno del Estado ".

2 .- Nombramientos Condicionados o Discrecionales.- Artículo 89 fracciones II, IV, V, XVII y XVIII de la Constitución General.

El nombramiento de los funcionarios y empleados públicos

deberá de contener los siguientes datos :

Artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

I .- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II .- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III .- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV .- La duración de la Jornada de trabajo;

V .- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI .- El lugar en que prestará sus servicios.

La relación de trabajo entre el Estado y los trabajadores a su servicio está constituido, por el conjunto de derechos, deberes y obligaciones que se derivan para el Estado y sus servidores del hecho de la prestación del servicio, legalmente autorizada mediante el nombramiento, elección, inclusión en listas de raya, por tiempo fijo o por obra determinada.

La relación de trabajo implica :

1 .- Un acuerdo de voluntades entre el Estado y sus

trabajadores;

- 2 .- El nombramiento hecho por la Autoridad competente;
- 3 .- La aplicación del Estatuto Jurídico al servidor público;
- 4 .- Los efectos de la relación de trabajo.

Para que exista la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores, es indispensable que se dé el acuerdo de voluntades, así lo establece el artículo 5°. Constitucional.

" Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se sujetará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123

En cuanto a los servidores públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de armas y el de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale ".

En lo referente al nombramiento, en las páginas anteriores se ha tratado todo lo relativo a éste, sólo cabe señalar lo dispuesto por el artículo 18 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

" El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, el uso a la buena fe ".

En cuanto a lo relativo a la aplicación del Estatuto Jurídico al servidor público en particular, en cada caso, según se trate de altos funcionarios, funcionarios o empleados.

En la Constitución se dan las bases que regirán a dicha relación, así como también, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, desarrolla y define las bases en cuales debe darse dicha relación, estructura al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Procedimiento ante el mismo, en el Presupuesto de Egresos de la Federación, se regula lo relativo al salario, gastos de representación, viáticos, gratificaciones, sobresueldos y demás emolumentos que percibe el servidor del Estado, en la Ley Orgánica del ISSSTE, se contempla y organiza todo lo referente a la Seguridad Social.

Continúa la integración del Estatuto Jurídico con los reglamentos interiores de cada dependencia, que señalan los derechos y las obligaciones individuales en el desarrollo del trabajo y en la competencia específica de cada individuo y las condiciones generales de trabajo que regulan las sanciones administrativas, intensidad y calidad del trabajo, las horas de entrada y salida, estímulos al personal, etc.

El Presidente de la República emite decretos y acuerdos a través de los cuales se establecen derechos y obligaciones de los servidores públicos, como son: los acuerdos presidenciales que otorgan cada año a los servidores públicos cuarenta días de aguinaldo al finalizar cada ejercicio fiscal.

Los efectos de la relación de trabajo, se dan, una vez que han coincidido las voluntades libres de vicios del Estado y del servidor público, y habiéndose llenado los requisitos legales respectivos (El nombramiento, registro y protesta), siendo de dos clases principales y secundarios.

Los efectos principales.- que se derivan de la relación de trabajo son por parte del trabajador, ponerse a disposición del Estado para que éste utilice los servicios y prestaciones determinados en el nombramiento y en el Estatuto jurídico.

Por parte del Estado, permitir al trabajador que desempeñe el empleo a fin de que pueda obtener las ventajas económicas inherentes, pero además, tiene la facultad de exigirle el desempeño de las funciones a que está obligado o de lo contrario, el trabajador incurre en responsabilidad.

Los efectos del nombramiento que llamamos secundarios.- consisten en la serie de prestaciones a que se hace acreedor por el solo hecho de ingresar al servicio del Estado, contenidas en su mayor parte en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios

Sociales de los Trabajadores del Estado y las Obligaciones del Estado de conceder dichas prestaciones.

4 .- Diferencias entre Empleados y Funcionarios Públicos.

El manejo de los negocios públicos requiere en cada uno de los Poderes, de un grupo de Funcionarios que expresen la voluntad del Estado, sea para elaborar una Ley, para aplicarla, o para dirimir una controversia, o para desempeñar un puesto importante dentro de la Administración Pública.

" El Funcionario Público se caracteriza por expresar y participar en la formación y ejecución de la voluntad estatal, decidiendo y llevando a cabo sus determinaciones por su carácter representativo de participar en los actos públicos, por no recibir en algunas legislaciones una retribución, y por ejecutar las disposiciones legales especiales de su investidura " (52)

Ha sido una cuestión sumamente debatida en la doctrina cuáles son las características que diferencian a los funcionarios de los empleados públicos, siendo las principales opiniones las siguientes:

(52) .- SERRA ROJAS, ANDRES. Obra Citada. Página 352

León Duguit.- " Designa a toda persona que participa de una manera permanente, temporaria o accidental en la actividad pública, sin tener el carácter de gobernante directo o representante. Los agentes públicos los clasifica en dos grandes categorías: agentes funcionarios y agentes empleados. El agente funcionario participa de una manera permanente y normal en el funcionamiento de un servicio público. El agente empleado es el que participa de una manera momentánea y accidental " (Les transformatios decit. Pág. 32)

Para Maurice Hauriou.- " funcionarios son todos los que, en virtud de nombramiento de la autoridad pública, bajo el nombre de funcionarios, empleados, agentes o subagentes pertenecen a los cuadros permanentes de la administración pública " (Demociati et sciences Matematiques. Pág. 245).

Petrociello, considera que " Funcionario sería el que tiene derecho de mando, de iniciativa, de decisión, y que por esa causa, ocupa los grados más elevados de la jerarquía; por el contrario, empleado sería el que atiende a la preparación o la ejecución de las disposiciones que emanan de una autoridad superior y que, por ese motivo, se encuentran en los grados más bajos de la escala jerárquica " (53)

Para el autor argentino Rafael Bielsa, " funcionario público

(53) .- Citado por ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Obra Citada. Pág. 369

es el que, en virtud de designación especial y legal, ya por decreto ejecutivo, ya por elección y de una manera continua, bajo formas y condiciones determinadas en una esfera de competencia, constituye o concurre a constituir y a expresar o ejercitar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público; ya sea actividad jurídica o social " (54)

El autor Villegas Basavilso, considera que " La diferencia esencial entre el empleado público y la función pública ha de buscarse, más que en los signos de continuativo, permanente, exclusivo y remunerado que caracterizan al primero en el lado exterior de la relación que vincula al individuo con el Estado " (55)

Por su parte el Maestro Miguel Acosta Romero, opina al respecto que " Funcionario es el que representa al Estado a través de órganos de competencia del que es titular. Lo representa tanto frente a otros órganos del Estado o Entidades Públicas, como frente a los particulares y en las relaciones internas con los servidores del Estado " (56)

(54) .- DERECHO ADMINISTRATIVO. Tomo II. Editorial Roque de

Palma. Buenos Aires. 1956. Página 51

(55) .- DERECHO ADMINISTRATIVO. Tipográfica Editora. Argentina

1951. Página 335

(56) .- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Obra Citada. Página 570

El funcionario es a la vez autoridad, porque tiene funciones de decisión y es además trabajador de confianza.

Alto funcionario es la persona física que mediante la designación que señala la ley, es titular de los órganos del Estado que integran los Poderes del mismo, en la jerarquía más alta, en este orden serán en la Federación :

En el Poder Ejecutivo, el Presidente de la República, Secretarios de Estado, Jefes de Departamento Administrativo, El Procurador de la República.

En el Poder Legislativo, Los Diputados y Senadores.

En el Poder Judicial, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Artículo 108 Constitucional)

" Empleado o trabajador es la persona física que desempeña un servicio material, intelectual o de ambos géneros, a cualquier órgano del Estado, mediante nombramiento o inclusión en las listas de raya y que no tiene facultades de decisión, ni representa al órgano como tal, frente a otros órganos, ni frente a los particulares " (57)

La legislación le ha dado una señalada significación al funcionario, ya que se le provee de imperium, es decir, de poderes propios a la función que desempeña, como lo es la

(57) .- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Obra Citada. Página 570

facultad de ordenar o decidir. En cambio el empleado público aparece como mero ejecutor, sin facultades determinadas, la que ejerse por delegación o reglamentariamente.

Los funcionarios y empleados públicos que prestan sus servicios al Estado, están sometidos a diversos regímenes, según el órgano en el cual prestan sus servicios, ya sea en el Gobierno Federal con cargo al Presupuesto General de Egresos de la Federación, en un organismo descentralizado, en una Institución nacional de crédito o en una empresa de participación estatal.

Así tenemos, en primer término, a los trabajadores al servicio del Estado comprendidos en el apartado " B " del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria. Este es el personal que depende directamente de la Administración Pública Centralizada y Desconcentrada y en algunos casos de Instituciones Descentralizadas, según lo dispuesto por el artículo 1°. de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado:

" La presente ley es de observancia general para todos 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 ..., así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos "

En segundo término, los trabajadores que laboran en las

instituciones descentralizadas, exceptuadas las que se enumeran en el artículo 1°. de la ley precitada, que se rigen por la ley Federal del Trabajo, además de los estatutos jurídicos, leyes orgánicas, contratos colectivos de trabajo o reglamentos generales, como es el caso de Petroleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del seguro Social, Comisión Federal de Electricidad, etc.

la ley del Seguro Social, en su artículo 245 dispone : " Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo "

Esta disposición obedece a que la verdadera naturaleza jurídica del Instituto es la de un organismo descentralizado, siendo una ficción jurídica el hecho de que se le considere como un organismo fiscal autónomo, lo que se hizo con el único propósito de poner a disposición el procedimiento económico coactivo para facilitar el cobro de las cuotas.

En tercer término, los trabajadores de las empresas de participación estatal que se rigen también por la Ley Federal del Trabajo. Tal es el caso de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A., etc.

Por último tenemos a los trabajadores sujetos a un régimen jurídico especial, como es el caso de los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el

personal del servicio exterior, los cuales se regirán por sus propias leyes, así lo establece la fracción XIII,, del artículo 123 en su apartado " B " , en concordancia con lo dispuesto por el artículo 8°. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

" quedan excluidos del régimen de esta ley, los trabajadores de confianza, los miembros del Ejército y Armada Nacionales con excepción del personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles y galeras; y aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o sean sujetos al pago de honorarios "

Los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Mexico, organismo descentralizado autónomo, están regulados por un estatuto especial que no puede contrariar lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación con los artículos 22, 23, 79, 83, 61 y 62, del estatuto señalan :

" Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente, administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Congreso Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que conceda la Ley Federal del trabajo "

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, clasifica a los empleados a su servicio en :

a .- Empleados de Confianza, y de acuerdo a lo dispuesto por el Apartado " B " del artículo 123 Constitucional en su fracción XIV:

La Ley determinará los cargos que sean considerados de confianza. las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social "

El artículo 5°. de la Ley de referencia, señala quiénes 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, las de las dependencias y las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado " B " del artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de :

a .- Dirección.- como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la responsabilidad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel de 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 legal 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 desempeñen tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de Auditoría.

e .- Control Directo de Adquisiciones.- Cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f .- En almacenes e Inventarios.- El responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino a la baja y alta en inventarios.

g .- Investigación Científica.- Siempre que implique facultad para determinar el sentido y la forma de investigación que se le 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 Particulares o ayudantías.

j .- Las Secretarías Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial mayor, y Director general de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las Entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k .- Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l .- Los Agentes de las Policías judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

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

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, 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, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auxiliares, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores.- El 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.

Los trabajadores de base son los que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6°. de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, no están incluidos en la

enumeración anterior y que por ello son inamovibles.

Por último, la Ley divide a los trabajadores según el tiempo de duración de sus funciones en definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Esto de Acuerdo al artículo 15 fracción III.

5 .- El Artículo 4°- de la Ley Burocrática

Los trabajadores que prestan sus servicios al Estado pueden ser de dos tipos: 1 .- Trabajadores de Confianza y 2 .- Trabajadores de Base, según lo dispuesto en el artículo 4°- de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que se refiere a los primeros, el artículo 5°- del ordenamiento jurídico en comento, los enumera en cuatro fracciones: La Primera se refiere a los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República. La Segunda Fracción se refiere a los que trabajan para el Poder Ejecutivo y de los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado " B " del artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, manejo de fondos, auditoría, control directo de adquisiciones, así como el manejo de almacenes o inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría, el personal adscrito a las Secretarías Particulares, los agentes del ministerio público federal y del Distrito Federal y los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas. La Tercera Fracción, comprende el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados, al Oficial Mayor, Director General de Departamentos y Oficinas, Tesorero General, Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, Oficial Mayor de la Gran Comisión, Director Industrial de la

Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso. En la Cámara de Senadores, al Oficial Mayor, Tesorero, y Subtesorero. En la Cuarta Fracción, se contemplan en el Poder Judicial a 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 Salas. Acorde a la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984.

Los trabajadores de confianza se encuentran excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por disposición contenida en el artículo 8°, mismo que transcribimos literalmente para una mejor ilustración al respecto

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

La fracción XIV del apartado " B " del artículo 123 Constitucional señala :

" La Ley determinará los cargos que serán considerados de

confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social "

A continuación se transcribe literalmente la Tesis Jurisprudencial número 28, que aparece publicada en la Segunda Parte del Informe de labores de 1979, por el Presidente de nuestro más alto Tribunal.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS .-

La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida como garantía social, con la inclusión del Apartado " B " del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho Apartado " B " contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los Militares, Marinos y Miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así

como el personal del Servicio Exterior se regirán por sus propias Leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del Apartado Constitucional en cita estableció que la Ley Reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñan cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado " B ", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de Seguridad Social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto a lo relativo a derechos de carácter colectivo y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio

precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos ante el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los Titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado Tribunal, que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción "

Amparo Directo 3208/65. Carlos Barrera Ruiz. 9 de mayo de 1966. 5 votos. Ponente Angel Carbajal

Amparo Directo 3295/78. Antonio Cervantes Huerta y otro. 21 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez

Amparo Directo 784/78. Sergio Antonio Domínguez Espinoza. 26

de febrero de 1979. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas

Amparo Directo 4893/78. Ismael Matuo Martínez. 14 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas

Amparo Directo 6130/77. Antonio Cabrera Macías. 25 de abril de 1979. 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo noveno define al trabajador de confianza en los siguientes términos :

Artículo 9°.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Lo estipulado en el primer párrafo del artículo noveno, se ha considerado acertado e inobjetable, por la doctrina, ya que se apoya en un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva, por parte del patrón o del trabajador mismo, en perjuicio de éste; al decir del licenciado Néstor de Buen Lozano, " este principio, no expresado antes en el

derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, independientemente, del derecho a la estabilidad en el empleo "

(58)

Por lo que se refiere a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo en comento, ha suscitado una serie de dudas respecto al requisito de generalidad, pues no quedó claro lo que debe entenderse por " funciones de carácter general " . Mario de la Cueva, a este respecto explica : " que la expresión cuando tuviera carácter general " tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza pues la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales y en armonía también con la tesis expuesta en la Ejecutoria de Loayza y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrón " (59)

Euquerio Guerrero, opina al respecto : " La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general, pues se

- (58) .- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Tomo II. Página 377 .
(59) .- De La Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo I. Páginas 156 - 157

manifestó que con ello se introduce elementos de duda y conflicto. En nuestro concepto el propósito que tuvo el Legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea ocasionalmente, alguna de tales funciones " (60)

El tratadista Alberto Trueba Urbina, afirma que : " las funciones de confianza comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en los departamentos u oficinas, no le dan a tales funcionarios el carácter de confianza " (61)

Néstor de Buen Lozano, dice : " Que el precepto legal no arroja mayores luces En dado caso debió precisarse que las funciones de confianza han de relacionarse con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales " (62)

En cuanto a las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente :

(60) .- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. 1984. Página 44

(61) .- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. 1981. Página 320

(62) .- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Página 379

" Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento "

Los trabajadores de confianza tienen las siguientes limitaciones legales:

- 1 .- No tienen derecho a la estabilidad en el empleo (artículo 49 fracción III de la Ley Laboral)
- 2 .- No tienen participación en las utilidades de la empresa cuando son además representantes del patrón como directores, administradores y gerentes generales de las empresas (artículo 127 Ley del Trabajo)
- 3 .- No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga (artículo 183 Ley del Trabajo)
- 4 .- Podrán ser excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento (art. 194 L.F.T)
- 5 .- El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 (art. 185)

Después de haber hecho un análisis general relativo a los trabajadores de confianza, y a las disposiciones legales que les son aplicables tanto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado " A ", nos referiremos al Segundo tipo de trabajadores que prestan sus servicios al Estado, acorde a la clasificación hecha por el artículo 4°- de la Ley de la Materia en comento, que son : Los Trabajadores de Base.

De conformidad a lo ordenado por el artículo 6°- de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son trabajadores de Base :

" Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente "

El artículo 2°- dispone :

" 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 asumirá dicha relación "

El artículo 9°- señala :

" Los trabajadores de base deberán de ser de nacionalidad

mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato "

La mayor parte de los empleados públicos, que constituyen la base de todo el aparato burocrático, son trabajadores de base, en virtud del nombramiento que les acredita tal carácter y les permite gozar de todos los beneficios contenidos, tanto en el Apartado " B " Constitucional, como los de su Ley Reglamentaria

Sólo los trabajadores de base, a diferencia de los de confianza y temporales, tienen asegurada la estabilidad en sus empleos y garantizados sus derechos de escalafón y ascensos, la asociación sindical, etc., entre otros.

CAPITULO CUARTO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1 .- El Principio de Estabilidad en el Empleo

La Estabilidad en el Empleo constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador respecto de la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

México es un país precursor a nivel mundial de la regla de la estabilidad en el trabajo, según lo afirma el Maestro Mario de la Cueva, el derecho mexicano del trabajo es la primera Legislación de Europa y América que procura reformar integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. " la regla de la estabilidad en el trabajo nació en Querétaro en 1917, sin que pueda decirse quién fue su autor, como idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera. La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De éstas sus dos finalidades se

desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro " (63)

Alberto Trueba Urbina, sostiene : " Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalidad, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que se dieran motivos de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo " (64)

Enrique Alvarez del Castillo, manifiesta : " La estabilidad en el empleo, institución garantizada constitucionalmente, es el eje alrededor del cual se organiza la vida de las relaciones de trabajo " (65)

Por su parte Néstor de Buen señala: " El principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, es una de las manifestaciones, sin duda la más importante en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de

(63) .- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Página 219

(64) .- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Página 297

(65) .- DEL CASTILLO ALVAREZ, Enrique. Ob. Cit. Página 33

trabajo, el trabajador podrá continuar laborando " (66)

En la fracción XXII del artículo 123 Constitucional quedó plasmado el principio de la estabilidad en el empleo, el cual originalmente disponía:

" El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación sindical o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él "

Nuestro más alto Tribunal, o sea la Suprema Corte de Justicia de la Nación al explicar el precepto en comento, sentó tesis jurisprudencial en el sentido de que si un trabajador despedido injustificadamente demandaba su reinstalación, el patrón tenía la obligación de acatar el laudo reinstalándolo en su empleo, sin poder negarse a cumplirlo mediante el pago de daños y perjuicios. La cual en su parte conducente señala:

(66) .- DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Página 553

" REINSTALACION DE TRABAJADORES .- Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y opta por demandar su reinstalación, no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordene reinstalar al obrero, mediante el pago de daños y perjuicios, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar el derecho de reinstalación del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir con esta obligación "

Semanario Judicial de la Federación

Tomo LXVII. Qué Oscar. Página 2044

Tomo LXXV. Cía. Terminal de Ver., S. A. Página 4766

Tomo LXXV. Cía. Del Ferrocarril SubPacífico. Página 9383

Tomo LXXVI. Briseño Guadalupe. Página 2467

Tomo LXXVIII. Cía. Industrial de Parras. Página 1305

Esta nueva tesis jurisprudencial provocó una gran oleada de protestas por parte de trabajadores y sindicatos, ya que negaba el principio de la estabilidad en el empleo, consagrado en la Constitución. Dicha tesis estuvo vigente desde el año de 1941 a 1962.

Al aumentar la inconformidad y las protestas por parte de los sectores afectados por la aplicación de la tesis de referencia, en el año de 1962, se reformó la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Se ratificó el derecho de los trabajadores a la

estabilidad en el empleo en tanto no surja una causa justificada para su separación.

En dicha reforma se previeron, como excepciones al principio general algunos casos, no en todos había admitido la jurisprudencia, en que los patronos puedan negarse a reinstalar a los trabajadores despedidos sin causa mediante el pago de una indemnización. Para tal efecto se adicionó a dicha fracción con el párrafo siguiente:

" La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización "

El artículo 49 de la Ley Laboral, en reglamentación de la anterior adición, estableció que el patrón quedará eximido de cumplir con el contrato de trabajo, o sea de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, exclusivamente cuando se trata de:

- I .- Trabajadores con una antigüedad menor de un año
- II .- Trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón
- III .- Trabajadores de confianza.
- IV .- Trabajadores del Servicio Doméstico; y
- V .- Trabajadores Eventuales

Con las mencionadas reformas constitucionales y legales se hizo nula la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y se restituyó el principio de la estabilidad en el empleo, salvo los cinco casos de excepción expresamente previstos.

Acorde con estas ideas la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha consagrado la estabilidad de los trabajadores de base al establecer categóricamente en su artículo 46 que: " Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa "

Esta disposición tiene su fundamento en lo dispuesto por la fracción IX del Apartado " B " del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que establece:

" IX .- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley .

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

2 .- CLASES

Tanto la estabilidad absoluta, como la estabilidad relativa nutren a la relación de trabajo, en mayor o menor grado, dándole vitalidad en su desarrollo y validez a su duración.

" La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo " (67)

Se habla de estabilidad absoluta: " Cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de resolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador " (68)

En la redacción originaria de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional se consigna la estabilidad absoluta en el empleo, la cual fue derogada por la reforma de 1962 a dicha fracción debido a las confusiones creadas por la Jurisprudencia de la Suprema Corte, y se instituyó la estabilidad relativa. Se estableció como regla general, el derecho de ser reinstalado

(67) .- RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Instituto de Investigaciones U. N. A. M. 1980. Página 35

(68) .- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Página 221

cuando así lo demande el trabajador y no exista causa justificada de rescisión, pero se dispuso que el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos que determine la Ley.

El 31 de diciembre de 1962, se reformó la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 123 y 124, quedando redactado el texto de los mismos de la siguiente manera:

Artículo 123 .- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje "

Artículo 124 .- " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo siguiente:

I .- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años

II .- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III .- En los casos de aprendices.

IV .- En los casos de empleados de confianza.

V .- En el servicio doméstico.

VI .- cuando se trate de trabajadores eventuales *.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reprodujo en el artículo 49 lo dispuesto en los anteriores preceptos con la única variante de que fue reducida la antigüedad de los trabajadores de dos años a un año y se suprimió la fracción que comprendía a los aprendices.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 consignó, desde un principio la estabilidad relativa, al apartarse de los conceptos civilistas que contemplaban la rescisión de los contratos de

tracto sucesivo, como el arrendamiento por el simple preaviso de cualquiera de las partes, y limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

La Ley ha establecido que el trabajador que rompa su relación de trabajo sin causa justificada, tiene como sanción la responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona (artículo 32 de la Ley Laboral). Por lo que respecta a los patrones se estipuló una dualidad de acciones, que puede ejercitar el trabajador afectado, a su elección y son: La reinstalación en su empleo o la indemnización constitucional (artículo 48 Ley del Trabajo).

" Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podrá ser contraria a la naturaleza de las cosas, porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales: así, a ejemplo: no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico " (69)

Si bien es cierto que como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie

(69) .- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Página 221

puede pronunciarse, también lo es que legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto resulta perjudicial o irrealizable " (70)

" La estabilidad es un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga. Si la estabilidad fuera una obligación, sería una forma enmascarada de esclavitud, obligación del trabajador de prestar sus servicios a un mismo patrón durante toda su vida " (71)

La estabilidad se concibió como un derecho en beneficio del trabajador, con el propósito de garantizar su permanencia en el empleo protegiéndole del despido injustificado. Ahora bien, se dice que no sería posible lograr una estabilidad absoluta, con lo que estamos completamente de acuerdo, ya que si existiera la estabilidad como un derecho irrestricto o absoluto se convertiría no en un derecho, sino, en una obligación a cargo del trabajador de permanecer en su empleo, lo cual sería totalmente contrario a la naturaleza de dicho principio, y con ello se atacaría el derecho que tiene todo trabajador de prestar sus servicios en forma voluntaria, contemplado como garantía en el artículo 5o. Constitucional, mismo que en su tercer párrafo señala:

(70) .- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 1985. Página 136

(71) .- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 1983. Página 282

" Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento "

En el mismo sentido el séptimo párrafo establece:

" El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles ".

La Ley Federal del Trabajo vigente asimismo dispone en sus artículos 32 y 40 que:

" Artículo 32 .- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona ".

" Artículo 40 .- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año ".

El derecho de la estabilidad se encuentra dirigido a proteger la permanencia en el trabajo en contra de la voluntad arbitraria y caprichosa del patrón. Pero no protege la permanencia de la relación de trabajo, en contra de causas ajenas a la voluntad de éste; como son: la libertad del trabajador de no seguir trabajando (artículo 53 fracción I Ley Laboral); la muerte del trabajador (artículo 53 fracción II); la incapacidad del

trabajador que le impide seguir laborando (artículo 53 fracción IV y 495); la fuerza mayor o el caso fortuito (artículo 434 fracción I); la muerte del patrón (artículo 434 fracción I); etcétera.

3 .- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

El principio de la estabilidad en el empleo se encuentra en íntima conexión con la duración de las relaciones laborales, pero antes de tocar este punto, es preciso determinar lo que se entiende por relación de trabajo y analizar los elementos que la integran.

La relación de trabajo, es una relación jurídica. Las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La relación del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una serie de derechos y deberes recíprocos.

" El término relación jurídica es empleado para designar a: un derecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas; y b: esas mismas consecuencias jurídicas " (72)

(72) .- PANDEKTERN, Párrafo 17.. Citado por MUÑOZ RAMON, Roberto
Ob. Cit. Página 39

El Maestro Mario de la Cueva, identifica a la relación jurídica con el hecho real, y sostiene: " La relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado " (73)

La relación de trabajo vino a ser una de las nociones fundamentales y propias del derecho del trabajo. Los estudios realizados a principios de siglo por G. Scelle y E. Molitor, enriquecidos por los de P. Durand y Mario de la Cueva, han explicado claramente las tres distintas causas por virtud de las cuales el mismo estatuto de trabajo se aplica a los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador.

Unas veces la causa es un contrato libremente discutido y celebrado por las partes, según la concepción civilista, si bien aún en el caso de los empleados de confianza dentro de los límites estrechos que dejan a la autonomía de la voluntad la Ley tutelar, los contratos colectivos, los reglamentos, etcétera.

En otras ocasiones, la causa deriva únicamente del simple hecho, con sentido o más bien coincide del enrolamiento del trabajador y entonces la aplicación del estatuto laboral resulta del cumplimiento de este acto condición.

En la mayoría de las ocasiones, la causa dimana de la Ley en virtud de que la misma ha autorizado la imposición de la relación

(73) .- Ibidem. Página 193

de trabajo por medio de la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos colectivos, sin que exista necesariamente, en todos los casos manifestación alguna de voluntad individual de las partes.

La Legislación Mexicana acepta como principio la relación de trabajo y reconoce la posible celebración del contrato de trabajo al que atribuye los mismos efectos (Artículo 20 L.F.T.). Lo que produjo un avance positivo y una proyección doctrinal evidentes, puesto que: " legalmente quedó reconocida la autonomía del derecho del trabajo con respecto a su origen civil, en sus aspectos fundamentales, ya que las causas principales de aplicación del estatuto laboral son ajenas a la concepción civilista del contrato; el derecho positivo ha confirmado los supuestos teóricos demostrados por la doctrina, lo que hace prácticamente imposible cualquier regresión; por último, la misión del derecho del trabajo ha de ser la regulación de todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualquiera que sean las condiciones por las cuales ésta se hubiera establecido "

(74)

Mario de la Cueva describe a la relación laboral como: " La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la -----

(74) .- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Página 187

cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias " (75)

De la que deducen las siguientes consecuencias:

- a) .- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado
- b) .- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provocó por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, ésto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador
- c) .- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador ni del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- d) .- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el

(75) .- Ibidem. Página 187

nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada, la voluntad del trabajador se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo "

La idea de la relación de trabajo tiene su antecedente legislativo en la presunción laboral contenida en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual establecía:

" Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias "

El propósito de esta presunción fue el de hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris tantum, en favor del trabajador, a quien le bastaba acreditar la existencia del servicio personal para que fuera el empresario quien tuviera la carga de la prueba sobre la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. Lo que fue reforzado por lo dispuesto en el artículo 31 del mismo ordenamiento legal, él que señalaba: " la falta del contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de tal formalidad "

La Ley Federal del Trabajo de 1970, es la que reglamenta y define a la relación de trabajo en su artículo 20:

Artículo 20 .- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario "

Perdura la idea del contrato de trabajo, pues lo define en el párrafo segundo de dicho artículo diciendo que:

" Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Nuestra Legislación aceptó el hecho, de la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte, es frecuente en la vida del Derecho Positivo Mexicano, como es el caso de los trabajadores de confianza, domésticos y de la pequeña y mediana industria, y aún necesario, tal es el caso de un contrato para la prestación de un trabajo futuro, transcurrido un tiempo después de la fecha de su celebración o para cumplirse en un lugar distante del que se celebró.

Los elementos de la relación de trabajo son:

- a) .- El trabajador;
- b) .- El patrón;
- c) .- La prestación de un servicio personal subordinado;
- d) .- El pago de un salario

La Ley Federal del Trabajo vigente define al trabajador en su artículo 8º-, diciendo: " Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado "

El artículo 10 del mismo ordenamiento define al patrón de la siguiente manera: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores "

La prestación del trabajo debe de hacerse en forma personal, ésto quiere decir que el trabajador debe prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores.

La prestación del servicio, además de ser personal debe de ser subordinado, este elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

Por subordinación se entiende, de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus

servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. De acuerdo con lo señalado por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 la cual en su parte conducente y según opinión de Mario de la Cueva: " La subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo " (76)

Por lo que se refiere al pago de un salario, si bien es cierto que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, teóricamente, en el desarrollo de la misma aparece como una consecuencia de la prestación de trabajo. La Ley señala los plazos dentro de los cuales deberá efectuarse el pago del salario.

4 .- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo nace en el preciso momento en que se

(76) .- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Página 203

empiezan a prestar los servicios, y su duración será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa acorde por lo dispuesto por el artículo 35 de la ley del Trabajo

Existe la posibilidad de que las relaciones de trabajo sean por tiempo fijo o por obra determinada, siendo estos casos excepciones a la regla general de la duración de la relación por tiempo indefinido.

Según lo dispuesto por el citado artículo 35 " las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado "

La relación de trabajo por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad. Así lo ha establecido la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis Jurisprudencial que a continuación transcribimos:

CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACION DEL, POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO .- Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deje de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada "

Amparo Directo 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 9 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente. Salvador Mondragón Guerra.

Amparo Directo 795/71. Jesús Magaña Villa. 9 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente. Salvador Mondragón Guerra.

Amparo Directo 2066/71. Tomás Hernández Hernández. 23 de marzo de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Euquerio Guerrero López.

Amparo Directo 2432/71. Roberto Gutiérrez Marie. 3 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente. Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo Directo 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coag. 20 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Manuel Yáñez Rufz.

No es suficiente para que se considere que una relación es para obra determinada, porque así lo convengan el trabajador y el patrón, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de este tipo de relación laboral, pues en el caso de no tener esa característica, el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá derecho a que en caso de que el patrón de por terminado dicho contrato a ejercitar las acciones consignadas en el artículo 48 de la Ley de la materia que nos ocupa al configurarse un despido injustificado.

El artículo 36 de la ley Laboral establece de:

" El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza "

La relación por tiempo determinado, a diferencia de la descrita anteriormente, tiene algunas modalidades que son estar sujetas a un determinado plazo o a una condición.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley en cita, el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I .- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II .- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III .- En los demás casos previstos por esta Ley "

Como son los previstos por los artículos 193, 195 fracción IV y 305, que prevén el contrato por viaje en los lugares y la actuación de un artista en una o varias temporadas o funciones.

En dado caso de que subsista la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, así lo dispone el artículo 39, en concordancia con la Tesis Jurisprudencial emitida por la Suprema Corte en este sentido:

* CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL .- Según lo dispuesto por los artículos 25 fracción III, 35, 36, 39 y 327 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato por obra determinada, que preve el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo

contratado al término ".

Amparo Directo 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. 5 Votos. Ponente. Juan Moisés Calleja García.

Amparo Directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de Febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio.

La relación de trabajo por inversión de capital determinado se encuentra reglamentada en el artículo 38, él que dispone:

" Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado "

En este supuesto la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, es decir, cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para este objeto.

5 .- Derechos Sociales Laborales

Es necesario, para llegar a dar un concepto de Derecho Social primero estudiar brevemente a la clasificación que se le ha dado a las normas de derecho durante casi toda su existencia pudiendo nosotros asentar, que la división de las normas jurídicas del Derecho Público y Derecho Privado, es obra de los juristas romanos. La doctrina clásica hállase sintetizada en la conocida sentencia del Jurisconsulto Ulpiano " Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singularum utilitatem " . " Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana, Privado el que concierne a la utilidad de los particulares "

A esta concepción se le conoce con el nombre de teoría de intereses en juego. La naturaleza privada o pública de un precepto o conjunto de preceptos, depende de la índole del interés que garanticen o protejan. Las normas del Público corresponden al interés colectivo; los del privado refiriéndose a intereses particulares.

Dícese Público lo que beneficia a la comunidad. Derecho Público, es pues, el que regula relaciones provechosas para el bien común. Las facultades de Derecho Público, por ejemplo, las gubernativas del empleado, el derecho del voto ciudadano, concíbese para ser ejercitadas en orden al bien general. El Derecho Público rige los poderes que se hayan directamente al

servicio de todos; es decir, de la ciudadanía. En cambio los Derechos Privados por ejemplo la propiedad, los tiene el interesado para sí, antes que para nadie; hállanse al servicio del poder de su voluntad.

Esta teoría de los intereses en juego ha tenido diversas objeciones, las cuales son:

- 10.- La nota de intereses en juego es un concepto vago;
- 20.- La Teoría clásica desconoce, al parecer ignora, el hecho de que los intereses privados y públicos no se hallen desvinculados sino, por el contrario, fundidos de tal manera, que es difícil, cuando no imposible, señalar en cada caso donde terminen el particular y dónde empieza el colectivo;
- 30.- Si se acepta el criterio pregonizado por los romanos, la determinación de la índole privada o pública, de una institución o una norma de derecho, queda por completo el arbitrio del legislador, ya que esta será quien establezca en cada caso, según sus personales convicciones, qué intereses son de orden público y cuáles de naturaleza privada. Y en tal hipótesis, la distinción, puramente formal, resultará sujeta a condiciones de oportunidad, fundamentalmente políticas, que le quitarán todo valor científico.

El error más grave de la teoría estriba en proponer, como

critério, de una clasificación que pretende valor objetivo, una noción esencialmente subjetiva. Quien dice interés, en el sentido propio del término, alude a la apreciación que una persona dé a determinados fines. Tener interés en algo significa atribuir valor o importancia a su realización, de aquí que todo interés sea esencialmente subjetivo. Tal interpretación del término sirve de base a la tercera de las objeciones enumeradas. Si el interés es algo subjetivo, la determinación de la índole de los fines que el derecho ha de realizar queda necesariamente sujeta al arbitrio del legislador.

Querer dividir las normas del Derecho en función de los intereses que aspiran a realizar, equivale, dice el maestro Hanz Kelsen a hacer una clasificación de los cuadros de un museo de acuerdo con su precio. No es posible hablar de normas exclusivamente destinadas al logro del interés individual, porque todo precepto tiene como meta la realización de intereses de ambos géneros " desde el momento en que una norma del Derecho protege un interés individual, esa protección constituye un interés colectivo. Cuando el orden jurídico contiene normas reguladoras del préstamo (Derecho Privado), pónese de manifiesto que existe un interés colectivo en la existencia de tales normas. Y de modo análogo, en cada norma positiva de Derecho Administrativo o Penal (Derecho Público) puede determinarse el hombre al cual se reconoce un interés en cada norma, la cual se convierte en protectora de ese interés ".

La teoría de la naturaleza de la relación, es la que tiene una aceptación más general, consiste en sostener que el criterio diferencial entre los Derechos Privado y Público no debe buscarse en la índole de los intereses protegidos, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellos establecen. Una relación es de coordinación cuando los sujetos que en ella figuran, se encuentran colocados en un plano de igualdad, como ocurre, por ejemplo, si dos particulares celebran un contrato de mutuo o de compra-venta.

Los preceptos de Derecho dan origen a relaciones de subordinación cuando, por el contrario, las personas a quienes se aplican no están consideradas como jurídicamente iguales, es decir, cuando en la relación interviene el Estado, en su carácter de entidad soberana y un particular. Las relaciones de coordinación o igualdad no sólo pueden existir entre particulares, sino entre dos órganos del Estado, o entre un particular y el Estado, cuando el último no interviene en su carácter de soberano. La relación es de Derecho Privado, si los sujetos de la misma se encuentran colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de Derecho Público, si se establece entre un particular y el Estado o los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos estados soberanos.

CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL

Definir el Derecho Social es tarea previa para destacar su influencia en el Derecho Procesal del Trabajo. La definición la reproducimos porque sobrepasa a todas las demás en esencia y contenido.

" El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles ". (77)

Siendo así que la naturaleza del Derecho del Trabajo Mexicano emana del Artículo 123 Constitucional, en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en los que resalta el sentido proteccionista y reivindicatorio de las mismas en favor de la clase proletaria. Esta es, pues, la verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo según el maestro Alberto Trueba Urbina, las normas del Artículo 123 creadoras del Derecho del Trabajo y de la previsión social, así como los del Derecho Agrario de los artículos 27 y 28 constitucionales que consagraron el derecho a la tierra en favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución, distintos de los que constituyen el régimen de Derecho Público y por consiguiente de

(77) .- Trueba Urbina, Alberto. La Primera Constitución
Político-Social del Mundo. Editorial Porrúa. Pág. 22

los derechos políticos que forman parte del viejo sistema de las garantías individuales. Los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente económicos y por lo mismo de nueva esencia social, corresponden a un nuevo tipo de constituciones que inicia en el mundo la mexicana, las constituciones político-sociales.

Nuestro Derecho del Trabajo como nueva rama jurídica de la Constitución, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de Ley fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del capital. Por ello, su carácter social es evidente, tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina, que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al Derecho Público ni al Privado, que fue división dogmática entre nosotros antes de la Constitución de 1917, el nuevo Derecho Social, incluyendo en éste las normas del Derecho del Trabajo y de la previsión social, de Derecho Agrario y de Derecho económico con sus correspondientes reglas procesales. Sin embargo, nuestra jurisprudencia equivocadamente llamó en alguna ocasión al Artículo 123 Estatuto Especial de Derecho Público. Pese al criterio del más alto Tribunal de Justicia, el Artículo 123 que integra el capítulo de la Constitución titulada del trabajo y de la previsión social, no es estatuto del Derecho Público ni Privado sino de Derecho Social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público ni de coordinación de intereses entre iguales que

identifican el Derecho Privado.

La clasificación del Derecho en Público y Privado, ha sido superado con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y la previsión social, que se caracteriza, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo, no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento, la explotación inicua del trabajador y su objetivo fundamental, reivindicar la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad actual por un nuevo régimen de socialización de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y ser en fin el derecho Mexicano del trabajo, norma exclusiva para el trabajador, su instrumento de lucha para su reivindicación económica.

Todo el derecho social positivo, por su propia naturaleza es un mínimo de garantías sociales para el proletariado, tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral. Por consiguiente las normas del artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria

que lucha en defensa de los intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica, a través de la asociación profesional y del derecho de huelga.

En general, todas las disposiciones del Artículo 123 Constitucional son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, la aplicación de las mismas tiene como fin el mejoramiento de su condición económica y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en una función verdaderamente niveladora.

El Artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable por supuesto, a cualquiera que sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países en que el derecho del trabajo originalmente era la ley intuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional.

Así pues, las normas del derecho del trabajo, por su propia naturaleza social, tienen que ser irrenunciables e imperativas.

Así lo reconocen los juristas del mundo, para los efectos de que funcionen como instrumentos reguladores entre las relaciones del trabajo y el capital; y como idea fundamental conseguir el equilibrio entre estas relaciones, pero siguiendo la idea fundamental de un nuevo derecho social con lineamientos propios que se desprende de las columnas fundamentales que sostienen el derecho civil como lo son la igualdad de las partes, el derecho del trabajo tiene que hacer a un lado dichas premisas ya que no puede haber igualdad jamás entre el patrón y el trabajador, porque siempre será superior el capital o el poder (78) en el caso de la burocracia, sobre el trabajo, es donde tiene que entrar la nueva idea de lo jurídico de nuevo avance de nuestra ciencia, si una vez fue justificable la esclavitud y se abolió y también régimen de reinado protegido por el derecho, así se tienen que abolir las fórmulas y preceptos ya arcaicos, pero operantes del mundo jurídico y por ende de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los derechos mínimos del Artículo 123 Constitucional se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho de la revolución proletaria para socializar el capital, por lo que a partir de la Constitución Mexicana de 1917, este derecho pudo haberse ejercitado pero pacíficamente en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo, así los derechos sociales

(78) .- Ibidem. Página 24

están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos capitalistas y propietarios insaciables de riqueza y de poder para liberar al hombre de la explotación y la miseria.

En consecuencia, dos son los fines del Artículo 123, uno la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artistas, profesionales o empleados de confianza burocráticos, a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, por medio de la evolución o revolución proletaria. La primera finalidad eminentemente social del Artículo 123, se expresa en su mensaje y en sus propios textos; proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción, en lo personal, tutela la salud de los trabajadores y así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerando como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de los intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio de la producción económica tomando en cuenta que el derecho constitucional del trabajo es el máximo valor de los derechos laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de

los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral.

Nuestro estatuto fundamental del trabajo, el derecho laboral mexicano, propiamente el Artículo 123, sustenta una teoría eminentemente social, como ya se ha asentado: no es un derecho que regula relaciones entre el capital y el trabajo, sino es el protector del proletariado, de los que viven de su trabajo conforme a su espíritu y texto: es derecho de la persona humana trabajadora, porque los empresarios o patrones, no son personas, pues según Carlos Marx sólo personifican categorías económicas. El derecho del trabajo no es derecho inherente a las cosas, sino derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica y a efecto de nivelarlo frente al patrón en el aspecto jurídico de protección. (79)

La segunda finalidad del Artículo 123, es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica o en el campo de la administración pública, a efecto de que los primeros recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano y los segundos de una mayor seguridad y mejor nivel de vida en todos

(79) .- Ibidem. Página 45

los aspectos, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.

Por último, podemos afirmar como lo hace el maestro Trueba Urbina que el Artículo 123 de la Constitución Mexicana creador del derecho del trabajo y de la previsión social fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines, originó el nacimiento del derecho social en la Constitución y como parte de éste el propio derecho económico para regular la actividad del Estado burgués en favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales. A partir de su vigencia, extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las leyes laborales de toda la República y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Versalles, del 28 de junio de 1919 y en las constituciones de otros países que siguieron su modelo social. (80)

6 .- DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS

Si entedemos como Derecho Social el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, debemos expresar que los trabajadores de -----

(80) .- Ibidem Página 39

confianza en la legislación burocrática, deben de estar protegidos por este derecho social, laboral, ya que son trabajadores que encuadran dentro de esta definición y por ende a ellos va dirigido también, el Derecho Social, ya que viven de su trabajo, y en la mayoría de los casos son económicamente débiles, como lo establece el mismo, son pues sujetos pero sin haber sido debidamente regulados.

Toca ahora en turno analizar en el Derecho Positivo Laboral, los derechos sociales de los trabajadores de confianza en la legislación burocrática.

Como ha quedado asentado en el presente estudio, el génesis del Derecho Laboral en México es el artículo 123 Constitucional, y por tratarse la presente tesis de empleados al servicio del Estado, es el Artículo 123 en su apartado B) .- El cual expresamente al tratar a los empleados de confianza dice: fracción XIV .- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

Ya habiendo quedado de manifiesto en el inciso anterior que el Artículo 123 de la Constitución en su totalidad está impregnado del Derecho Social, y que todas y cada una de sus disposiciones son eminentemente normas de Derecho social, podemos considerar que la fracción XIV del Artículo 123, otorga a los

trabajadores de confianza dos tipos de derecho social, el primero de ellos, las medidas de protección al salario y el segundo los beneficios de la seguridad social, por lo que debemos pasar al estudio de cada uno de éstos.

El salario es la única fuente de ingresos del trabajador, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer de los trabajadores y su familia. El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y su familia; es la remuneración de prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador y en el presente caso dicha reglamentación de la protección al salario de los empleados de confianza burocráticos sólo la encontramos en el Artículo 123, apartado " B " en su fracción IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y las entidades de la República.

Esta fracción es muy clara, y en el caso concreto de los trabajadores de confianza que nos ocupa no presenta ningún problema de estudio, solamente en cuanto a la fijación de los salarios que a nuestro modo de ver sería conveniente que se hiciera de acuerdo con las necesidades reales, ya que el no

otorgar un verdadero salario justo a los empleados de confianza burocráticos, tales como policías y agentes de tránsito, ocasiona males ya muy conocidos, por medio de los cuales dichos empleados tratan de hacerse llegar los medios que económicamente el salario no les otorga.

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

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

Esta norma eminentemente de carácter social, que pone de manifiesto la valía para el legislador del salario, como medio de subsistencia del trabajador y de su familia, norma a todas luces conveniente y que por su mismo carácter nunca pueden ser excluidos de ella los empleados de confianza burocráticos.

La protección al salario es pues, los derechos que otorga el Artículo 123 a los trabajadores de confianza de un mínimo de seguridad sobre la remuneración otorgada por su trabajo, en el sentido que el mismo no puede ser disminuído al antojo de las altas autoridades y la protección que tiene el trabajador de restringir a algunos casos el embargo y descuentos de su salario establecido sólo por la ley de la materia y las normas y reglamentos de cada dependencia en casos de los descuentos, en la

materia. (81)

Pasemos ahora al segundo de los derechos sociales de los trabajadores de confianza burocráticos que es el derecho de gozar de los beneficios de la Seguridad Social.

El derecho de seguridad social es una rama del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados, domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etc., para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrirles. La seguridad social protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresan a él, y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, siendo el seguro obligatorio para todas las personas vinculadas en relación de trabajo.

En el caso concreto de estudio , el Artículo 123 apartado " B " , fracción XI, nos dice:

" XI .- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

(81) .- Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

programas previamente aprobados " .

Es pues esta fracción del apartado " B " del Artículo 123 de la Constitución la única reglamentación de los beneficios de la seguridad social a los empleados públicos llamados de confianza, ya que el Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo burocrático los excluye de los beneficios establecidos en dicha ley federal.

Respecto del Estudio de cada uno de los incisos de la Fracción XI del apartado B) del Artículo 123, podemos decir lo siguiente: Los incisos a), c), y d) de la mencionada fracción, está encomendada su realización al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales en cuanto a riesgos de trabajo, enfermedades comunes, jubilaciones y pensiones. Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho el empleado de confianza a asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

Los riesgos profesionales pueden ocasionar una incapacidad total o parcial permanente; una pensión calculada conforme lo establece la Ley de funcionamiento del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, o de la dependencia gubernativa en la cual desempeñan sus funciones, cuando dichos accidentes se efectúen en el ejercicio del trabajo.

El accidente de trabajo puede ser profesional o no serlo, el primer caso se refiere a los accidentes que sufre un trabajador en

el desempeño de sus labores, entendiéndose por ésto desde que sale de su hogar al centro de trabajo y hasta que regresa del mismo, a su hogar, surge el problemas de los empleados de confianza de quien es el obligado directo para solventar dichos problemas ya que no está expresamente ordenado en la ley que sea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, el obligado directo para este fin es la dependencia gubernamental en el cual desempeña su trabajo, caso concreto lo encontramos en los empleados de confianza burocráticos, miembros de la Dirección General de Policía y Tránsito dependientes del Departamento del Distrito Federal, los cuales hasta el año de 1970, sus enfermedades no profesionales y profesionales de ellos y su familia eran atendidas por el hospital denominado " Policlinicas ", y que en el momento ya son atendidos por el ISSSTE.

Respecto de la jubilación, ésta se obtiene por haber cumplido treinta años de servicio activo o sesenta años de edad, siendo a cargo de la dependencia en la cual prestan sus servicios dicha jubilación, o bien del ISSSTE, siempre y cuando se le hayan descontado de su sueldo las cantidades necesarias para el fin.

Respecto del descanso del que gozan las mujeres antes y después del parto, es una disposición de eminente carácter social y que su entendimiento no implica un gran problema. Ahora bien, los familiares de los trabajadores de confianza burocráticos también tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social,

en primer plano hijos, esposa, padres del trabajador, debiéndose ampliar a todo aquel que dependa directamente del trabajador, ya que a veces sus propios hermanos menores de edad y que dependen económicamente del trabajador no disfrutan de estos beneficios, ocasionando los problemas lógicos en el seno de la familia.

Los centros de vacaciones de que habla la Ley, aunque escasos si están al alcance de los trabajadores de confianza burocráticos como en el caso de los hoteles del I.S.S.S.T.E., en la República; y en relación a víveres se pueden encontrar a menor precio en la propia dependencia en el D.D.F., S.A.H.O.P., etc.

Respecto de las viviendas baratas para los trabajadores burocráticos, los de confianza también gozan de esta prerrogativa como son empleados de la Dirección de Policía y Tránsito del D.D.F., pudieran junto con otros empleados adquirir casas para el uso familiar. El problema es el mismo que el anterior ya que no se han generalizado este tipo de casas y por lo tanto ha habido en México siempre el problema tan grande de la vivienda.

C O N C L U S I O N E S

1.- EN PRIMER PLANO SE DEBERÍA RELEXIONAR SOBRE LO RELATIVO AL NOMBRAMIENTO: PRIMERO NO ES UN ACTO UNILATERAL, EN VIRTUD DE QUE NO SE PUEDE IMPONER OBLIGATORIEDAD, Y POR SUPUESTO TAMPOCO ES UN CONTRATO, PORQUE NO TIENE CONSECUENCIAS JURÍDICAS INDIVIDUALES; YA QUE POR EJEMPLO EN UN CESE SI FUERA UN CONTRATO, BASTARÍA CON ALEGAR EL INCUMPLIMIENTO DE ÉSTE.

POR LO TANTO TENDRÍAMOS QUE ES UNA MODALIDAD EN DONDE EXISTE EL ACUERDO DE VOLUNTADES Y EN DONDE EL ESTADO NOMBRA Y EL PARTICULAR ACEPTA EL NOMBRAMIENTO.

ENTONCES, ES REAL QUE EL EFECTO QUE RESULTA, NO ES EL DE FIJAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO Y DEL EMPLEADO, SINO EL DE CONDICIONAR LA APLICACIÓN A UN CASO INDIVIDUAL.

2.- AHORA BIEN, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 80. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AL EXCLUIR DE ESTE ORDENAMIENTO LABORAL A TODO AQUÉL EMPLEADO DENOMINADO DE CONFIANZA Y QUE ENCUADRA DENTRO DEL ARTÍCULO 50. DE LA MISMA LEY, ES UN OBSTÁCULO PARA QUE DICHS EMPLEADOS HASTA LA FECHA NO CUENTEN CON UNA REGLAMENTACIÓN ADECUADA.

ES DE SUMA IMPORTANCIA QUE EXISTA UN ESTATUTO JURÍDICO ESPECIAL, EN DONDE SE NORMEN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE ÉSTOS

COMO: HORARIO, JORNADA, SANCIONES, CAPACITACIÓN, TIEMPO EXTRAORDINARIO ENTRE OTROS; PONIENDO ESPECIAL ÉNFASIS EN LAS SANCIONES, ASÍ COMO EN LO REFERENTE A ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.

3.- SI BIEN ES CIERTO QUE GOZAN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL SALARIO, Y DE LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CONFORMIDAD CON LA FRACCIÓN XIV, APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN; TAMBIÉN LO ES QUE CARECEN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

LO QUE EN OPINIÓN MUY PERSONAL, TRAE COMO CONSECUENCIA LA OBTENCIÓN DE MANO DE OBRA BARATA Y DISCIPLINADA POR LA INCERTIDUMBRE JURÍDICA DE SER CESADO Y SUSTITUIDO POR TODOS AQUELLOS QUE DESEAN DEJAR LAS FILAS DE DESEMPLEADOS. Y QUE ACTUALMENTE, DEBIDO A LA FALTA DE FUENTES DE TRABAJO SE ACEPTAN ÉSTAS CONDICIONES.

4.- EN CUANTO A LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS RESULTANTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA; HAY QUE ACLARAR QUE ÉSTOS SÓLO PUEDEN ACUDIR AL CITADO TRIBUNAL PARA CONTROVERTIR LO REFERENTE A LA PROTECCIÓN DEL SALARIO. YA QUE EL MISMO NO ES COMPETENTE PARA CONOCER SOBRE CESES DICTADOS EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

PORQUE SEGÚN EL ARTÍCULO 124 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ESTABLECE QUE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES QUE SE SUSCITEN ENTRE TITULARES DE UNA DEPENDENCIA Y SUS TRABAJADORES SE REFIERE OBTIAMENTE A LOS TRABAJADORES DE BASE; PORQUE LOS DE CONFIANZA ESTÁN EXCLUÍDOS DEL RÉGIMEN DE ESTA LEY (ART. 80.)

POR LO TANTO EXISTE CONFUSIÓN, Y LA ÚNICA MANERA DE RESOLVERLO HA SIDO A TRAVÉS DE LA INTERPRETACIÓN QUE HACEN LOS TRIBUNALES COMPETENTES. ESTO ES POR CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PRECISIÓN EN LA LEY, QUE AFECTA INDUDABLEMENTE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

5.- Y FINALMENTE, CREO EN PRINCIPIO QUE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA, LA ÚNICA SOLUCIÓN QUE TIENE ANTE UN CESE INJUSTIFICADO ES ACUDIR AL TRIBUNAL A PROPONER SUS QUEJAS (DERECHO DE AUDIENCIA) ANTES DE PROMOVER EL JUICIO DE GARANTÍAS (AMPARO) Y SÓLO EN LO QUE RESPECTA A SALARIOS POR EL TIEMPO EN QUE SE SOLUCIONA EL CONFLICTO.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.- DERECHO ADMINISTRATIVO.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO 1979.
- 2.- RRICERO RUIZ, ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- COLECCIÓN TEXTOS JURÍDICOS UNIVERSITARIOS UNAM.
- 3.- CALDERAS, RAFAEL.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL EL ATENEU, 2A. EDICIÓN. 8A. REIMPRESIÓN.- ARGENTINA.
- 4.- DE BUEN LOZANO, NÉSTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA. 6A. EDICIÓN.- MÉXICO 1985.
- 5.- FRAGA, GABINO.- DERECHO ADMINISTRATIVO.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO 1981.
- 6.- CASTORENA, J. JESÚS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- EDITORIAL PORRÚA. 6A. EDICIÓN.- MÉXICO 1984.
- 7.- GARCIA ALONSO, MIGUEL.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL ARTÉL.- ESPAÑA 1971.
- 8.- GUERRERO, EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO 1984.
- 9.- JIMENEZ MORENO, WILBERTO.- HISTORIA DE MÉXICO.- EDITORIAL ECLA. 4A. EDICIÓN 1969.

- 10.- MUÑOZ RAMO, ROBERTO.- DERECHO DEL TRABAJO. T. II.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO 1983.
- 11.- RUISSOMANO, MOZART VÍCTOR.- LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNAM. 1980.
- 12.- SERRA ROJAS, ANDRÉS.- DERECHO ADMINISTRATIVO.- EDITORIAL PORRÚA. T. I. MÉXICO 1985.
- 13.- SILVA HERZOG, JESÚS.- BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. 7A. REIMPRESIÓN.- MÉXICO 1973.
- 14.- TENA RAMÍREZ, FELIPE.- LEYES FUNDAMENTALES DE MÉXICO.- EDITORIAL PORRÚA. 7A. EDICIÓN.- MÉXICO 1976.
- 15.- TRUEBA URRINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA. 5A. EDICIÓN.- MÉXICO 1980.
- 16.- WERER, MAX.- ECONOMÍA Y SOCIEDAD.- FONDO DE CULTURA ECONÓMICA 1984.
- 17.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 1990.

18.- LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.- EDITORIAL
PORRÚA.- MÉXICO 1994.