



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS "ARAGON"

LA DISOLUCION DE LA RELACION LABORAL, LA  
INTERVENCION DEL SINDICATO, CONFORME A  
LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL  
SERVICIO DEL ESTADO

FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A I**

**JAVIER C. BARRON RODRIGUEZ**

ASESOR: LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MEXICO

1996



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

D E D I C A T O R I A S

A MI ESPOSA, AMIGA Y COMPAÑERA :

Porque la vida, es la más bella expresión  
de la creación, así eres tú en la mía,  
inspiradora desde los años mozos, de mi  
superación personal y profesional y ésto,  
porque así lo siento, será hasta el final  
del camino, que juntos, con mucho amor,  
tenemos que recorrer.

A MIS PADRES :

Quienes lucharon, sacrificaron y  
entregaron con amor, todo aquello  
que permitiera como núcleo familiar,  
aspirar a una superación personal,  
académica y material de todos sus  
integrantes. A ustedes les digo:  
misión cumplida. Gracias.

A MIS HERMANOS :

Por haber cumplido con sus objetivos,  
de los cuales obtuve gran aprendizaje,  
Jesús, Héctor, Fernando, Enrique, María,  
Patricia y Mónica

A TI JUANITA :

Por ser nuestro ejemplo y apoyo.

A RAMON Y MARTA :

Por sustituir en parte algo importante  
de mi vida, reconociendo su gran  
apoyo, amor e impulso, para arribar  
a este objetivo. Gracias.

A USTEDES :

Dina, Lilia, Velia, Juan, Rosa, Ramón,  
Maricela, Rogelio, Carlos y Sandra.  
Porque siempre creyeron en mí.

A LA LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ :

Porque siempre preocupada por la excelencia académica, me brindó su valioso tiempo y experiencia, en la asesoría del presente trabajo de tesis. Gracias.

A MIS AMIGOS :

Por su apoyo y comprensión, reflejada en este trabajo.

A ELIZABETH :

A pesar de tantos años de conocernos, siempre he encontrado en usted, a la compañera, amiga, con palabras de aliento y de impulso. Gracias por su apoyo.

A LA SECCION NOVENA DEMOCRATICA :

Por sus enseñanzas que permitieron y afianzaron mi vocación de luchar por los ideales del magisterio y de la sociedad en general.

A LA CLASE TRABAJADORA :

La que históricamente, ha dado lecciones de dignidad al mundo entero, de la que he intentado obtenerla, gracias por su enseñanza. Estoy a su disposición.

A LA CASA MAXIMA DE ESTUDIOS LA U. N. A. M. :

Que me recibió con los brazos abiertos, mostrándome otro enfoque de la vida y un conocimiento, a través de sus catedráticos, que aprovecharé en mi vida profesional y en la medida de posibilidades, contribuiré a tu fortalecimiento. Gracias.

## I N D I C E

### INTRODUCCION

|          |       |  |    |
|----------|-------|--|----|
| CAPITULO | I.    | DERECHO DEL TRABAJO.   |    |
|          | 1. 1. | Antecedentes . . . . .   | 1  |
|          | 1. 2. | El Congreso Constituyente. . . . .   | 12 |
|          | 1. 3. | La Creación del Artículo 123 Constitucional                                  | 28 |
|          | 1. 4. | Derechos Sociales de la Ley Federal del<br>Trabajo de 1931. . . . .          | 32 |
| CAPITULO | II.   | EL DERECHO BUROCRATICO.  |    |
|          | 2. 1. | Antecedentes. . . . .  | 39 |
|          | 2. 2. | Comentario al Estatuto Jurídico de 1938 . .                                  | 43 |
|          | 2. 3. | El Apartado "B" del Artículo 123<br>Constitucional. . . . .                  | 48 |
|          | 2. 4. | Trabajadores al Servicio del Estado . . . .                                  | 51 |
|          | 2. 5. | El Estado - Patrón. . . . .  | 53 |
|          | 2. 6. | El Sindicato. . . . .  | 55 |
| CAPITULO | III.  | LA RELACION DE TRABAJO.  |    |
|          | 3. 1. | La Relación de Trabajo y el Nuevo Derecho<br>del Trabajo . . . . .           | 62 |
|          | 3. 2. | El Contrato de Trabajo. . . . .  | 70 |
|          | 3. 3. | Los Derechos Sociales de los Trabajadores<br>al Servicio del Estado. . . . . | 75 |
|          | 3. 4. | Trabajadores de Base y Trabajadores de<br>Confianza . . . . .                | 77 |



|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| 3. 5.        | Derechos y Obligaciones de los<br>Trabajadores de Base. . . . .          | 84  |
| 3. 6.        | Derechos y Obligaciones de los<br>Titulares de las Dependencias. . . . . | 100 |
| 3. 7.        | El Derecho Sindical de los Trabajadores .                                | 104 |
| 3. 8.        | La Defensa Sindical de los Trabajadores .                                | 107 |
| CAPITULO IV. | EL SINDICATO EN EL ACTA ADMINISTRATIVA.                                  |     |
| 4. 1.        | La Suspensión de la Relación Laboral. . .                                | 114 |
| 4. 2.        | La Renuncia . . . . .  | 122 |
| 4. 3.        | El Abandono de Empleo . . . . .  | 123 |
| 4. 4.        | El Cese . . . . .  | 129 |
| 4. 5.        | Requisitos Indispensables del Acta<br>Administrativa. . . . .            | 141 |

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

## I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo, tiene como objetivo fundamental, recordar a las sociedades del orbe, el papel primordial, que ha tenido la clase trabajadora, en el desarrollo económico, político y social y por tanto, de una explotación sistemática a través de la historia, misma que, sólo ha contado con su mano de obra, que le ha permitido sobrevivir en condiciones deplorables.

Recordar, que todos los elementos que integran una sociedad, son seres humanos, con el derecho inalienable e imprescriptible de la igualdad, que corresponde a su propia condición y que las mismas, deberán retomar el camino de la humanización del trabajo, el que, definitivamente, fungirá como el generador de las condiciones reales, que permita satisfacer las necesidades que una persona y su familia requieren y que reflejará un mayor desarrollo en la sociedad, la que enfrenta ya la cercanía de un nuevo siglo.

El continuar con la misma dirección, permitirá que en el Siglo XXI, se incremente la pobreza y la mortandad, como causa de lo anterior, así como los movimientos sociales, en diversas tonalidades, como un paisaje natural.

Esto demostrará, que a pesar del devenir histórico de la humanidad, la lección no se ha aprendido y tanta modernidad, sólo sirve para que, retrógradamente, la explotación sea un elemento sine qua non en nuestras sociedades.

Por lo que consideramos, que el Estado tiene y ha tenido, un papel importante y necesario, para vigilar y hacer valer los

principios, normas e instituciones, emanadas de las necesidades de y por la sociedad misma. Lo que con tristeza observamos, que es el Estado, quien propicia la desigualdad, inseguridad e injusticia, entre el capital y la clase trabajadora.

Es por todo lo anterior, que nuestra investigación, consta de cuatro capítulos, en los que tratamos, los antecedentes de las relaciones de trabajo, sus instituciones, normas y principios, que tutela el Derecho del Trabajo.

En el primer capítulo, reseñamos históricamente el trabajo, su aplicación y contrapeso en la distribución desigual de la riqueza, introduciéndonos en las distintas épocas y culturas, para conocer su desarrollo, arribando en dicho estudio, a las turbulencias económicas, políticas y sociales de nuestro país, el que, en su momento post-revolucionario inmediato, demuestra al mundo, una gran madurez y un espíritu social, respecto al Derecho del Trabajo, el que en su aplicación práctica, no se refleja lo anterior.

En el capítulo II, específicamente, hacemos referencia, al Derecho Burocrático, que tardíamente nace, por la misma dinámica del Estado, en su evolución hacia la modernidad, que entre más se acerca a ésta, es más complejo y continúa extendiendo sus redes, al penetrar en actividades económicas, en las que en tiempos remotos, no ejercía, resultando por tanto, afectados los trabajadores a su servicio y que inexplicablemente, o tal vez explicable, fueron excluidos de la protección jurídica de la Carta Magna de 1917, en su relación laboral con el Estado-Patrón.

Siendo en el capítulo III, en el que analizamos la relación de trabajo, desde el punto de vista jurídico, social y político,

sin olvidar el económico, en el que encontraremos, que existe, una gran distancia entre la clase detentadora del poder económico y político y la clase trabajadora, debido a que, en todo momento, para el Estado y el capital, la acumulación de la riqueza, es hegemónica, que el bienestar social de una población, en donde, el Estado, debe propiciar, en primer lugar, la infraestructura necesaria para lograrla.

Pero nos envuelve un gran problema añejo, la aplicación de políticas engañosas, fraudulentas y dilapidadoras de nuestra riqueza nacional, las que, se han manifestado abiertamente, como un obstáculo insalvable.

Y es en el capítulo IV, donde percibimos fehacientemente, los resultados de tales políticas, las que permanentemente, han sido las causantes del gran atraso en todos los rubros y emergen con toda crueldad y salvajismo, al término de cada sexenio, demeritando en los tiempos marcados, la calidad de vida de la sociedad y concretamente, en la clase trabajadora, la más humillada y depredada históricamente.

Ante esto, el Estado, para sanear sus finanzas, totalmente ultrajadas, aplica recortes presupuestales, para salvaguardar el interés nacional, siendo los trabajadores a su servicio, los que pagan los costos. Lo que permite regresar a los tiempos de incertidumbre, despotismo e inestabilidad en el empleo, que caracterizó, a los momentos previos de la promulgación de la Carta Magna de 1917.

Por lo que, esperamos, que el presente trabajo, coadyuve a crear y reafirmar la conciencia, de que somos seres con raciocinio y que debemos utilizarlo en bien de la humanidad, que la explotación del hombre por el hombre, es cosa del pasado y que debemos llamar

a nuestra conciencia dormida, para elevar la calidad humana, que desde nuestra creación nos caracteriza, que retomaremos el camino de nuestra elemental existencia, por un México unido y fortalecido, sin hambre y sin pobreza.

Por último, las conclusiones que presentamos, con una finalidad propositiva. Sobre todo, el en aspecto de llegar a una reforma estructural, de nuestro sistema, que permita replantear el carácter universal de las relaciones laborales.

## CAPITULO I

### DERECHO DEL TRABAJO

#### 1. 1. ANTECEDENTES.

La historia de la humanidad se ve reflejada en el desarrollo económico, político, social y cultural, que dividida en sociedades, las que se encuentran en territorio determinado y que presentan características similares en algunos casos y en otros desproporciones en los distintos planos, que inciden en atrasos de las mismas sociedades en relación a otras.

Son las mismas sociedades, las que determinan el camino y los objetivos que sus líderes deberán seguir, para que al final de cuentas, la misma sociedad aterrice en el análisis concreto, respecto de la consecución de los objetivos trazados, para realizar a su vez, el balance correspondiente, para establecer los aspectos específicos que se deberán adecuar a las necesidades de tal sociedad, con la finalidad de encaminarla al máximo desarrollo que permita a todos y cada uno de sus elementos, vivir y convivir con una mayor dignidad.

Es por esto, que los distintos sectores que integran a una sociedad, deben en una continua y sistemática interrelación, atacar aquellos aspectos que generan atraso y señalar mecanismos que permitan mediante un arduo trabajo, equilibrarlos. Es pues, en este terreno, en el que iniciaremos nuestro análisis.

Respecto del origen del término trabajo, ésta proviene de la palabra en latín Trabs, Trabis, cuyo significado es traba, lo que nos conlleva a deducir, que el trabajo es una traba para el individuo, debido a que el trabajo es una actividad, la cual requiere siempre de un cierto esfuerzo. <sup>1</sup>

Concebido de esta forma, llanamente podemos deducir, que efectivamente, en la medida que se considere al trabajo una traba, afectará o no el desarrollo de una sociedad.

En el diccionario Patria de la Lengua Española, se conceptúa al trabajo como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". <sup>2</sup>

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo octavo, segundo párrafo, maneja la siguiente definición de trabajo:

"...Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio".

Podemos afirmar, que el trabajo es una actividad que requiere de un esfuerzo del hombre, para la obtención de sus requerimientos mínimos de subsistencia, así como, para la transformación de su entorno, el cual será, como punto de partida, las necesidades de la sociedad misma a la que pertenece.

Por lo que el trabajo, para la humanidad, ha representado, la actividad que ha caminado de la mano de la historia del ser

- 
- 1 DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1992. p. 1
  - 2 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo VI. REPIQUE-ZUZON. Patria. México. 1983. p. 1563

humano, lo que le ha permitido subsistir a través de su devenir histórico y que, por lo consiguiente, ha desencadenado una lucha eterna en la especie, es el trabajo, el medio por el cual, se compite entre la misma, por la acumulación de riqueza y como consecuencia, ha traído consigo el esclavismo, explotación del hombre por el hombre, guerras exterminadoras, por lo que en la actualidad, el abismo que separa a la clase detentadora del poder económico-político y la clase trabajadora, cada vez es mayor.

Intentaremos encontrar los antecedentes del Derecho del Trabajo, las distintas etapas o épocas, que se ha dividido la Historia Universal de la humanidad, desde que al hombre se le considera como tal.

La Prehistoria: "Periodo de la vida de la humanidad anterior a todo documento escrito y que sólo se conoce por determinados vestigios: construcciones, instrumentos, huesos humanos o de animales, etc".<sup>3</sup>

La Antropología, como ciencia, en su manejo de la teoría de la evolución del hombre, realizaba trabajo, sólo para sobrevivir.

En la Edad Antigua, el trabajo hecho por el hombre, cobró una mayor importancia, que no sólo se llevó a cabo, como una actividad para sobrevivir, sino que propiamente, se encaminó en la vida del hombre, para la acumulación de riquezas.

La historia del hombre, está vinculada a la historia del trabajo, tal el caso, que es el verdadero fundamento de su existencia:

---

3 Diccionario Patria de la Lengua Española. ob. cit. p. 1292



"La fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto a la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso, es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el propio trabajo ha creado al propio hombre".<sup>4</sup>

Es necesario resaltar la importancia de esta etapa de la historia de la humanidad, ya que el trabajo en la misma, tuvo tal trascendencia, que es la edad, en la que se construyen grandes obras, que hasta la fecha, podemos admirar su belleza y la historia que guardan por sí mismas.

Los filósofos de esta época, cúpula dominante, creían que el trabajo, era una actividad no propia para los individuos, por lo tanto, el mismo quedó a cargo de los esclavos, considerados como cosas y no como personas.<sup>5</sup>

Las guerras, dice Bertrand Russell, "Que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente -por lo menos en parte- en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios, que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal y los sometidos, que obedecían, no movidos por una lealtad

---

4     ENGELS, FEDERICO. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Publicaciones Cruz. México. 1977. p. 1

5     DAVALOS, JOSE. ob. cit. p. 3

instintiva, sino por el miedo".<sup>6</sup>

"En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y el por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates (sic) y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad".<sup>7</sup>

Entre los pueblos de la antigüedad, que le dan una connotación distinta al trabajo material, se encuentran los Egipcios y los Babilonios.

Ramsés II, con gran sentido humano, exclamaba en alguna ocasión, ante quienes construían su tumba: "Todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo, en gran cantidad. He asegurado vuestra existencia en todos los productos, pensando que trabajaríais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene el vientre lleno... he hecho todo ésto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mí con un corazón unánime".<sup>8</sup>

En Roma, es el Derecho Civil, quien regula la compra-venta

---

6 RUSSELL, BERTRAND, Retratos de Memoria. M. Aguilar, Editor, Buenos Aires, Argentina, 1962, p. 171

7 DAVALOS, JOSE, ob. cit. p. 3

8 Historia General del Trabajo, Prehistoria y Antigüedad, Grijalvo, México-Barcelona, 1965, p. 161

y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo.

"Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de esclavos y se agravó a la vez la condición de los no-propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo. Pero la Cèlebre Locatio Conductio Operarum de los Jurisconsultos romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y los esclavos, que sirvió en el Derecho Civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio".<sup>9</sup>

Podemos afirmar, que en esta etapa, el hombre se esforzaba, por mantener su dominio sobre los demás, mediante el uso de la guerra, aprovechando de ésta, tanto riquezas materiales, como humanos, con la finalidad de engrandecer su poderío. No encontrando antecedente alguno, que nos pudiera dar una idea de la existencia de algún derecho del trabajo.

Por lo que ahora pasaremos al estudio de la Edad Media, de la cual, coinciden autores distintos, respecto de sus características principales, como son: la integración de un gran número de Estados Independientes, de luchas armadas, encaminadas éstas, a la dominación de otros territorios, que permitiría la apertura de nuevos mercados, la búsqueda de materias primas y metales preciosos.

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Porrúa, México. 1993. p 5

Por lo que en consecuencia, las actividades de producción eran escasas, ocurriendo también con las técnicas de especialización, mismas que generan la formación de gremios, corporaciones o guildas, con una estructura jerárquica, que va de los oficiales, que son los coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Conforme crecen las ciudades, lo hace también la producción de los talleres y por consecuencia el comercio. Por tanto: "La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo".<sup>10</sup>

Para Mario de La Cueva, la Edad Media, presenta dos caras, no exentas de contradicción: "por una parte, en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien, el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, éste vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar, y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor. En cambio, aquellos siglos en los que nacieron las más ilustres universidades de Europa, presenciaron la lucha, que tuvo a la corporación por escenario, entre los compañeros y los oficiales, auténticos asalariados de entonces, y los maestros,

---

10 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México. 1985. p. 53

propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos de la clientela, lucha que llevó a la creación de las asociaciones de compañeros, éstas sí, antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos, y a la celebración de diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colectivos".<sup>11</sup>

Existe divergencia, entre el manejo que hace Briceño Ruiz y Mario de la Cueva, al decir el primero, que los oficiales, se unieron a la naciente clase burguesa, los maestros. El segundo, que los oficiales se unieron a los aprendices, auténticos asalariados de entonces y que su lucha, conllevó a la creación de lo que hoy conocemos como sindicatos. Por lo que coincidimos con lo aseverado por Mario de la Cueva.

Así mismo, respecto al derecho del trabajo, en esta etapa, tampoco podemos establecer antecedentes claros.

Ahora corresponde a la Epoca Moderna, la cual se caracteriza, por lo grandes y fabulosos descubrimientos, en la que, surge y cobra auge la sociedad liberal e individualista, la cual, proclaman sus precursores, principios de igualdad, siendo las corrientes económicas liberales, las que facilitan la ampliación de satisfactores y mercados.

El individualismo, es una concepción filosófica, encaminada a la sociedad y al hombre como individuo, donde éste último, es el centro de atención y la preocupación del Estado.<sup>12</sup>

"La humanidad debe a Rousseau, el magnífico ginebrino autor

---

11 DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. p. 6

12 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, ob. cit. p. 58

del Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y del Contrato social, (sic) la concepción política y jurídica del individualismo: los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica libertad de todos y de la igualdad natural de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre. De esta concepción individualista extrajeron los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia de 1789 la idea de los derechos naturales del hombre: cada ser humano posee, por el solo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto, inalienables e imprescriptibles, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado. La vida conforme a la naturaleza, el estado de naturaleza, como generalmente se le llama, desapareció, según la explicación del Discurso, con la creación de la propiedad privada, pues en el instante en que un hombre acotó un coto y dijo: éste es mío, y excluyó de su uso a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad".<sup>13</sup>

Para Rafael Preciado Hernández, Derecho Natural es: "EL conjunto de criterios y principios racionales -supremos, evidentes,

---

13 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p.p. 6 y 7

universales-, que presiden (sic) y rigen la organización verdaderamente humana de la vida social, que asigna al derecho su finalidad necesaria, de acuerdo con las exigencias ontológicas del hombre, y establece las bases de selección de las reglas e instituciones técnicas adecuadas para realizar esa finalidad en un medio social histórico". <sup>14</sup>

Con base a la anterior concepción, contiene principios supremos, con una universalidad, para regir la vida social, así como principios que, permitan organizar dicha convivencia humana, fundados en la propia naturaleza del hombre, con libertad e igualdad.

El Estado Liberal, tiene sus antecedentes en la Monarquía Absoluta y en la Etapa Mercantilista, las que obviamente evolucionan con sus propias características, hasta que, como sistemas políticos y económicos, no pudieron sostenerse y abrieron paso a la nueva concepción del Estado.

Para Mario de la Cueva, "Tres documentos: la Ley Chapelier, el Código Penal y el Código Civil, (sic) representan en Francia los principios fundamentales del nouveau régime; y si bien no se presentaron con los mismos caracteres de todos los pueblos de Europa, si contienen los lineamientos generales del nuevo orden político y jurídico europeo, y fueron además determinantes en la construcción del derecho de la América Latina". <sup>15</sup>

Para el Estado Liberal, las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el

---

14 PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL. Lecciones de Filosofía del Derecho. Octava Edición. Jus. México. 1976. p. 243

15 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 8

libre mercado, por lo que la clase trabajadora, luchaba contra el individualismo político y el liberalismo económico.

"La Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, expedida dos años después de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, evidencia esos propósitos. En su exposición de motivos señala: "Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación..."

El articulado de la Ley Chapelier: "artículo 1o. Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que les dé". "Artículo 2o. Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes". El artículo 4o. prohibió las coaliciones y los restantes preceptos imponían diversas penas".<sup>16</sup>

El Código Penal y el Código Civil, contemplaban situaciones

---

16 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p.p. 59 y 60



semejantes, ya que, estaban encaminados a sancionar todo tipo de manifestación de la clase trabajadora, que con sus acciones, derivaran cualquier efecto negativo a la marcha progresista de las fuerzas económicas.

Una vez hecho el somero estudio de las principales etapas de la historia universal, en relación a los antecedentes del derecho del trabajo, en las que observamos, que no existen indicios claros de los mismos, que nos permitan soportar una idea al respecto.

Por lo que ahora, en el siguiente punto, corresponderá el estudio a las diferentes épocas, que antecedieron al surgimiento del Derecho del Trabajo, en nuestro país.

## 1. 2. EL CONGRESO CONSTITUYENTE.

Iniciaremos, con el antecedente, de la floreciente cultura Azteca, en la que coincidentemente, autores diversos, ponen de manifiesto, que ésta, por su organización política, económica y social, no se puede hablar de un Derecho Laboral existente, ya que cada clase social, estaba destinada a desarrollar actividades propias de la misma.

Una vez hecha la conquista de España en América, se aplican diferentes leyes, tal es el caso de las Leyes de las Indias, las que, para muchos autores, es considerada, como el primer código social en el mundo.

"En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día

como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Ello se traduce en que la referencia a las Leyes de las Indias constituya más a un informe legislativo, que el examen de una realidad social.

No obstante, cabe recordar que el Constituyente de 1857 Ponciano Arriaga citaría la demoleadora opinión de Lorenzo de Zavala para quien el Código de las leyes de las indias "aunque aparece como un baluarte de protección en favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías por gracia y no por justicia".<sup>17</sup>

También, las Leyes de las Indias, son consideradas muy avanzadas para su época, como se desprende de lo anterior, se crearon para proteger a los indígenas, de la vorágine de los conquistadores y la explotación inhumana de que eran objeto, en la obligación de los indígenas, de la prestación del trabajo.

Las regulaciones importantes que contiene, podemos mencionar las más trascendentes: La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, el descanso semanal, el pago del séptimo día, la protección al salario, en especial al efectivo, por lo que debería ser oportuno e íntegro, la tendencia a fijar salario, la protección a la mujer encinta, la protección contra labores peligrosas e insalubres, el principio procesal de "verdad sabida", el principio de las casas

---

17 DE BUEN L., NEXTOR. Derecho del trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. p.p. 281 y 282

higiénicas, por último, la atención obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. <sup>18</sup>

Como se ha manifestado reiteradamente, las Leyes de las Indias, contenían un sentido social, lamentablemente, la bondad plasmada en la misma, no correspondió a su aplicación y la realidad vivida por los indígenas, fue la más grande explotación, las condiciones más insalubres, la no retribución por su jornal del trabajo, el cual, era por más de ocho horas y la crueldad más indescriptible hacia ellos, por parte de los conquistadores, huella tan profunda dejada en América Latina, que ha 500 años de la conquista, los pueblos no olvidan tanta barbarie cometida por un pueblo "civilizado".

Esta pierde continuidad, al presentarse el movimiento independentista en nuestro país, pasando a ser solo historia, lo que en contenido, mantenía un gran contenido social y pudo haber servido de futuro modelo en la legislaciones subsecuentes.

En 1810, "Miguel Hidalgo, declara abolida la esclavitud. Ignacio López Rayón, con sus elementos constitucionales de agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos. Morelos, en los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos sólo fueran para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha". <sup>19</sup>

Así mismo, marcaba, "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso, deben ser tales que

---

18 *Ibid.* p. p. 284, 285 y 286

19 BRICENO RUIZ, ALBERTO. *ob. cit.* p. 80

obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente, el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".<sup>20</sup>

"En el "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana", sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1811, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su art. 38, en favor de todos los ciudadanos.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que "todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción (sic) que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

EL "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", de 18 de diciembre de 1822... ..no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contienen disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos

---

20 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 40

de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.<sup>21</sup>

En este orden de ideas, el "Proyecto de Constitución, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

El Proyecto de Constitución de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo".<sup>22</sup>

Es necesario, hacer un preámbulo de lo anterior y tratar de resumir en esencia lo acontecido desde el movimiento emancipador de España y que mejor, como lo manifiesta Mario de la Cueva, el que dice: "Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, la Leyes de

---

21 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p.p. 288 y 289

22 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p. 80

Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete.

La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y poseé, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables".<sup>23</sup>

---

23 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p.p. 40 y 41

En ese contexto, del individualismo y la influencia de la escuela económica liberal, que fluía en la atmósfera política, económica y social en nuestro país, la Constitución de 1857, es jurada por el Congreso y por el Presidente Comonfort, la que debido a su fino corte liberal, no consagra derechos en favor de la clase trabajadora. Maneja en sustancia, contenidos y principios generales como: el hecho de que cualquier individuo, puede elegir la industria o trabajo que le acomode o le sea útil y honesto y aprovecharse de sus productos.

El que nadie pueda ser obligado a prestar un servicio sin la justa retribución y con la manifestación expresa de la voluntad, así como todo tipo de contratación que se hiciera y con tendencia al menoscabo, la pérdida o el sacrificio de la libertad del hombre.<sup>24</sup>

Con las Leyes de Reforma, del Presidente Constitucional Benito Juárez, se logró reformar la condición jurídica del país, pero en lo concerniente a los derechos sociales y laborales de la clase trabajadora, no se estatuyó algo concreto que permita considerar antecedente del Derecho del Trabajo.

Es menester señalar, que tanto la guerra de tres años, suscitada por intereses encontrados entre los conservadores y liberales, así como la imposición de el Emperador Maximiliano por fuerzas conservadoras en nuestro país, en 1861, misma situación, que genera una guerra de seis años y de la cual, sale triunfante el Presidente

---

24 ERICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p. 81

Constitucional Benito Juárez, impidieron a éste, dictar las leyes que México requería.<sup>25</sup>

"Necesario es también, que durante la imposición del archiduque Maximiliano de Habsburgo, por la intervención francesa a nuestro país, éste, durante el lapso que intentó dirigir el destino de nuestra nación, "suscribió El Estatuto Provisional del Imperio y en sus arts. 69 y 70 incluidos en el capítulo (sic) de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores". En el mismo año, 1865, "expidió lo que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias".<sup>26</sup>

Dentro de las leyes importantes expedidas por Benito Juárez, se encuentra el Código Civil de 1870, promulgado el 13 de diciembre del mismo año, para el Distrito y Territorios Federales, mismos que, "representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es

---

25 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p. 295

26 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 41



digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios".<sup>27</sup>

Con todo lo anterior, referimos, sin temor a equivocarnos, que a pesar de toda la buena intención de la clase política de nuestro país, de aquellos turbulentos años, donde la influencia del capitalismo ya experimentado en otros países, no permitía que se avanzara en materia de derechos sociales y laborales de la clase trabajadora, confirmando la explotación del hombre por el hombre, cuyos objetivos primordiales eran la acumulación excesiva de riqueza y la repartición provechosa del orden mundial. Tal situación se confirma con lo expuesto por Mario de la Cueva: "La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser (sic) equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años".<sup>28</sup>

En este tenor, se desarrolla la vida laboral de la clase

---

27 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p. 82

28 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p.p. 41 y 42

trabajadora, en la segunda mitad del siglo XIX. En el año 1900, la inquietud política y social, se hizo más patente, toda vez, que es la sociedad, quien reciente en esencia, los desaciertos y el despotismo de la clase burguesa dominante del poder económico y político, mismo que desencadena en el estallido social de 1910.

Por lo que consideramos, que son las legislaciones locales, las que representan un importante logro y avance en las relaciones laborales y que dan el impulso a la previsión social.

Ahora mencionaremos las distintas legislaciones locales y los puntos más importantes, respecto de la previsión social.

Es la expedida por José Vicente Villada, en 1904, en el Estado de México, con la que se inicia más específicamente la relación obrero-patronal.

En 1906, con la Ley de Bernardo Reyes, la que establece, responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, con la obligación del patrón, de brindar al trabajador asistencia médica, indemnización y en su caso, pensión por inhabilitación.

Manuel M. Diéguez, en septiembre de 1914, en su legislación laboral, consigna el descanso obligatorio del domingo, exceptuando los servicios públicos, lo relacionado con los alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos.

Fijando como descansos obligatorios, las celebraciones de carácter histórico nacionales. Con un periodo vacacional de ocho días al año, ordenando que la jornada de trabajo, comprenda de las ocho horas a las diecinueve, permitiendo dos horas de descanso al

mediodía, imponiendo sanciones al patrón que inobserve lo anterior, consistentes en un peso por persona.

Como la anterior, expedida en Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se emite la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, la que contiene el concepto de trabajador, al que define como el obrero, cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio, quedaron fuera.

Estableciendo además, una jornada de nueve horas, un salario mínimo general de \$ 1.25; para los mineros de dos pesos y para los trabajadores de campo, de sesenta centavos, estableciendo la prohibición para menores de nueve años, con la obligación de asistir a la instrucción elemental, hasta los doce años, alternando trabajo e instrucción.

El salario deberá pagarse con moneda de curso legal, prohibiendo las tiendas de raya; parte de la paga del trabajador, será entregado a la familia del trabajador, con la finalidad de dar seguridad a ésta.

En caso de inhabilitación, por riesgos de trabajo, el patrón es obligado al pago íntegro del salario y a la indemnización.

Se constituye la mutualidad de depósitos, se crean las juntas municipales, para dirimir las controversias entre los patronos y los trabajadores.

El 4 de octubre de 1914, se expide la Ley de Cándido Aguilar, consignando salario, jornada y descanso, así como otras especificaciones similares a la Ley de Aguirre Berlanga.

En el mismo Estado, en 1915, es expedida la Ley de Agustín

Millán, considerada antecedente de los sindicatos, ya que, reconoce las asociaciones profesionales.

La ley Zubirán, la que marca una jornada máxima de ocho horas de trabajo, así como la creación de un ente, determinante de salario mínimo por regiones o económicas del país.

En 1915, la ley del general Alvarado, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, a los que se les encarga el equilibrio de la relación obrero-patronal, reconocimiento del derecho de huelga.<sup>29</sup>

Por lo que consideramos, las legislaciones locales anteriores, antecedentes, que contemplan derechos laborales y de previsión social, contexto base, que el Constituyente de 1917, retomó, para plasmar los derechos sociales de la clase trabajadora.

Una vez hecha la mención de las legislaciones locales, que dieron vida al Derecho del Trabajo, mismo que se establece por necesidad, al grito unísono de ya basta, explotación; es importante hacer notar a esa clase que me domina, que primero están mis derechos como ser humano y que si no es respetada tal condición, necesario es utilizar el método más extremo, para hacer valer los derechos que como ser humano, él hace valer, mediante su poderío económico ante la sociedad que explota y el nuevo orden mundial, al que irremediabilmente, se muestra, como un simple ser humano, que esconde sus defectos, pero que será acogido por el implacable régimen capitalista, el que a pesar de sangrar a nuestra sociedad, ésta

---

29 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p.p. 82 y 83

perdona a la clase política y económica, concediéndole el derecho de seguir manifestándose con su explotación, ya que a pesar de la revolución social de 1910, en nuestro tiempo, continúa manifestando los mismos rasgos. que, comparando al pasar de los años, la situación similar a los años de la conquista.

Es el 5 de octubre de 1910, cuando Francisco I. Madero, expide el plan de San Luis, el que, desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo mexicano al restablecimiento de la Constitución y al principio de la no reelección, así como la referencia al problema agrario, que sería el punto específico de la transformación del problema político en social del movimiento revolucionario de 1910.<sup>30</sup>

Los historiadores consideran, que los gobiernos encabezados por Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero, así como, la traición conocida de Victoriano Huerta, defraudan las esperanzas del pueblo mexicano, obligado a éste a manifestar la defensa de la Carta Magna y el federalismo, mediante el Plan de Guadalupe.

"Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor. El 10. de diciembre de 1916, Venustiano Carranza dirige un mensaje al Congreso, en Querétaro, donde con claro sentido de la realidad afirma: la simple declaración de derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada en el que la sola proclamación de un principio fundamental de orden

---

30 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p.p. 43 y 44

social y político es suficiente para imponer respeto, resulta un valladar ilusorio donde, por una larga tradición y por usos y costumbres inveterados, la autoridad ha estado investida de facultades omnímodas, donde (sic) se le ha atribuidos poderes para todo y donde el pueblo no tiene otra cosa que hacer más que callar y obedecer".<sup>31</sup>

Por lo tanto, es importante mencionar que: "La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva".<sup>32</sup>

Venustiano Carranza, envía al Congreso, su Proyecto de Reforma, en el cual, en el artículo quinto, reproduce el contenido de la Constitución de 1857, el que por su novedad, consigna, que el contrato de trabajo, obliga a prestar el servicio convenido, por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles, así como la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

En el seno del Congreso Constituyente, donde por necesidad imperiosa, era urgente plasmar verdaderas garantías, dirigidas a los trabajadores, en el mismo proyecto del artículo quinto, Es constituida una comisión, la que integra Mújica, Román, Monzón y Colunga, en diciembre 12 de 1916, en la que se leen propuestas como: el limitar las horas de trabajo y el de establecer un día de descanso obligatorio, sin que en escencia, fuera el domingo, así como la

---

31 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p 84

32 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p 330

prohibición encaminada al trabajo nocturno en fábricas, por niños y mujeres. Por lo que al ser presentadas dichas propuestas, diputados varios, hicieron la formal petición, de que fuera retirado, debido a la gran e importante serie de modificaciones, que debía hacersele. <sup>33</sup>

En el artículo 127 de la Constitución de 1857, se establecía el procedimiento de reforma, por lo que se considera, que con la simple aprobación de la mayoría de las dos terceras partes de los presentes en el Congreso, hubiere bastado para tal efecto, así como la mayoría de las Legislaturas de los Estados.

Conceptuando Carranza, hace el señalamiento, que dicho procedimiento, pudiera constituirse en una limitante de la voluntad soberana del pueblo, incidiendo además, en que la facultad constituyente podía ser ejercida mediante otros procedimientos.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulga un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, el 14 de septiembre de 1916, en el que le autorizaba a convocar elecciones, para integrar un Congreso Constituyente, siendo la convocatoria el 19 de septiembre, llevándose éste a partir del primero de diciembre, con una duración de dos meses como máximo.

Cada uno de los Estados, así como el Distrito Federal, tendrían que nombrar un Diputado Propietario y un Suplente, por cada 60 000 habitantes o fracción que excediera de 20 000, con base en el censo de 1910. Con la garantía de los Estados y Territorios

---

33 BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. ob. cit. p.p. 84 y 85

que no tuvieran el mínimo marcado de habitantes, podían nombrar un Diputado Propietario y su Suplente. Y con la condicionante, de que aquellos que hubiesen prestado ayuda con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o fracciones hostiles al constitucionalismo, quedarían inhabilitados para tal efecto.

Las elecciones tuvieron efecto en 218 de los 246 distritos electorales.

Es notorio, que prevaleció el interés de los jefes militares constitucionalistas, tanto en la designación de candidatos, como en la realización de las elecciones, en donde, en algunas, sólo se simuló la elección y en otras se designó directamente. Esto provocó que al interior del Congreso Constituyente electo, se pusieran de inmediato, la manifestación de dos tendencias: la primera, apoyada por el Secretario de Guerra, el General Alvaro Obregón; la segunda, apoyada por el Primer Jefe de la Nación, Don Venustiano Carranza.

Por lo que el 20 de noviembre, se inician las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la Presidencia de Manuel Amaya, quien era Diputado por el Estado de Coahuila, la que debía aprobar las credenciales de los supuestos diputados, integrada dicha presidencia en Colegio Electoral.

Siendo en la fecha marcada, el primero de diciembre, Don Venustiano Carranza, inauguraba, mediante un discurso, las sesiones del Congreso, para el Proyecto de Reformas. En el mismo, señala, que mediante la reforma a la fracción XX del artículo 72, el Poder Legislativo, tendría la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo, logrando con lo anterior, progreso social, en favor de la clase



trabajadora, limitando el número de horas de trabajo, teniendo tiempo para su descanso; responsabilidad de los empresarios en los casos de accidentes de los trabajadores y seguridad en enfermedad y vejez; fijando un salario mínimo suficiente para cubrir las necesidades primordiales del trabajador y su familia.

Salvo lo marcado con anterioridad, el el proyecto del artículo quinto, el Proyecto de Reformas, en general, no aportaba en gran medida, casi nada en favor de los trabajadores, pero sí, es menester señalar, que el ala radical, encabezada por Alvaro Obregón, ejerce presión tal, al Congreso Constituyente, que en lugar de las débiles reformas encabezadas por Venustiano Carranza, dan por resultado, un modelo de Legislación Social muy avanzada, sin desprenderse de una ideología fundamentalmente burguesa. <sup>34</sup>

### 1. 3. LA CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Es pues, necesario retomar todas y cada una de las discusiones vertidas por los diputados, integrantes del Congreso Constituyente de 1917, para conocer a fondo el espíritu de dicho Congreso, la fundamentación más clara, para la creación de la nueva Constitución. Por lo que intentaremos extraer las más importantes, con la finalidad de aterrizar en una idea general de este punto.

En la Vigésima Tercera sesión ordinaria, de diciembre 26 de 1916, se inicia la discusión del artículo 5o., del Proyecto de

---

34 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p.p. 330, 331 y 332

Reforma, en el que, algunas de las propuestas presentadas por Jara, así como Góngora y Aguilar, eran en relación al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje, para la cual, resolverían los conflictos entre el capital y el trabajo. Las anteriores se consideraban ajenas a las garantías individuales, por lo que la Comisión, emitía su propuesta de aplazar el análisis, con la finalidad de examinar facultades del Congreso. Adicionando en la parte final de dichas propuestas, que la jornada máxima de trabajo, no excediera de ocho horas, aunque exista una sentencia judicial, quedando la prohibición del trabajo nocturno en las industrias, a los niños y mujeres. Como obligatorio el descanso del séptimo día. Esta discusión se considera la más importante, por parte del Congreso Constituyente, en lo que se refiere al Derecho del Trabajo.

Para Fernando Lizardi, la adición, la constituía una contravención al artículo 4o., en cuanto a que éste, garantizaba la libertad y el artículo 5o., la libertad de no trabajar; si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, pues por tanto, era natural que tal situación, se hubiera colocado en el artículo cuarto, ya que también, éste nos dice, que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode.<sup>35</sup>

Es importante mencionar que: "En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la Constitución (sic) debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas

---

35 Ibid. p. p. 182 y 183.

locales expidieran las leyes del trabajo. Esa señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales".<sup>36</sup>

Jara interviene, para defender las adiciones, manejando en su fundamentación para la defensa, que era más viable sacrificar la estructura, que sacrificar al individuo, a la humanidad.

Manjarrez, habló de la diferencia existente entre la revolución política y la revolución social, aduciendo, que al inicio de la Revolución Mexicana, se había luchado con la idea de que existiera un cambio de gobierno, pero con la intervención de las masas sociales más desprotegidas del país, la misma se había convertido en una Revolución Social, por lo que solicitó, que no sólo se reformara un artículo, sino todo un capítulo, todo un Título de la Carta Magna, en la que se especificara con más detalle, la situación de los trabajadores.

Por lo que al remarcar la explicación de tipo social de Mújica y Jara y la forma consistente en crear bases constitucionales, para

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 49

legislar en materia de trabajo, propuesta por Victoria, propiamente es como se puede concebir el artículo 123.

Con la intervención de Gracidas, quien defiende al sindicalismo, con la repartición de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, insiste en la necesidad de elaborar un artículo especial en favor de los trabajadores; José Natividad Macías, defiende el contenido del artículo propuesto, manejando como tal, que Pastor Roauix, estableciera las bases generales del nuevo proyecto, por lo qué, se retira el dictamen sobre el artículo 5o., con la finalidad de que se prepare uno nuevo.

Dicha propuesta, da como resultado, que se integrara una Comisión Redactora, la que encabeza Pastor Roauix, Victoria, Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre, José I. Lugo.<sup>37</sup>

Trueba Urbina, dice en relación a éste último punto: "Que además de la Comisión Oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados y muy especialmente, el gran guanajuatense (sic) José Natividad Macías. El fue el autor principal de la Exposición de Motivos. En el Proyecto intervinieron también, además de los comisionados, el Licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, los militares José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos I. Gracidas y el Licenciado tabasqueño, Rafael Martínez Escobar".<sup>38</sup>

Este proyecto, fue terminado el 13 de enero de 1917,

---

37 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p.p. 334 y 335

38 TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1970. p.p. 88 y 89

presentándose para su discusión, tanto el texto del artículo 50., como del 123.

El primero ya había sido modificado, por lo qué, para el segundo, se leyó el dictamen de la Comisión Redactora, dando paso a una nueva discusión, en la que, algunos diputados defendían dicho dictamen y otros participaron, mencionando el temor, por las consecuencias que a futuro pudiesen traer en contra de los trabajadores, como lo fué el caso del derecho de huelga. Así mismo, en lo referente al transitorio, redactado y propuesto por la Comisión Redactora, el que señalaba, que de pleno derecho, ordenaba la extinción de las deudas, que por razones de trabajo, tuvieran los trabajadores, intermediarios o familiares de éstos, con sus patronos, hasta la fecha de elaboración de la nueva Constitución.

Se llevó a efecto una votación conjunta del 123 y del que, sería el transitorio; a favor lo hicieron 163 diputados. Siendo aprobado el artículo 123 el día 23 de enero de 1917.<sup>39</sup>

Por lo que, para la Historia de México, era el primer país, que plasmaba Garantías Sociales en una Constitución, siendo también, el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores.

#### 1. 4. DERECHOS SOCIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es necesario reafirmar, que los derechos sociales consagrados

---

<sup>39</sup> DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p.p. 335 y 336

en la Constitución de 1917, sustentan las subsecuentes legislaciones locales, que en materia de trabajo se expidieron, incidieron en el arribo de la Ley federal del Trabajo de 1931.

El Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo, nace simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando habla de normas exclusivas, que tratan de ser idóneas y reivindicatorias de los derechos de los trabajadores en general, respecto de la producción económica o de cualquier prestación de servicios, mismos derechos, que se proyectan hacia el resto del mundo.

Por lo que, en este punto, iniciaremos con el análisis siguiente: "La fracción X del art. 73 del Proyecto de Constitución (sic) autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes cambiar su opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:". <sup>40</sup>

Ante tales consideraciones, los Estados de la República, expiden leyes en materia de trabajo, tomando en cuenta las necesidades

---

40 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 50

propias del Estado que se trate, las que fueron expedidas en los años de 1917 a 1931, mismas que se retroalimentan, de los derechos sociales, consagrados en la Carta Magna de 1917.

En materia de Legislación Federal y para el Distrito Federal, Venustiano Carranza, expide un decreto en el año de 1917, el cual, maneja los mecanismos para integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas, en los casos de paros empresariales.

El 20 de diciembre del mismo año, se expide el Reglamento Provisional a que se sujetarán en el Estado de Hidalgo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Estado de Veracruz, expide su Ley del Trabajo, el 14 de enero de 1918, que por su carácter, no solamente es la primera Ley del Trabajo de nuestra República, sino que es considerada la primera en todo el Continente Americano. Necesario es hacer notar, que sirve de precedente, para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. 41

A este respecto, Mario de la Cueva dice: "La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres". 42

---

41 MUÑOZ RAMON, ALBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976. p.p. 196 y 201

42 DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. p. 51

El 25 de octubre de 1918, se expide la Ley del Trabajo en el Estado de Nayarit. En diciembre 16 del mismo año, el Código del Trabajo del Estado de Yucatán. La Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, en abril 12 de 1919. En este año, se expidió en el Distrito Federal, el Reglamento del Descanso Dominical. El 15 de julio de 1920, la Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa. En el Estado de Coahuila, la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República. El 10. de septiembre de 1921, la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán. El Código del Trabajo en el Estado de Puebla, 14 de noviembre del mismo año. En 1922, la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua. Ley Reglamentaria del Trabajo en el Estado de Durango, así como la Ley del Trabajo del Estado de Guerrero.

En el año de 1923, se expiden la Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato; la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco. En 1924, la Ley del Trabajo del Estado de Campeche; Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León. Y en 1925, la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas; del Estado de Colima, la Ley Orgánica del artículo 40. Constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo. 1926, la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca; del Estado de Tabasco, Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 40. Constitucional en el Estado de Chiapas; en el año de 1927, también se creó la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República de Zacatecas; el Reglamento de la Jornada de Trabajo de los Establecimientos Comerciales del



Distrito Federal y en 1928, la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes.<sup>43</sup>

Es importante mencionar, que paralelamente a la expedición de las leyes del trabajo locales, también se hizo lo propio, respecto a las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, ya que era necesario tener un órgano jurisdiccional, que resolviera los conflictos laborales que se dieran entre el capital y la clase trabajadora, con la finalidad de intentar equilibrar la balanza en dichas relaciones de trabajo.

Y toda vez, que existían conflictos que trascendían la jurisdicción de las Juntas Locales de los Estados, surgen las Federales, mediante un Decreto de septiembre 27 de 1927, el Poder Ejecutivo, crea las Juntas Federales de Conciliación y la Junta federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>44</sup>

Consideramos, que la Declaración de los Derechos Sociales, plasmada en la Constitución de 1917, en su intento de beneficiar a la clase trabajadora, lo hace, ante la necesidad imperiosa de la defensa de sus derechos laborales, al tomar conciencia de clase y luchar por los mismos como tal, ante la detentadora del poder económico, la que además, ostenta el poder político y que a pesar de la Revolución Mexicana, se renueva, transforma y fortalece, para continuar con su papel explotador en la Historia de México.

Tal Conciencia de clase, permite sentar las bases para la creación de sindicatos, confederaciones, manifestaciones vivas de la clase trabajadora y cuyo principal fundamento de su existencia,

---

43 MUÑOZ RAMON, ROBERTO. ob. cit. p.p. 197 a 200

44 DE LA CUEVA, MARTO. ob. cit. p. 52

es la forma de defensa de los derechos de los trabajadores, en forma organizada y conjunta, que les permita reforzar en la vía de los hechos, los derechos sociales de la Carta Magna de 1917, garantizando su aplicación, mediante dichas agrupaciones.

Ante la situación concreta, de las legislaciones locales, en el sentido, de que no se apegaban a la realidad y necesidades regionales, la falta de técnica jurídica y el rebase de la competencia jurisdiccional de conflictos de los Estados, a instancia del Presidente Interino Portes Gil, propone en el año de 1929, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, relativa a las facultades del Congreso y la del proemio del artículo 123, así como la reforma a las fracción XXIX, con relación al seguro social, con la finalidad de que sólo el Congreso, tuviera facultades para expedir leyes en materia de trabajo.

Por lo que, el 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas, por lo que a partir de tal fecha, quedó marcado el camino, para expedir la Ley Federal del Trabajo.<sup>45</sup>

Una vez publicada la Reforma Constitucional, posterior a esto, el Presidente Portes Gil, envía al Poder Legislativo, un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por un grupo de juristas, el que se enfrenta a una oposición en las mismas Cámaras y por ende, en los líderes obreros, ya que, dicha reforma, establecía el principio de sindicación única y por el manejo de la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

---

45 Ibid. p. 53

En 1931, se remite a las Cámaras un nuevo proyecto, que ya no consignaba el nombre de Código Federal del Trabajo, sino de Ley, mismo que fue discutido y analizado, haciéndole un gran número de modificaciones, para posteriormente, ser aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931, como la Nueva Ley Federal del Trabajo.<sup>46</sup>

Conservando en esencia, los Derechos Sociales de los trabajadores, enmarcados en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, la que hasta nuestros días, rige la vida nacional de sus habitantes.

Siendo el objeto del presente estudio, en este capítulo, el de conocer históricamente, de manera general, la importancia del trabajo para la raza humana, cómo lo ha utilizado en la transformación de su medio ambiente, participando como actor principal, el que ha derivado en una actividad, que ha requerido regulación, mediante el establecimiento de normas jurídicas obligatorias, con carácter general, cuya finalidad es evitar la explotación del hombre por el hombre.

También, lo es el conocer el espíritu del Constituyente de 1917, al elaborar la Carta Magna, desprendiéndose de la misma, los derechos sociales, consagrados en su artículo 123, los que, la clase trabajadora, mediante una ardua e incesante lucha ha mantenido vigentes.

---

46 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p. 358

## CAPITULO II

### EL DERECHO BUROCRATICO

#### 2. 1. ANTECEDENTES

Es en este capítulo, donde estableceremos la situación del trabajador al servicio del Estado, ya que, como observamos en el anterior capítulo, el espíritu del Constituyente de 1917, ante el empuje de la fracción liberal, al interior del mismo Congreso, fue lograr un capítulo completo, que permitiera regular las relaciones entre el universo de trabajadores y el capital, sin hacer distinciones entre la clase trabajadora, permitiendo la uniformidad y la unidad de la misma.

El artículo 123, no regulaba las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados públicos, tomando en cuenta, en que dicho artículo, trató de equilibrar el capital y el trabajo, ambos como factores de la producción, el primero, con fines lucrativos y el segundo, rentar su fuerza de trabajo, para lograr sus satisfactores de primera necesidad; el objetivo dar un servicio general. Mientras que entre el Estado y sus empleados, el objetivo y propiamente del primero, es la función pública. Por lo que para muchos autores tradicionalistas, esta relación, correspondía al Derecho Administrativo. Es pues, en este terreno, donde analizaremos la situación de los trabajadores al servicio del Estado y donde se haga necesario, hacerlo de manera comparativa, lo estableceremos.

De manera muy general trataremos de establecer un concepto de Derecho Burocrático.

La palabra derecho, por sí sola, nos da la idea de rectitud, el pensamiento, nos conlleva a generar conceptos encaminados hacia un punto determinado, el cual debiera ser cumplimentado por todo ser humano, para mantener en excelentes condiciones, las relaciones de todos los elementos, que conforman una sociedad.

El Derecho, es una nota común a todas las ramas jurídicas, que se relacionan forzosamente, con la idea de una organización social, cuando una sociedad, ha alcanzado un cierto grado de evolución. Por lo que todo tipo de convivencia, requiere la implantación de diversos tipos de normas, las que conforman un conjunto de preceptos o sistemas normativos, que en cuanto a su naturaleza, es necesario distinguir, para su aplicación. Etimológicamente, el vocablo "derecho", tiene su origen de la palabra latina *directum* o de la palabra *regere*, la que significa un algo dirigido por una fuerza rectora. <sup>47</sup>

Para Guillermo Cabanellas: "Derecho se deriva del latín *directus*, *directo* y de *digiere*, enderezar o alinear". <sup>48</sup>

Para Galindo Garfias, "El concepto de derecho. Diversas acepciones de la palabra.- El vocablo "derecho" ha sido empleado por lo juristas, atribuyéndole (sic) diversas acepciones. Es, por

---

47 GALINDO GARFIAS, IGNACIO. Derecho Civil. Tercera Edición. Porrúa, México. 1979. p.p. 15 y 16

48 CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. C-D. Décima Cuarta Edición. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1979. p. 565

tanto, un término equívoco.

Denota: a) el conjunto de reglas o preceptos de conducta de observancia obligatoria que el Estado impone a sus súbditos; b) se refiere también a la disciplina científica que tiene por objeto el conocimiento y la aplicación de esas reglas de conducta, ciencia a la cual los romanos llamaron jurisprudencia; c) alude, en fin, al conjunto de facultades que un individuo tiene y que le permiten hacer o dejar de hacer algo frente a los demás y frente al Estado mismo. Se habla entonces de mi derecho de propiedad, mi derecho a la libertad"<sup>49</sup>

Para Rosalío Bailón, Derecho es: "La ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirven como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre los integrantes de la sociedad".<sup>50</sup>

Por lo que, en base a lo anterior, podemos deducir, que Derecho es la ciencia, que en su conjunto, contiene reglas con carácter obligatorio, impuestas por el Estado a sus gobernados, en las cuales, les concede derechos y les impone obligaciones, mismas que se establecerán, de acuerdo con el grado de evolución de la sociedad que se trate.

Una vez hecho lo propio, con la definición de Derecho, pasaremos ahora al término Burocrático. Canton Moller dice: "que el término deriva de la raíz latina, tal vez tomada del griego "Burrus", que

---

49 GALINDO GARFIAS, IGNACIO. ob. cit. p. 21

50 BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. Legislación Laboral. LIMUSA. México. 1984. p.p. 13 y 14

significa un color oscuro; durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrían de una tela oscura, "bure", de donde vino el llamar a las más importantes "Bureau". Parece ser que algún Ministro Francés utilizó la palabra "Bureaucratie" para designar a las oficinas gubernamentales y desde ahí se generalizó el uso al mundo en general". 51

De la palabra francesa bureaucratie, se deriva la palabra burocracia, que a su vez lo hace de bureau. Burocracia, es la clase social que forman los empleados públicos, con influencia excesiva en los negocios del Estado. 52

Una vez hecho el estudio general de el tema de este capítulo, debemos hacer mención, que la doctrina, no define al Derecho del Trabajo Burocrático. Herrán Salvatti, define al Derecho Burocrático: "Que es el conjunto de normas de Derecho público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado". 53

Coincidimos con Herrán Salvatti, cuando pone de manifiesto que, regula derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, ya que el primero, está obligado con la función

---

51 CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. PAC. México. 1988. p. 70

52 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo II. BEHAISMO-CHIRINOLA. ob. cit. p. 268

53 Legislación Burocrática Federal. Comentada por Mariano Herrán Salvatti. Porrúa. México. 1986. p. 19

pública, para lo cual, deberá echar a andar toda la maquinaria administrativa y en quien sustenta dicha obligación, es en base al papel importante del empleado público, mismos que realizan el trabajo necesario, que el Estado requiere para su función, con derechos y obligaciones semejantes al de los obreros, en sus relaciones con sus patronos.

## 2. 2. COMENTARIO AL ESTATUTO JURIDICO DE 1938.

Como ya se ha expuesto, las relaciones obrero-patronales, han sido objeto de regulación Constitucional, pero no así, las relaciones entre el empleado público y los Organos del Estado, que según tratadistas de Derecho Administrativo, señalan características específicas, que difieren una y otra.

Tal es el caso, que Araujo Pandal, manifiesta: "Una primera etapa, a partir de la Constitución de 1917, se caracteriza por un vacío legislativo en torno a los servidores gubernamentales. Unicamente a nivel constitucional y en ciertas leyes aisladas se regula lo relativo a la elección o nombramiento, según el caso, funciones primordiales y conclusión del encargo, de los funcionarios públicos de más alto rango y que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

No obstante que en 1931 se expide la primera Ley Federal del Trabajo, con ella no se inicia una segunda etapa en la que ya se regule a los empleados públicos. Por disposición expresa de la misma, se excluye de su aplicación a los trabajadores del Estado,



señalándose que las relaciones laborales de los mismos quedarían sujetas a las leyes del servicio civil".<sup>54</sup>

Por lo que, ante la inestabilidad laboral, a que se sometía a los empleados públicos, por un lado, la consolidación posterior del movimiento armado, creó crisis ministeriales, las que se daban, con el sólo cambio de poder de una persona a otra, muchos empleados públicos, eran separados de sus puestos, generando esto, una inquietud generalizada, que impulsa el deseo de los mismos, de organizarse, contra los despidos injustificados, la mora por parte del Estado, en cuanto a sus salarios, escalafones injustos, que no les permitía ascender, tratos despóticos de sus jefes, etcétera.<sup>55</sup>

Lo mencionado en párrafos anteriores, inciden en una toma de conciencia de los trabajadores al servicio del Estado y en la firme determinación de agruparse y luchar por sus derechos laborales, que los colocasen en un plano más trascendental que el salarial o el de pensiones. Además, se hace necesario, comparar tal situación, con la actualidad, ya que a pesar del tiempo transcurrido, todos pensaríamos, que dichas prácticas, por parte del Estado-Patrón, serían erradicadas de fondo, toda vez, que nuestra sociedad ha tenido una evolución tal, que el Estado, tomaría en cuenta, que sus empleados, necesitan tener los satisfactores mínimos, para mantener esa maquinaria, que debe estar en óptimas condiciones en su funcionamiento, con el simple objetivo, de prestar el servicio público, que la sociedad

---

54 GUZMAN ARAUJO PANDAL, ROBERTO. "Diversidad y Unidad del Derecho de los Servidores Públicos". Instituciones de Derecho Burocrático. Presentación de Miguel Acosta Romero. Porrúa. México. 1987. p.p. 25 y 26

55 GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa, México. 1994. p. 541

requiere, en base a sus necesidades fundamentales como tal, pero por lo contrario, tales prácticas continúan enraizadas, degenerando en corrupción, abuso de autoridad y resultando a fin de cuentas, un mayor abismo entre el Estado y sociedad. En general, reflejándose como un Estado Antidemocrático. Deduciéndose, la existencia de un Estado, que incumple las garantías laborales, colocando en un total estado de indefensión a los empleados públicos, a capricho de las facciones políticas y de sus representantes. Esta situación comparativa, continúa provocando la inconformidad de los mismos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, siguió manejando el término de Servicio Civil, para identificar la función pública, de tal forma, que en su artículo 2o. dice: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan".

Durante la época del general Abelardo Rodríguez y en base al texto del artículo 2o., expide el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, de fecha 9 de abril de 1934 y con vigencia, hasta el 30 de noviembre del mismo año, en que finalizaba su mandato".<sup>56</sup>

Por todo esto, los trabajadores al servicio del Estado, reiteraban su reclamo de ser sujetos del artículo 123 Constitucional.

La aparición en el plano político del General Lázaro Cárdenas, cobran un verdadero auge las agrupaciones sindicales, toda vez, que su ideología encerraba conceptos de derecho, abarcando la universalidad

---

56 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 621

de los trabajadores del país. Surgiendo la Alianza de Trabajadores del Estado, la que de 1935 a 1937, representó a los trabajadores, luchando porque se incluyera en la Ley a los Trabajadores públicos.<sup>57</sup>

Mario de la Cueva manifiesta: "El general Cárdenas fue el último presidente auténticamente revolucionario, pues después de él se inició la era del conservadurismo. A él se debe, por iniciativa propia, la substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo por la solución que se desprende de la declaración de derechos sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo. Para consumir la substitución, el presidente Cárdenas inició ante el Congreso la expedición de un estatuto para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión. El estatuto se aplicaría exclusivamente a los trabajadores de la Federación, porque no se podía ir más lejos, pues nuestro sistema federal no permite que los poderes centrales intervengan en la estructuración de los locales. El 5 de noviembre de 1938, el Poder Legislativo Federal aprobó la iniciativa, que quebró la historia del problema que venía del siglo pasado y provocó la derogación del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931".<sup>58</sup>

Con base a la anterior cita, podemos afirmar, que dicho estatuto es considerado como la primer Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, además coinciden los distintos autores, como la punta de lanza del

---

57 LOPEZ CARDENAS, PROSPERO. "Legislación Laboral sobre Trabajadores del Estado en México. ob. cit. p. 118

58 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p.p. 631 y 632

del nuevo Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo Burocrático. Por tal motivo, consideramos importante el análisis comparativo que hace Trueba Urbina, entre el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, de abril 9 de 1934 y el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 1938, diciendo lo siguiente: "El acuerdo recoge la idea tradicional administrativista de servicio civil, inspirada en leyes extranjeras que regulan aquel servicio, en tanto que el estatuto es la expresión del concepto de la función social de la relación de trabajo, es decir, nuevo Derecho Laboral Burocrático originado por el artículo 123". 59

Así como exaltamos las virtudes del Estatuto de 1938, es necesario remarcar lo negativo, en el sentido, de que el Estado, establece objetivos tales, como mediatizar la conciencia y limitar las posibilidades de acción colectiva de los trabajadores; por un lado, otorga privilegios individuales, como: inamovilidad en el empleo y vacaciones mínimas anuales de 20 días, por citar algunos ejemplos; y por el otro lado, limita la acción colectiva, como: el que en cada dependencia sólo puede existir un sindicato, el mayoritario; los trabajadores que ingresen al sindicato, ya no podrán renunciar a él; los sindicatos, no podían adherirse a Centrales Obreras o campesinas; fijación unilateral de las condiciones de trabajo, por el titular de la dependencia, oyendo la opinión del sindicato, traduciendo esto, en la negación de la contratación colectiva; las huelgas acordadas por dos terceras partes y no podrán estallar

---

59 TRUEBA URBINA, ALBERTO. ob. cit. p. 589

antes de ser calificadas como legales, por un Tribunal de Arbitraje.<sup>60</sup>

Terminando su mandato el General Lázaro Cárdenas, sube al poder como nuevo Presidente Manuel Avila Camacho, quien el 4 de abril de 1941, promulga el nuevo estatuto, mismo que había sido aprobado por el Poder Legislativo, sin modificar los principios fundamentales del estatuto de 1938.<sup>61</sup>

Estas Legislaciones Federales, reglamentarias del artículo 123, son las bases, para la consolidación del derecho sustantivo y procesal del trabajo burocrático.

## 2. 3. EL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A pesar del gran avance, en lo que se refiere a la legislación en favor de la clase trabajadora al servicio del Estado, obtenido en los estatutos de 1938 y 1941, del reconocimiento en los mismos, de su relación de trabajo con el Estado y otros puntos medulares, los burócratas, deseaban asegurar sus derechos laborales, elevándolos a rango Constitucional, garantía plena del respeto a los mismos. Por lo que, pasaremos al estudio, de tal suceso.

Al respecto, José Dávalos dice: "La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicaba en ser un factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados; así se evitaba

---

60 LOPEZ CARDENAS, PROSPERO. "Legislación Laboral Sobre Trabajadores del Estado en México". ob. cit. p.p. 118 y 119

61 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 632

que corrientes contrarias a los ideales que dieron nacimiento a esa Declaración de derechos sociales, pudieran echarla por tierra. Además, porque la reglamentación de la protección jurídica a estos trabajadores debía hacerse invariablemente respetando las garantías mínimas otorgadas por el mandato constitucional".<sup>62</sup>

Es necesario hacer notar, que los Estatutos de 1938 y de 1941, tuvieron una vigencia de 21 años, mismos que, no alteraron la paz del país, ni el funcionamiento en esencia del Estado como tal, sino por el contrario, aumentaron el progreso del mismo, obteniendo ambas partes, con sus respectivas dimensiones, mayor beneficio y mejor rendimiento, sin soslayar el requerimiento constitucional de los trabajadores al servicio del Estado. Néstor de Buen menciona: "Adolfo López Mateos, Presidente de México de 1958 a 1964 pasará a la Historia por muchos motivos. Fue inteligente y carismático. Abrió para México las puertas de las relaciones internacionales. Manejó con prudencia la economía. Sin embargo, no obstante sus notorias simpatías hacia el movimiento obrero, se convirtió en su represor más despiadado (sic) en ocasión del movimiento ferrocarrilero de 1959. Después quiso pasar a la Historia como el gran reformador social. Su primera medida fue incorporar al art. 123 un nuevo apartado denominado "B" que abrió a los burócratas las puertas antes cerrada. Dos años después, una catarata de reformas modificó el texto del Apartado "A", sin demasiada fortuna".<sup>63</sup>

---

62 DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. p.p. 71 y 72

63 DE BUEN L., NESTOR. "El Derecho Burocrático Laboral, un Derecho Contra Natura". ob. cit. p 132

El 27 de septiembre de 1960, se declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado B, trasladándolo el Poder Legislativo al Ejecutivo, para su promulgación, publicándose en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre de 1960.

Por lo que, con tal adición, se integraron en la proyección de garantías sociales, los derechos ya adquiridos y plasmados en los estatutos anteriores, consagrándose otros, que por su trascendencia, los mencionaremos:

Vacaciones no menores de veinte días por año.

Designación del personal mediante sistemas que valoren conocimientos y aptitudes y la obligación a cargo del Estado de organizar escuelas de administración. Los derechos de escalafón para ascensos, se otorgarán en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

En caso de separación injustificada, se tendrá derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente.

Imposibilidad de disminución del salario, que no podrá ser inferior al mínimo de los trabajadores en general.

Organización de la seguridad social conforme a bases mínimas, cuya cobertura protegería accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte, entre otras de los derechohabientes y derecho a la atención médica de sus familiares.

Se establecieron como prestaciones, la organización de tiendas económicas para empleados y la posibilidad de adquirir viviendas baratas y la existencia de guarderías.

Por último, reconocimiento para los trabajadores de confianza,

medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social.

Es pues, con esta adición del apartado B del artículo 123 Constitucional, cuando observamos ya un conjunto de derechos más concretos y garantías sociales, encaminados los primeros a dar una mayor cobertura de protección de los derechos laborales y los segundos, a la seguridad social en forma más decisiva, mismos que dan sustento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, cuya vigencia fue a partir de diciembre 29 de 1963. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la que su vigencia es a partir del 1o. de enero de 1960, en cuya Ley se sustenta la seguridad social de los trabajadores de base y de confianza. La Ley de Estímulos y Recompensas a los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales, del 6 de diciembre de 1954, fue abrogada por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.<sup>64</sup> Estas leyes, sumadas a la Reglamentaria del 123 Constitucional, crean un ambiente de mayor seguridad jurídica laboral y social de los trabajadores al servicio del Estado, ya que, desde siempre, éstos se han reivindicado, como clase trabajadora; garantías sociales, que emanaron del espíritu del Constituyente de 1917.

#### 2. 4. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

---

64 VALDEZ AVASCAL, RUBEN. "Función Pública y Legislación del Trabajo Burocrático". ob. cit. p.p 158 y 159



En este punto, revisaremos el concepto de trabajador al servicio del Estado, con sujeción a la Ley Burocrática, haciéndose necesario, analizar comparativamente dicho concepto, con el manejado por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3o., dice: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

De este concepto, encontramos los siguientes elementos: a) trabajador; b) un servicio físico, intelectual o de ambos géneros; c) el patrón; d) el nombramiento y e) por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o. establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Encontrando los siguientes elementos: a) trabajador; b) patrón y c) un trabajo personal subordinado.

Ambas concepciones, coinciden en que, trabajador es la persona que presta un trabajo. Entendiéndose, que debe existir una remuneración a cambio de tal prestación. Existiendo diferencias en cuanto a que, en la Ley Federal del Trabajo, con respecto de la Reglamentaria del Apartado B, basta que se de un trabajo personal a otra que puede ser física o moral, para que se de la relación laboral. mientras que en la segunda, debe mediar un nombramiento, expedido por el Estado-Patrón o figurar en las listas de raya de

los trabajadores temporales.

Con respecto a la subordinación del trabajador, aunque se enuncie en una sola Ley, se entiende que ésta se da, toda vez, que existe una remuneración al trabajador que presta sus servicios, deberá por tanto, seguir órdenes del representante del patrón o de él mismo.

Debemos mencionar, que los demás elementos que se mencionaron en las anteriores concepciones, se tratarán en temas subsecuentes.

## 2. 5. EL ESTADO - PATRON.

Recordaremos, que el Estado, para cumplir con su función pública, debe tener en todo momento, bien ensamblada la maquinaria, que le permita cumplir con los requerimientos de la sociedad, para tal efecto, tiene a su servicio, como Estado-Patrón, a los empleados públicos. Por lo que siguiendo el mismo tenor, analizaremos comparativamente este punto.

En base al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por lo que podemos establecer, que el patrón puede ser, una persona física o moral, quien es la que recibe los servicios del o de los trabajadores, en su caso, a cambio de una contraprestación.

En lo que hace a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 2o. dice: "Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo, se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores

de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

A este respecto, es importante señalar, que el Estado como tal, es considerado como una persona moral, por tanto, los empleados públicos, son sus representantes, que se encargan en conjunto de organizar la función pública. Trueba Urbina, hace la siguiente identificación de patrones:

"Los patrones estatales son los siguientes:

- a) El Poder Ejecutivo Federal, a través del Presidente de la República y sus secretarios, que son los Jefes de las Unidades Burocráticas;
- b) Las Cámaras de Diputados y Senadores;
- c) La Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y Jueces de Distrito.

También por disposición expresa del artículo 10. de la Ley Burocrática, tienen el carácter de patrones estatales, los que establece el propio artículo que a la letra dice:"<sup>65</sup>

Por otro lado, el Estado, requiere también, realizar actividades económicas, con carácter empresarial, para lo cual, emplea trabajadores, cuyas relaciones laborales, se sujetarán a la Ley Federal del Trabajo.

Podemos por tanto, concluir este punto, con la definición de Estado-Patrón: Es la persona jurídica colectiva, que emplea los servicios físicos, intelectuales, de varios trabajadores, estableciendo la relación laboral, mediante un nombramiento o por figurar en las lista de raya de los trabajadores temporales.

---

65 TRUEBA URBINA, ALBERTO. ob. cit. p. 607

## 2. 6. EL SINDICATO

La historia de la humanidad, nos enseña, que el hombre ha buscado, perfeccionar todo tipo de organización, que le permita, al final de cuentas, arribar a una sociedad más perfecta y evolucionada, la que deberá satisfacer las necesidades de todos sus elementos que la componen.

Es pues, en este punto, en el que revisaremos una de las organizaciones, que ha permitido a una parte muy importante de nuestra sociedad, manifestar abiertamente, que sus necesidades esenciales, no han sido satisfechas. Refiriéndonos más específicamente a la clase trabajadora de nuestro país, la que hasta la fecha, continúa organizándose, ya que, el capital y el Estado, no les interesa que esta clase, obtenga por su esfuerzo los satisfactores básicos, para llevar una vida más digna, dentro de una sociedad, que ha traspasado sus fronteras, con la finalidad de que la comunidad mundial crea, que la nuestra ha logrado llegar como tal a la cúspide. Es el sindicato, organización que ha permitido a la clase trabajadora, con todos los obstáculos impuestos, mantenerse dentro de esa evolución de nuestra sociedad.

Mario de la Cueva dice: "La libertad sindical es la conquista sindical más bella del movimiento obrero en el siglo pasado. Ahí se marcaron las dos finalidades esenciales, inmediata y mediata, que hemos atribuido al Derecho Colectivo del Trabajo: desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación, dentro del sistema capitalista que vivían,

de una forma nueva de democracia, origen de la idea de la democracia social, que igualaría, las fuerzas del trabajo y del capital (sic) en la fijación de condiciones de prestación de servicios que respondieran a los principios de la justicia social. Su lema podría resumirse: la regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevaría al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio, contrato o convención colectivo, celebrado por la comunidad obrera y el capital".<sup>66</sup>

Es menester señalar, que en el devenir histórico de la humanidad, la sociedad, el Estado y el capital, se han manifestado en contra de cualquier forma de organización por parte de la clase trabajadora.

Como ya se mencionó en el capítulo I, las bases jurídicas del individualismo y del liberalismo, encerraron al hombre en sí mismo, para lograr una mejor y mayor explotación del trabajo; con la regulación del contrato de servicios, como tal y las leyes penales, las que prohibían el derecho de asociación y huelga, toda vez que, atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado, viéndose afectado el capital, por lo que, tal situación, se demuestra históricamente, que al capital, sólo le interesa el desarrollo y engrandecimiento de las economías capitalistas, las cuáles son insensibles a los derechos humanos y mínimos laborales de la clase trabajadora.

Algunos autores coinciden en que, el nacimiento y desarrollo

---

<sup>66</sup> DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 247

de los sindicatos, se dió como un fenómeno necesario y natural, que buscaba en el fondo, la justicia social.

"En Francia podemos observar tres etapas en el movimiento sindical: la prohibición absoluta que va desde la promulgación de la Ley Chapelier hasta 1848. Durante este periodo la legislación napoleónica mantiene viva la prohibición y la incorpora al Código Penal. Después vino un periodo de tolerancia, en el que los sindicatos ingleses sirvieron de acicate e inspiración (sic) a los franceses, llegando por fin al año de 1884, en que se reconoció por la ley del 21 de mayo el derecho a la libertad de asociación. Rouast et Durand, Précis de Legislation Industrielle".<sup>67</sup>

De lo anterior, hay que hacer notar, que durante el periodo de la tolerancia en Francia, sucedió un movimiento político, que su antecedente se origina en Alemania, que por sus características, pretendía transformar el orden social existente, de tal manera, que desapareciera la propiedad privada, conllevando con esto, a la creación de un mundo nuevo.

En 1848, aparece el manifiesto comunista y en 1864, se reúnen delegados obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes, destacando a Carlos Marx entre ellos, surgiendo así, la primera internacional, cuyo objetivo es, pugnar por el establecimiento de una legislación social. La segunda internacional, se fundó en 1889, la que trabajó por fijar los principios de la lucha de clases. De la segunda, surgió la celebración de la jornada internacional de el 10. de mayo.

---

67 GUERRERO, EUQUERIO. ob. cit. p. 309

En 1919, se realiza la tercera internacional, los objetivos esenciales son: la conquista del poder y la dictadura del proletariado.<sup>64</sup>

Por otro lado, los tratadistas de derecho, coinciden al señalar, que la influencia de las reuniones internacionales, sobre el movimiento sindical, hayan incidido en dos aspectos: Uno inmediato, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y el otro, mediato, siendo el objetivo, transformar la sociedad, convirtiéndola, en una república de trabajo.

Mencionado someramente, algunos puntos importantes, que al fin de cuentas, se consideran los antecedentes del tema que nos ocupa, pasaremos al manejo, que hace la legislación en nuestro país, el que haremos de manera comparativa, empleando para tal efecto, las legislaciones de trabajo vigentes, donde se haga necesario.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 67 señala: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

En ambas concepciones, el objetivo es el mismo de las asociaciones, diferenciándose, en que la primera ley mencionada, habla de trabajadores o patronos y en la segunda, sólo de los trabajadores de una misma dependencia.

---

68 Ibid. p. 310

La Ley Burocrática, en su artículo 68, nos dice, que en cada dependencia, sólo habrá un sindicato, siendo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien otorgará el reconocimiento al mayoritario, en caso de que concurran, varios grupos de trabajadores, que pretendan ese derecho.

Consignando el artículo 69, del mismo ordenamiento, que todos los trabajadores, tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, una vez solicitado y obtenido el ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, excepción hecha, de que fueran expulsados; el 70 de la misma ley, pone en claro, que los trabajadores de confianza, no podrán formar parte del sindicato de la dependencia respectiva, así mismo, los sindicalizados que desempeñen puestos de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales. Siendo necesario, para su constitución, conforme al artículo 71 de dicha ley, que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical, que cuente con mayor número de miembros.

Debiendo aclarar, que en la realidad, cuando un trabajador es contratado, para prestar sus servicios a alguna dependencia, en ningún momento, se hace de su conocimiento, de su libertad para ingresar o no al sindicato respectivo, dándose implícitamente su adhesión al mismo, ratificando tal situación, en el momento de percibir sus honorarios correspondientes al servicio prestado, con el descuento de cuotas sindicales.

Por lo que respecta a la Ley Federal del trabajo, ésta consigna, la libertad sindical, en el artículo 358, mientras que, contrariamente,



en el artículo 395, incluye la cláusula de exclusión, aplicable a los trabajadores que renuncien al sindicato y a aquellos que fueren expulsados por el mismo, beneficio que podrá utilizar el patrón. Esta situación, en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo prohíbe, en su artículo 76, teniendo una mayor seguridad, a este respecto, el trabajador al servicio del Estado.

Es necesario mencionar, que la situación actual del sindicalismo en general, se caracteriza por su corporativismo hacia el Estado, situación que degenera, en perjuicio de la clase trabajadora, ya que los líderes de los mismos, utilizan para el beneficio y proyección personal, los puestos sindicales, que funcionan como el trampolín político y económico, mediante las componendas establecidas con el Estado, que a cambio de mantener mediatizados a sus agremiados, un líder sindical, podrá preservarse por largo tiempo al frente de una organización sindical o aspirar a ocupar puestos de elección popular y en su defecto algún cargo en la Administración Pública Federal. Por lo contrario, aquellas organizaciones gremiales, que representan objetivamente los intereses de la clase trabajadora, sufre el embate frontal de las organizaciones corporativizadas y del Estado mismo, bloqueando el trabajo sindical, escamoteando las cuotas aportadas por sus agremiados, encarcelando a sus líderes, en fin, buscando mecanismos fuera del todo marco legal, con la firme intención de que desaparezca o se reintegre con la característica corporativa, elemento necesario, para su subsistencia como organización sindical, es este país, que se conoce internacionalmente, como democrático, y su función, de estado de Derecho.

## CAPITULO III

### LA RELACION DE TRABAJO

#### 3. 1. LA RELACION DE TRABAJO Y EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

Desde que se conoce el Derecho del Trabajo, conceptualizado como tal, éste se da como un derecho de los trabajadores, surgido de imperiosas necesidades de los mismos, porque en su lugar de trabajo, donde se desarrollaba la escena cotidiana de sus vidas, conviviendo con un elemento, del cual, ya era parte de ellos mismos, la miseria; también en ese lugar, sufrían la explotación más aberrante de la sociedad humana, por tal, envejecían prematuramente, debido a la entrega total de su energía de trabajo.

Ante tal explotación humana por el capital, la clase trabajadora, obtiene valiosísimo aprendizaje: que la unión de las mismas clases, podrían enfrentar el embate desgastante de la explotación. Pero los avances en favor de los trabajadores, hasta nuestros días, por lograr mejores tratamientos jurídicos, se han logrado con muchos tropiezos y con grandes sacrificios de la clase más desprotegida de nuestro país, arribando así a mejores condiciones frente al capital, tal es el caso, de que así como entregan su energía de trabajo a otro, por eso mismo, sean sujetos de relaciones laborales y con el derecho ganado a sangre y fuego, a la totalidad de los beneficios de las normas de trabajo.

Es en este punto, donde analizaremos la relación de trabajo, con fundamento en el nuevo Derecho del Trabajo, el cual, reviste la trascendencia de este tema.

Además retomaremos, lo manifestado en el capítulo II del presente trabajo, ya que se dejó asentado, que antes de la Revolución Mexicana de 1910, las relaciones laborales en general, se regulaban por el Derecho Civil, siendo el Constituyente de 1917, quien da origen al nuevo Derecho Social del Trabajo, como una propuesta real a las necesidades del pueblo mexicano, con la firme intención de superar las condiciones de vida, de la clase trabajadora, expuesta en todo momento a una devastadora explotación del capital.

Euquerio Guerrero dice: "El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho. Dijimos que los problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "alquiler". Las características apuntadas, explican el que, al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes".<sup>69</sup>

La relación laboral, ha sido objeto de numerosos estudios, con la finalidad de establecer si es un contrato o no, existiendo contraposición, entre los doctrinarios al respecto, por lo que

---

69 Ibid. p. 29

se hace necesario, establecer tales diferencias, retomando exposiciones de los mismos.

Mario de la Cueva expone: "La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas".<sup>70</sup>

Del planteamiento anterior, se desprende dos posturas concretas, la primera, el hecho de que la relación laboral, es un contrato, el cual tendría las características de los establecidos en el Código Civil; la segunda, una vez obtenido el marco legal propio, éste, se aplicaría, objetivamente a situaciones jurídicas ciertas, con

---

70 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p 186

la finalidad de asegurar la salud y la vida del hombre.

Euquerio Guerrero, manifiesta: "Se pretende, por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen (sic) los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

No estamos de acuerdo con esta doctrina, porque independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la teoría contractualista".<sup>71</sup>

A este respecto, debemos señalar, que coincidimos con Mario de la Cueva, ya que la relación de trabajo, se presenta en el momento mismo, en que el trabajador presta un servicio subordinado a otra, ya que, al final de cuentas, supuestamente, la suma de instituciones y normas, están encaminadas a brindar protección a la persona más débil de tal relación de trabajo, mientras que quien posee el capital, es quien recibe la prestación del trabajo, que deberá ser subordinado, es quien al final de cuentas, establece las condiciones de la misma prestación, intentando, manejarlas dentro del contexto legal, correspondiendo al trabajador, luchar por mejorarlas.

---

71 GUERRERO, EUQUERIO. ob. cit. p.p. 30 y 31

Debemos dejar claro, que el patrón, siempre buscará, por todos los medios legales o ilegales, encontrar los mecanismos que le permitan obtener el mayor lucro posible, olvidándose, que quien produce la fuerza de trabajo, requiere de prestaciones económicas y sociales mínimas, que le garanticen un nivel de vida decoroso, como corresponde a todo ser humano.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es: "Una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>72</sup>

Desprendiendo de lo anterior, que los sujetos que intervienen en dicha relación, son el trabajador y el patrón, la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, conllevando esto, a la aplicación de las leyes laborales, creando por lo tanto, una situación jurídica específica.

Por otro lado, Cavazos Flores, dice: "Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato

---

72 DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. p. 187

de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón".<sup>73</sup>

De lo anterior, Cavazos Flores, establece una diferencia esencial, que se da el contrato, por acuerdo de voluntades y sus efectos a la prestación del servicio, pueden ser posteriores y en la relación de trabajo, es en el momento mismo de la prestación, haciendo que por tal, se presuma la existencia del contrato, que es imputable al patrón.

También, se hace necesario, conocer los conceptos manejados por nuestra legislación vigente, para conocer si ésta establece diferencias al respecto y conocer si las resuelve.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

---

73 CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición. SISTA. México. 1986. p. 109

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Estos conceptos, el primero de ellos, implica que la relación de trabajo se da, inmediatamente a la prestación del servicio, cualquiera que sea la causa que le de origen. El segundo, obliga a prestar a otra un trabajo, que deberá ser subordinado, a cambio de un salario y la obligación establece, día y hora de la prestación del servicio.

A este respecto, Ramos Eusebio y Tapia Ortega, dicen: "En los párrafos primero y segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece la diferencia entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo, respecto de la primera el numeral citado previene: 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. Como se comprende del contexto de este primer párrafo, la simple prestación de un servicio, con las características de que sea personal y subordinado a quien lo recibe, es decir que lo haga bajo su dirección y dependencia jurídica, y mediante el pago de un salario, da nacimiento ipso facto a la relación de trabajo.

La diferencia con el contrato individual de trabajo es que este último caso, el trabajador se obliga a prestar o otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. En el primer caso la prestación material del servicio en las condiciones señaladas da origen inmediatamente a la relación de trabajo, en el segundo caso, el contrato individual de trabajo, obliga al trabajador



a que lo preste el día y en el lugar que así se convenga por las partes". 74

Además, el artículo 21 de la misma Ley, menciona que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por todo lo anterior, establecimos ya los elementos de la relación de trabajo, contemplada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, haremos mención ahora, de lo que al respecto establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la que en su artículo 2o., pone de manifiesto: "Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Estableciendo, que los sujetos de la relación jurídica de trabajo, son las instituciones citadas en el artículo 1o., de la Ley de referencia, así como los representantes del Estado, mencionados en el artículo 2o. de la misma Ley y el trabajador.

Coincidiendo ambas legislaciones laborales, reglamentarias del artículo 123 Constitucional, en sus apartados A y B, en que los sujetos que intervienen en toda relación jurídica laboral, son el patrón y el trabajador.

Otro elemento, es la prestación de un servicio subordinado,

---

74 RAMOS, EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA, ANA ROSA. Nociones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. PAC, México, p. 28

para tal efecto, nos remitimos al artículo 3o., el que en sus primeras líneas establece que: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros..."; mientras que el artículo 44 del mismo ordenamiento, en la fracción I, marca la subordinación del trabajador, al mencionar: "Son obligaciones de los trabajadores: I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos".

Un elemento más, es cualquiera que sea el acto que le de origen, que viene a ser la parte final del artículo 3o. de la Ley Burocrática, que acredita la condición de trabajador, "...en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

El último, es la aplicación del estatuto jurídico objetivo, provenientes de los principios del Apartado B del artículo 123 Constitucional. <sup>75</sup>

Por lo que podemos establecer claramente, que la relación de trabajo, contiene elementos necesarios, sin los cuales, ésta no se podría dar, mismos que son: trabajador, patrón, prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen y el pago de un salario.

Coincidiendo con los autores que señalan a la relación de trabajo, como una consecuencia inmediata, independientemente de la causa o acto que le dio origen, para la aplicación del conjunto

---

75 MORALES PAULIN, CARLOS A. Derivado Burocrático. Porrúa, México. 1995. p.p. 96 a 98

de instituciones, normas y principios, que deberán proteger la salud y la vida del hombre.

En consecuencia, se requiere, establecer de manera general, mediante su análisis respectivo, el contrato individual de trabajo, mismo que a continuación trataremos.

### 3. 2. EL CONTRATO DE TRABAJO.

Para iniciar este punto, que analizaremos, consideramos necesario, iniciar con el concepto general de contrato, para el cual, Rojina Villegas dice: "El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales; por lo tanto, el convenio tiene dos funciones: una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos, y otra (sic) negativa: modificarlos o extinguirlos".<sup>76</sup>

Por lo tanto, aplicado dicho concepto al derecho del trabajo, para que se dé esta figura jurídica, deberá existir acuerdo de voluntades entre los contratantes y los sujetos que intervienen en el mismo, será el trabajador y el patrón.

Requerimos, la explicación de las razones del por qué, en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, maneja los conceptos

---

76 ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. Contratos. Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 1983. p. 7

de la relación de trabajo y contrato individual de trabajo, por tal motivo, en primer lugar nos remitiremos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de la cual, Mario de la Cueva expone: "La Ley de 1931, lo hemos repetido más de una vez, no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del Derecho Civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral, a la que nos referiremos brevemente en el capítulo Los caracteres del Derecho del Trabajo:

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".<sup>77</sup>

Por lo que, para demostrar la existencia de un contrato, la establecía el artículo citado, mediante la presunción laboral, la que, al trabajador le bastaba demostrar, la prestación del servicio, trasladándose la carga de la prueba al patrón, de la inexistencia de contrato de trabajo.

Ahora, por otro lado, debemos ser realistas, ya que a pesar de establecer la Ley las formalidades del contrato de trabajo,

---

77 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 191

para que surta sus efectos legales correspondientes, a nadie escapa, que son los patronos, quienes imponen su voluntad, como lo es el caso de los trabajadores domésticos, los de las pequeñas industrias y sin dejar de mencionar a los empleados de confianza.

La Ley de 1938, es a la que le corresponde aclarar los motivos, por los cuales, el contrato de trabajo no puede desaparecer de la mencionada Ley, exponiendo Mario de la Cueva: "Resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo segundo párrafo se encuentra la definición del contrato de trabajo: "Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado". La Exposición de motivos explicó la razón de esta disposición:

No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dio origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo".<sup>78</sup>

Como ya hemos expresado realidades, tampoco podemos sustraernos, de que efectivamente, se den situaciones donde impere el contrato de trabajo, para que a futuro se origine la relación de trabajo, entre las partes contratantes.

Una vez conocidas las circunstancias que prevalecen, para

---

78 Ibid. p. 193

encontrar el contrato de trabajo en la legislación laboral vigente, procederemos a dar la definición del mismo.

"Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona física presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado ( dependiente o dirigido propusimos ), a cambio del pago de un salario".<sup>79</sup>

Debemos dejar claro, que si no existiese un contrato de trabajo, con la simple prestación de un servicio, la relación de trabajo, se tendrá por dada, produciendo los efectos que se establecen en la legislación laboral vigente.

Coincidimos totalmente con la definición anteriormente expuesta, por contener los elementos básicos que requiere un contrato, para producir los efectos legales correspondientes.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo, son el reflejo de la preocupación legislativa en nuestro país, por intentar asegurar la salud y la vida del hombre como tal, en su afán de colocarlo en el mismo plano, de quien detenta el capital.

Por lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta, sólo consigna en su artículo 2o., la teoría de la relación de trabajo, misma que se ve limitada, al hecho de que precede un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. No debemos olvidar, que es común, que en el sector público, haya ausencia de nombramiento,

---

79 BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. La Rescisión en Materia Laboral. PAC, México. 1993. p. 8

a pesar de que se encuentra consignado en la mayoría de las condiciones generales de trabajo de las dependencias. Por lo que, el trabajador, debe cubrir requisitos administrativos, para que se inicie la relación de trabajo y esperar a que aparezca el pago correspondiente en nómina.

Al respecto de la ausencia de nombramiento, exponemos lo siguiente: "Nombramiento. Carencia de. (Arts. 3 y 12) Es una deficiencia administrativa que corre a cargo de los Titulares y su falta no puede destruir la relación jurídica de trabajo establecida por otros medios de prueba. (Laudo: Exp. No. 36/952. Miguel Angel Romero y Arcadio Gamboa Terregosa Vs. Srio. de Educación Pública.)".<sup>80</sup>

El artículo 15 de la Ley de la materia, consigna: "Los nombramientos deberán contener:

- 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".

Para algunos tratadistas de Derecho, el nombramiento no es

---

<sup>80</sup> Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Trigésima Edición. Porrúa, México. 1993. p. 565

un contrato, debido a que no interviene la voluntad de una de las partes, en la fijación de las condiciones de trabajo. Es por tanto, una forma especial, traducido en un documento, que surte los efectos legales correspondientes, ya que es expedido por un funcionario debidamente autorizado por el Estado, el que deberá contener lo estipulado en el artículo 12 y 15 de la Ley Burocrática y que limita la voluntad del trabajador a la aceptación o no del empleo. En el nombramiento, deberá constar, lo toma de posesión por parte del trabajador, de su designación.

Por lo que el nombramiento es un acto de el Estado, que crea la relación de trabajo, mediante la aceptación del mismo, por parte del trabajador, generando dicha relación, una situación jurídica típica, la que será regulada por el conjunto de instituciones, normas y principios ya existentes, los que deberán proteger los derechos sociales del trabajador.

### 3. 3. LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En este punto, retomamos lo ya expuesto en el capítulo II, del presente trabajo y nos referiremos de manera muy sintética, por lo que abordaremos éste, virtiendo sus antecedentes, ya que es un aspecto bello de nuestra legislación laboral.

Habíamos mencionado, que los trabajadores al servicio del Estado, lucharon por que la injusticia del sistema al que servían, desapareciera, deseaban tener la seguridad y estabilidad en el empleo,



debido a que cada vez que cambiaba el titular de la dependencia, el efecto inmediato, era el cese colectivo del mismo, toda vez, que su relación con el Estado, estaba regida por las leyes de servicio civil, esto con fundamento en el artículo 2o. de la Ley de 1931.

En 1934, la intranquilidad de los trabajadores, aunado a sus protestas, el Presidente Abelardo Rodríguez, expide el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, mismo que no cubrió las expectativas de la burocracia. En 1938, el Congreso aprueba una iniciativa del General Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Avila Camacho, promulga en 1941, un nuevo estatuto, sin modificar los principios fundamentales del estatuto de 1938, ambas son reglamentarias del artículo 123 Constitucional. A pesar de esto, los servidores públicos, carecían de protección en sus derechos laborales, a nivel Constitucional.

Es en 1959, siendo Presidente Adolfo López Mateos, quien envía una iniciativa, para adicionar el artículo 123 Constitucional, con un apartado B, en el que se integrarán las garantías sociales y los derechos ya adquiridos y plasmados en los estatutos anteriores, misma que fue aprobada en 1960 y tres años después, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conteniendo, la Declaración de los Derechos Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"La Declaración, que al igual que la de 1917 es la primera de su género en la historia, es uno de los más bellos efectos de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, pues en virtud

de ella se sustrajo el Derecho Administrativo el capítulo de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores".<sup>81</sup>

Podemos afirmar, que la Declaración de los Derechos Sociales, consagrada en la Constitución de 1917, es el punto de partida del Derecho del Trabajo, mismo que se encamina a la seguridad social de la clase trabajadora en general y en la que se sustenta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya finalidad es garantizar las necesidades mínimas y el respeto al principio de igualdad entre los hombres.

#### 3. 4. TRABAJADORES DE BASE Y TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el capítulo II del presente trabajo, establecimos el concepto de trabajador en general, tal y como lo expresan las leyes reglamentarias de los apartados A y B, correspondiendo en este tema, hacerlo conforme a la Ley Burocrática, analizar a uno de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo y que el Derecho del Trabajo, tiene especial interés en proteger, por ser éste el más débil de la relación.

Como ya lo dijimos, la definición de trabajador, la encontramos en el artículo 3o., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de

---

81 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 196

los trabajadores temporales".

El artículo 4o. del mismo ordenamiento establece: "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base".

Con relación al precepto anterior, nos remitimos a la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, del Apartado B, cuyo contenido es: "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".

Debemos dejar establecido en primer lugar, el concepto de trabajador al servicio del Estado, para después establecer lo propio, con trabajador de base y de confianza.

Trabajador al servicio del Estado es: "Toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente".<sup>82</sup>

Estamos totalmente de acuerdo, con la definición anterior, ya que comprende la generalidad de los requisitos indispensables, que debe enmarcar tal concepto, siendo claro y preciso en su definición.

No debemos pasar por alto, que en tal definición, no se incluye el elemento de subordinación en la prestación del servicio,

---

82 MORALES PAULIN, CARLOS A. ob. cit. p. 80

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

pero es de nosotros conocido, ya que, en temas anteriores, ya se mencionó, que la subordinación en toda relación de trabajo, es característica; además, el artículo 44, Fracción I de la Ley Burocrática, establece la subordinación, al manifestar que: "Son obligaciones de los trabajadores:

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

A continuación, nos atrevemos a proponer una definición de trabajador: Es toda persona física, que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a un órgano del Estado, sin menoscabo de la ley que le es aplicable, misma que deberá garantizar, la calidad de vida, la seguridad social y la estabilidad en el empleo, mediante la relación jurídica laboral asumida, por virtud de un nombramiento, expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral, conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente.

El artículo sexto de la Ley de la materia, nos establece, que serán trabajadores de base, aquellos que no se encuentren contemplados en el listado que contiene el artículo 50. y por tanto, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso, serán inamovibles, hasta después de transcurridos seis meses, sin nota desfavorable en su expediente.

Para que un trabajador sea de base, deberá mediar un nombramiento expedido con carácter de definitivo, por la autoridad

competente para tal efecto.

Esto, con fundamento en la clasificación de nombramiento hecha por la fracción III del artículo 15, de la Ley en comento, que a la letra dice: "Los nombramientos deberán contener:

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

La Ley Burocrática, consigna en su artículo 9o.: "los trabajadores de base deberán 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".

Y en el numeral 10, menciona: "Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga".

De lo anterior, Arizmendi Jiménez Explica: "Del marco dispositivo enunciado, encontramos que los servidores del Estado, hemos sido divididos en los dos grupos mencionados siendo la característica de la distinción dual, precisamente la inamovilidad, la que se concede tan sólo a los empleados de base, los que preferentemente ostentarán la nacionalidad mexicana y que al ingresar sólo serán inamovibles después de haber servido seis meses sin nota desfavorable en su expediente. La inamovilidad en nuestro concepto puede ser definido como aquel estado jurídico que permite al trabajador conservar su empleo, a salvo de los caprichos del patrón, sino de manera indefinida, cuando menos por el periodo necesario que la naturaleza de la relación exija, teniendo como límite el

cese jurídico previsto en Derecho". 83

Una vez hecho lo propio al punto anterior, en el mismo tenor, corresponde ahora, a los trabajadores de confianza.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 5o., pone de manifiesto, mediante cuatro fracciones, a quienes considera trabajadores de confianza, abarcando, la planta de la Presidencia de la República, el Poder Ejecutivo en sus dependencias y entidades; el Poder Legislativo y el Poder Judicial.

El artículo 7o., indica: "Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación".

Mientras que el 8o., de la misma Ley, dice: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., 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".

Retomando el contenido de los artículos 5o., y 8o., de la Ley en comento, protege la función del Estado, al establecer, que los trabajadores de confianza, son aquellas personas que prestan

---

83 ARIZMENDI JIMENEZ, ENRIQUE. et. al. p. 280

un servicio, que va encaminado a dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; de auditoría; control directo de adquisiciones; almacenaje e inventarios; asesoría y consultoría; secretarios particulares; Agentes de Ministerio Público Federal y del Distrito Federal; policías judiciales y preventivas. Resultando, que al final de cuentas, la Ley Burocrática, concede facultades al Estado, para que asegure los rubros primordiales y esenciales que una nación requiere para su funcionamiento, acorde a los intereses que el Presidente en turno haya manifestado al pueblo como promesas de su campaña, que lo llevaría al poder, los rubro son: en lo económico, político, legislación, procuración de justicia, seguridad pública y militar.

Mario de la Cueva expone: "Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".<sup>84</sup>

Ahora, para los trabajadores de confianza, la única garantía contemplada en el apartado B del 123 constitucional, en su fracción XIV, es en lo relativo a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social.

Cervantes Campos, al respecto menciona: "lo que quiere decir que tales trabajadores, aunque lo son del Estado, porque se dedican a la actividad del mismo y a él le prestan sus servicios, únicamente

---

<sup>84</sup> DE LA CUEVA, MARIO. ob.cit. p. 155

por la formalidad de su vinculación jurídica, se ven desprotegidos en todos sus derechos, aún en aquellos que se refieren a la posibilidad de resolver los conflictos surgidos mediante la intervención de un órgano jurisdiccional".<sup>85</sup>

Resulta que nos encontramos ante una excepción del Derecho del Trabajo, el que manifiesta en sus principios, que la Ley es igual para todos, como derecho nacido de la voluntad soberana del pueblo, cuya finalidad es, como ya se ha mencionado, asegurar la dignidad de una vida decorosa de la clase trabajadora, así como, su seguridad social y estabilidad en el empleo.

Mario de la Cueva expresa: "se trata de una excepción que flexiona el principio de la igualdad ante la ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad, que no puede ser otra que la naturaleza de las funciones que se desempeñan, y por otra que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y de los empresarios. Todo lo cual es una justificación más de la legalidad de las acciones de los trabajadores afectados".<sup>86</sup>

Un punto muy importante, que debemos de resaltar de los trabajadores de confianza, es la naturaleza de la función que va a desempeñar, es lo que produce la condición del trabajador.

Por otro lado, como ya se dejó asentado, el artículo 8o. excluye del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

---

85 CERVANTES CAMPOS, PEDRO. "La Relación de Trabajo y las Garantías Sociales de los Servidores Públicos". ob. cit. p. 45

86 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 156



del Estado, a los trabajadores de confianza. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tesis Jurisprudencial, pone de manifiesto, que las personas que desempeñen cargos de confianza, gozarán de la protección del salario y la seguridad social, que la propia Ley Reglamentaria establece, desprendiéndose, que la situación jurídica de estos trabajadores, es la de estar protegidos por la Carta Magna, excepto en los derechos de carácter colectivo y por lo que hace a la relación individual de trabajo, se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base, esto es, en cuanto a la estabilidad en el empleo.

Una diferencia consignada en la Ley Reglamentaria, es el hecho de que excluye a los trabajadores de confianza, protegiéndolos, en cuanto a salario y seguridad social, en cuanto a los derechos colectivos y estabilidad en el empleo, no la tienen; pudiendo acudir a resolver las controversias surgidas por su relación individual de trabajo, que tengan con los titulares de la dependencias de los Poderes de la Unión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

### 3. 5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE BASE.

Toda relación de trabajo, lleva consigo, para los sujetos que intervienen en la misma, derechos y obligaciones, que por ley, deberán cumplirse, en caso contrario, el incumplir algún derecho o faltar a una obligación, de los sujetos de la relación de trabajo, será ante el órgano jurisdiccional competente, donde se resolverá la controversia laboral.

Por considerar un punto esencial del tema que hoy nos ocupa, revisaremos en primer término, los derechos de los trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su contenido consigna derechos individuales y colectivos de los trabajadores, que sostienen una relación laboral con el Estado.

Con relación a lo anterior y en base a la exposición hecha en los puntos anteriores de este capítulo, definimos, que los derechos individuales, son aquellos que corresponden al trabajador, como sujeto de la relación laboral, ejercitar, mientras que los derechos colectivos, son derechos que deberán ser ejercidos por el sindicato existente y reconocido en cada dependencia.

Para Morales Paulín, los derechos individuales son: "El derecho a la estabilidad laboral, el derecho al ascenso, el derecho al respeto de la jornada, el derecho al salario y otros beneficios económicos, el derecho al descanso, vacaciones y licencias, el derecho al pago de gastos por traslado, el derecho a permuta, el derecho a la seguridad e higiene y el derecho a la seguridad social".<sup>87</sup>

Para efectos de desarrollo del presente tema, seguiremos el orden establecido por Morales Paulín, toda vez, que coincidimos con tal exposición.

La estabilidad laboral, fue una preocupación constante del Constituyente de 1917, por otorgar una seguridad máxima a la clase trabajadora, tal es el caso, de ser el motor del nuevo Derecho del Trabajo, mismo que, desde sus inicios, ha tenido la característica

---

87 MORALES PAULIN, CARLOS A. ob. cit. p. 118

de ser dinámico y expansivo.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". <sup>88</sup>

Este derecho, lo pone de manifiesto, el contenido del artículo 60. de la Ley Burocrática, pero es conveniente, poner el dedo en el renglón, respecto de los trabajadores de nuevo ingreso, mismos que podrán ser removidos discrecionalmente durante sus primeros seis meses de prestación de sus servicios.

Sobre esta situación, José Dávalos dice: "Conviene advertir que la inamovilidad burocrática está condicionada a tener seis meses de antigüedad, lo que significa que quien ingresa al servicio público federal se encuentra ante la terrible inseguridad que representa el poder ser removido discrecionalmente por el titular durante los primeros 6 meses de iniciada la prestación del servicio". <sup>89</sup>

También, el artículo 46 de la misma Ley, objetivamente, nos dice cuales son las causas por las que se pueden dar por terminada la relación de trabajo, entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores.

Las primeras cuatro fracciones del precepto legal anterior, contienen causales de terminación de la relación de trabajo, por

---

88 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 219

89 DAVALOS, JOSE. ob. cit. p 79

causas unilaterales, de los sujetos de tal relación; siendo la quinta fracción, donde se presenta el incumplimiento de las obligaciones o la violación de las mismas, por parte del trabajador, lo que evita, la continuación de la relación de trabajo. Debemos aclarar, que al respecto, ampliaremos este tema, en el capítulo subsecuente.

El derecho al ascenso, se encuentra consagrado en el artículo 47, mismo que a la letra dice: "Se entiende por escalafón el sistema organizado de cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas".

Y el numeral 48 de la misma Ley Burocrática, consigna: "Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior". Además el 49: "En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo". Siendo factores escalafonarios, los consignados en el artículo 50 de la misma Ley: los conocimientos; la aptitud; la antigüedad; la disciplina y la puntualidad.

Estableciendo los preceptos legales mencionados, un derecho individual y colectivo, en el que, el primero, es ejercido de manera individual por el trabajador y el segundo por el sindicato, al establecer las bases del escalafón de manera bilateral, el titular de la dependencia y el sindicato respectivo.

El derecho al respeto de la jornada, se encuentra contemplada

en los artículos 21 al 26 de la Ley en comento, en donde el trabajo diurno, es considerado entre las seis y las veinte horas y el nocturno, entre las veinte y las seis horas. Considerando además, como jornada mixta de trabajo, periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturna, siempre y cuando, el nocturno abarque menos de tres horas y media, ya que si esto no fuera así, se reputará nocturna, teniendo la mixta, una duración máxima de siete horas y media.

Ahora bien, el artículo 25, manifiesta que: "Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud".

El 26: "Cuando por circunstancias especiales dehan aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

El derecho al salario y otros beneficios económicos, deben ser, como ya hemos expuesto, para cubrir las más elementales necesidades del trabajador, permitiéndole llevar una vida digna y decorosa, al lado de su familia.

Este derecho, se encuentra consignado en los numerales 32 al 42 y 42 bis; siendo el contenido del 32, el derecho a la retribución por el servicio prestado, sin menoscabo de obtener otras prestaciones de Ley. Así mismo, obtenerlos porcentajes de incremento que sufra el salario mínimo vigente. El 33, habla de que el salario será uniforme para cada uno de los puestos que consigna el catálogo general de puestos del Gobierno Federal. Por cada cinco años de servicios

efectivos prestados, hasta llegar a veinticinco, el trabajador tendrá derecho al pago de una prima, que será como complemento del salario. Se establecerán tabuladores regionales, en base al costo de la vida de las diversas zonas económicas del país, siendo la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, quien someterá ante la autoridad competente, la revisión, actualización y fijación de dichos tabuladores.

El artículo 36, se encuentra derogado. El salario, conforme al 37, será pagado en el lugar donde los trabajadores presten su servicio, en moneda de curso legal o en cheques y el 38, pone de manifiesto en seis fracciones por qué causas podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores.

El 39, menciona que, las horas extraordinarias de trabajo, deberán ser pagadas en un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria; mientras que el 40, a los días de descanso obligatorio, mismos que serán pagados íntegramente, cuando se presten servicios el día domingo, tendrán los trabajadores, derecho a un pago adicional del 25 por ciento sobre el monto de su sueldo, además percibiendo una prima adicional, del 30 por ciento, sobre el sueldo o salario, que les corresponda en los periodos vacacionales, que serán dos al año. Por otro lado, el artículo 41 establece, que el salario, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, con excepción de lo establecido en el artículo 38.

El artículo 42 y 42 bis, en ese orden, establecen, el primero, que es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona y el otro, el derecho a percibir el aguinaldo anual, correspondiendo el cincuenta por ciento, a un primer pago, mismo que deberá hacerse

antes del 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento, pagadero a más tardar, el 15 de enero, siendo estos pagos, equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna.

Derecho al descanso, vacaciones y licencias, del que de manera específica, se refiere Mario de la Cueva, diciendo que el descanso tiene tres finalidades: "La primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente de un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura". 90

Coincidiendo totalmente con este punto de vista, toda vez que, efectivamente los trabajadores, requieren del descanso, mismo que surge, por efectos de los preceptos legales vigentes y que a continuación mencionaremos.

"La norma burocrática que nos ocupa (sic) indica en su artículo 27 que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de sueldo íntegro". Sin embargo, por Acuerdo Presidencial del 28 de diciembre de 1972 se dispuso que "por cada 5 días de trabajo, los burócratas disfrutarán de 2 días de descanso continuos, de preferencia sábados y domingos, con goce de salario íntegro". Por nuestra parte consideramos la conveniencia de llevar el contenido de este acuerdo a la ley para

---

90 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 286

que su debida protección vaya más allá de una disposición discrecional-administrativa".<sup>91</sup>

Efectivamente, dicho acuerdo, debiera trasladarse como precepto legal, al cuerpo de la Ley Burocrática, para así asegurar este derecho, contenido en un Acuerdo Presidencial.

El artículo 30 de la Ley Burocrática, consagra el derecho de los trabajadores a las vacaciones, las que, al lado del descanso semanal y del obligatorio por días de celebración nacional, son en conjunto, periodos de tiempo, utilizados por el trabajador, para el descanso físico y mental, así como de convivencia con su familia y en sí, encontrar su reencuentro como persona con su entorno.

Gozarán el derecho a las vacaciones, los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, de dos periodos anuales de diez días cada uno.

Con respecto a las licencias, este derecho se desprende del artículo 43, fracción VIII, de la misma Ley, dentro del Capítulo de las obligaciones de los titulares de las dependencias y en general, a quien se refiere el artículo 10., de la Ley Burocrática. Mismas que se concederán a los trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, para: a) desempeño de comisiones sindicales; b) cuando sean promovidos al ejercicio de otras comisiones, en dependencia distinta; c) desempeñar cargos de elección popular; d) cuando sufran enfermedades no profesionales y e) por razones personales del trabajador.

---

91 MORALES PAULIN, CARLOS A. ob. cit. p. 136



El derecho al pago de gastos por traslado, lo contempla el artículo 16 de la Ley en estudio, al manifestar éste, que previamente, se darán a conocer al trabajador, las causas que originen su traslado de una población a otra, por la dependencia en que preste el servicio, con la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, con excepción, si el traslado fuere solicitado por el trabajador.

Las causas para ordenar el traslado, será solamente por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II. Por desaparición del centro de trabajo;
- III. Por permuta debidamente autorizada, y
- IV. Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El derecho a la permuta, es el que se encuentra en el artículo 47 y 66 de la Ley Burocrática, mismo que se regirá por el propio Reglamento de Escalafón de la dependencia correspondiente.

El derecho a la seguridad e higiene, lo contiene el artículo 43, fracción II; artículo que se encuentra dentro del capítulo IV, de las obligaciones de los titulares de las dependencias. Al respecto, Morales Paulín dice: "De esta forma la seguridad e higiene consignada en la fracción II del artículo 43 de la norma burocrática, constituyen las primeras medidas tomadas para salvaguardar la salud del trabajador.

Podríamos identificar (sic) a la previsión social como el primer nivel o escalón tutelar de la integridad física y mental del empleado, en tanto que el segundo nivel o escalón está constituido

por la seguridad social".<sup>92</sup>

El derecho a la seguridad social, lo establece el artículo 43 de la Ley Burocrática, en sus fracciones VI y VII; la primera de ellas, menciona que es una obligación del Titular de la Dependencia, cubrir la aportaciones que fijen las leyes especiales, con la finalidad de que sean los trabajadores, los receptores de los beneficios de la seguridad y servicios sociales, consistentes en: 1. Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en su caso, indemnizarlos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 2. La atención mencionada en el punto 1, para los casos de enfermedades no profesionales y maternidad. 3. Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte. 4. Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador. 5. Establecimiento de centros vacacionales y recuperación, guarderías infantiles y tiendas económicas. 6. De escuelas de Administración Pública. 7. Auxiliar para el arrendamiento o compra de habitaciones baratas. 8. Integración del fondo de la vivienda.

La segunda, nos habla de la obligación del titular, de proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho, en base a la ley y reglamentos en vigor.

Debemos manifestar, que lo anterior, se acerca a la real seguridad social, ya que, al final de cuentas, el Estado como patrón, no ha abolido el estado de necesidad social de los trabajadores a

---

92 Ibid. p. 139

a su servicio, por lo tanto, desde nuestro punto de vista, no ha cumplido con las medidas destinadas a garantizar el bienestar social, a que tienen derecho sus trabajadores.

Ahora, mencionaremos los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado.

José Dávalos dice: "El Derecho Colectivo del Trabajo, integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, constituye en la actualidad el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social". 93

De ésta, se desprenden tres elementos muy importantes, que son: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga. Ahora, sobre el mismo tenor, Mario de la Cueva expone: "El Derecho colectivo del trabajo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: la libertad de coalición es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes: la asociación profesional, sindicatos, federaciones, se propone dos finalidades, una inmediata, conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación de los hombres, mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y una mediata, la búsqueda en un mañana próximo de un régimen económico y social más justo. El contrato colectivo y el contrato ley son los instrumentos en los que la clase

---

93 DAVALOS, JOSE. ob. cit. p. 89

trabajadora plasma su finalidad inmediata. Finalmente, la huelga es el procedimiento que capacita a los trabajadores para obligar a los empresarios a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en la empresa o establecimiento".<sup>94</sup>

Al final de cuentas, Mario de la Cueva, expone una visión triangular del Derecho Colectivo de Trabajo. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra contemplada esta triangulación de los derechos colectivos; respecto al derecho de sindicalización, corresponde a los artículos 67 al 86; la negociación colectiva, en los numerales 87 al 91; y la huelga, del 92 al 109.

No corresponde ampliar los derechos colectivos de los trabajadores, ya que, se hará en el tema siguiente.

Una vez abordado los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, haremos lo que corresponde, con las obligaciones que deben cumplir, como sujetos de toda relación de trabajo.

Estas obligaciones, están contenidas en el artículo 44, en ocho fracciones, de la Ley Burocrática, pero es de hacer notar, que ya hicimos mención en el derecho a la estabilidad, del artículo 46 de la misma Ley, que en su fracción V, contiene causales de rescisión aplicables al trabajador, por el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, señalando además, que tal artículo, será objeto de estudio en el capítulo siguiente.

Ahora bien, la Fracción I dice: "Desempeñar sus labores con

---

94 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 637

la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y las leyes y reglamentos respectivos;".

Desprendiéndose, la obligación de la eficiencia, de subordinación y de la observación de cumplimiento de la norma.

Elementos que son concurrentes a toda relación de trabajo.

La segunda obligación, según la Fracción II del mismo ordenamiento es: "Observar buenas costumbres dentro del servicio;".

Morales Paulín dice: "Estas buenas costumbres implican el abstenerse de conducirse en forma prepotente, irrespetuosa o altanera en el centro de trabajo, las buenas costumbres imponen una actitud afable y respetuosa lejana a la embriaguez o drogadicción".<sup>95</sup>

La fracción III consigna: "Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo;".

Debemos dejar claro, que las condiciones generales de trabajo de la dependencia correspondiente, contiene derechos y obligaciones, que deberán observar los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

La IV fracción establece: "Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;".

Mario de la Cueva, habla respecto a que el trabajador: "Está en contacto frecuentemente con los secretos de fabricación de la empresa, sobre los cuales no tiene ningún derecho, por lo tanto, el uso que haga de ellos constituirá un acto ilícito, porque es el aprovechamiento de una cosa ajena, la cual, según también

---

95 MORALES PAULIN, CARLOS A. ob. cit. p 157

indicamos, autoriza la rescisión de la relación de trabajo". 96

Traduciéndolo al Derecho Burocrático, podemos decir, que en esencia, es el secreto profesional, que debe guardar el trabajador, ya que por los asuntos que conoce, puede implicar la seguridad de la Nación.

La quinta obligación dice: "Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;".

Es necesario, que el trabajador tenga conciencia plena de la actividad que desempeña, conduciéndose con toda responsabilidad necesaria, para evitar los riesgos propios y los de sus compañeros de trabajo.

La fracción VI: "Asistir puntualmente a sus labores;".

Las especificaciones a esta obligación, las contiene las condiciones generales de trabajo.

Consignando la fracción VII: "No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y".

Consideramos ambigua ésta, ya que, ha servido de justificación a los titulares de las dependencias, para ejercer presión en contra de los trabajadores, para que no fluya la información sindical, hecho que contraviene el espíritu de la presente Ley en comento, que reconoce como un derecho colectivo a la sindicalización y que, Constitucionalmente está fundamentado ese derecho. Toda vez que, no se debe hacer proselitismo con fines religiosos, lucrativos o políticos.

---

96 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 394

La octava Fracción, menciona: "Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia".

Es así, como llegamos a la conclusión del presente, no sin antes, expresar un punto de vista de Euquerio Guerrero, el que consideramos desde nuestro humilde entendimiento, como una verdad, que no debe pasarse por alto, siempre y cuando, ambas partes cumplan con el espíritu del Constituyente de 1917, resumido en la relación de trabajo.

"Para el trabajador y sus dirigentes es, consiguientemente, indispensable conocer cuáles (sic) son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. O dicho en otros términos: entre dos sujetos, si uno tiene derecho en relación con el otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Este principio tiene máxima importancia en materia de derecho laboral, pues mucho se ha insistido con los trabajadores, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo, en los derechos de que son titulares, pero se olvida hacerles notar las obligaciones que tienen. El resultado ha sido un desbordamiento de los obreros, apoyados en sus dirigentes, que exigen del patrón más y más prestaciones, perdiendo la noción de que ellos también tienen deberes que cumplir. Esta verdad debe ser inculcada, tanto por ser algo absolutamente justo y jurídico, cuando por el interés que naturalmente tiene el Estado en la necesaria armonía entre patronos y trabajadores, como elemento, el más propicio, para el desarrollo industrial, comercial y agrícola,

o sea, para el progreso general.

También es muy interesante que los trabajadores conozcan los derechos que tienen y que correspondan a obligaciones impuestas por la ley a los patronos, para no permitir que sean violados, pues, repetimos, en el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones, radica la obtención de la paz social y del progreso económico de un país". 97

Estamos de acuerdo con el planteamiento de Euquerio Guerrero, cuando pone de manifiesto, que el principio general de derecho reza, que a todo derecho, corresponde una obligación y que a toda obligación, corresponde un derecho, es un principio, que objetivamente es una gran verdad.

Por otro lado, no coincidimos con el segundo párrafo expresado por el Maestro Guerrero, toda vez que, si esto fuera así, podríamos asegurar, que la vida del trabajador, a estas alturas, al final del siglo XX, en nuestro País, se encontraría erradicada la pobreza a que se encuentra sujeta la clase trabajadora, ya que sobre todo, si desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo, se hubiera antepuesto en todo momento, los derechos de la clase trabajadora, en toda relación de trabajo, tal vez, las condiciones de vida entre el trabajador y el patrón, guardando su proporción, se encontrarían, en un plano similar.

Pero podemos afirmar, que hasta este momento, han sido impuestas las condiciones establecidas por los patronos y el Estado a sus

---

97 GUERRERO, EUQUERIO. ob. cit. p.p. 205 y 206



trabajadores, adecuándolas a las leyes federales del trabajo, colocando a la clase trabajadora, en un nivel de vida de explotación, percibiendo una retribución como derecho a cambio de su obligación, la prestación del trabajo. Salario mísero, que apenas le permite sobrevivir, mientras que el patrón, goza de enormes ganancias, del producto de la prestación de trabajo y que además, pareciera, que es con beneplácito del propio Estado, ya que en estos tiempos, los altos funcionarios, que llevan las riendas de nuestro país, que además, son representantes de la voluntad popular, son también grandes empresarios, preocupados por la economía de la Nación. Ahora, que si no se pone remedio a esta situación, estamos en riesgo, desde hace buen tiempo, de que se rompa la paz social, que traería grandes y graves consecuencias en éste, nuestro México.

Es momento, de pasar ahora, al estudio de los derechos y obligaciones de los titulares de las dependencias, como parte de la relación de trabajo.

### 3. 6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS.

Este aspecto, resulta interesante, toda vez, que sus derechos, propiamente, están encaminados, a su relación individual de trabajo con su Patrón-Estado, mismo que pertenece, desde nuestro punto de vista, al régimen aplicable a los trabajadores de confianza, por lo que, propiamente, nos remitiremos a los obligaciones, que deben de cumplir, en la relación individual y colectiva, como representante del Estado-Patrón, en el papel de uno de los sujetos de dicha relación,

con los trabajadores de la dependencia respectiva, en donde prestan el servicio y en la cual, es el titular de la misma.

Estas obligaciones las encontramos consignadas en el artículo 43, con sus diez fracciones, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y son las siguientes:

I. Preferir a los trabajadores sindicalizados, en igualdad de condiciones, respecto de conocimiento, aptitud y antigüedad, sobre aquellos que no lo estuvieran, así como a los que representen la única fuente de ingreso familiar; veteranos de la Revolución, supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; los que hubieren prestado sus servicios con anterioridad y los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Cada dependencia, formará el escalafón respectivo, en base, a lo establecido en el título tercero de esta Ley.

En esta fracción, se observa, que debe existir el respeto a los derechos colectivos, así como, el reconocimiento a la aptitud, antigüedad y conocimiento del trabajador, sustentado en un escalafón para aspirar a un ascenso.

II. Consiste en cumplir con todos los servicios de seguridad e higiene y de la prevención de accidentes, a que están obligados los patrones en general. Esta obligación, deja por entendido, que el trabajador, tendrá asegurado su derecho a la seguridad e higiene, comprendidas en esta Ley y la Ley Federal del Trabajo.

III. Reinstalar a los trabajadores separados en sus plazas, pagar salarios caídos, cuando fueren condenados por laudo ejecutoriado. En supresión de plazas, otorgar otra equivalente en categoría y sueldo.

IV. Cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando el trabajador opte por ella y pagar en una sola exhibición, los salarios caídos y demás prestaciones económicas, derivadas de la relación de trabajo, en los términos del laudo definitivo.

Morales Paulín, expone: "La tercera y cuarta fracción del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplan respectivamente, el derecho del empleado a la reinstalación o a la indemnización con motivo del despido injustificado, tema comentado en el rubro del derecho a la estabilidad laboral".<sup>98</sup>

Efectivamente, tema ya tratado, dentro del derecho a la estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado, comentado en el punto que antecede, además, coincidimos, con el criterio de Morales Paulín, en lo establecido en las fracciones III y IV. V. Contiene la obligación de dar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios, para la realización del trabajo convenido. VI. La obligación de cubrir las aportaciones, que establecen las leyes especiales, para que el trabajador, sea el beneficiario de la seguridad y servicio social.

Aspecto comprendido en el derecho a la seguridad social, de la que, el Derecho del Trabajo, se ha preocupado por tutelar. VII. Proporcionar a los trabajadores que no lo estén, al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado incorporados, las prestaciones a que tengan

---

98 MORALES PAULIN, CARLOS A. ob. cit. p. 156

derecho, con base a la Ley y los reglamentos en vigor.

Esta fracción, al igual que la VI, garantiza el derecho a la seguridad social, aun cuando la relación de trabajo, no comprenda a los trabajadores exceptos del régimen del ISSSTE, éstos gozarán de tal garantía.

VIII. Consistente en otorgar licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

En relación a esta obligación, Cantón Moller dice: "Nuevamente en la fracción VIII de este artículo (sic) se relacionan verdaderos derechos de los trabajadores, aplicándolos a contrario sensu, como obligaciones de los titulares respecto, del otorgamiento de licencias, que no afectarán a sus derechos de antigüedad, sujetos a las condiciones generales de trabajo, para el desempeño de cargos sindicales, en cuyo caso normalmente es con goce de sueldo, puesto que las organizaciones no podrían correr con esos gastos; cuando sean promovidos en otras dependencias, en forma temporal para el desempeño de cargos; consideramos que se trata del desempeño de otros cargos; inclusive de confianza, pero lo que es extraño es que se restrinja al caso de que sea en otras dependencias, ya que podría darse el caso y de hecho se da, de que esa comisión temporal sea en la misma dependencia.

Desde luego tendrán la obligación de conceder las licencias para el desempeño de cargos de elección popular, puesto que en otra forma se estaría agrediendo el sistema democrático del país".<sup>99</sup>

---

99 CANTON MOLLER, MIGUEL. ob. cit. p. 111

IX. Corresponde la obligación de deducir, de los salarios, las que soliciten los sindicatos respectivos, ajustándose a los términos de esta Ley.

Específicamente, se encuentra lo relacionado al anterior contenido, en el artículo 38, Fracción II.

X. Es deber de los titulares, el de integrar los expedientes de los trabajadores, así como remitir los informes solicitados, para tramitar las prestaciones sociales, en los términos señalados en los ordenamientos respectivos.

Desprendiéndose, que de las obligaciones de los titulares de las dependencias, se traducen en derechos para los trabajadores a su servicio, mismos que deberán ser observados por los representantes del Estado, en su calidad de sujetos de la relación de trabajo.

### 3. 7. EL DERECHO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES.

Es necesario acotar, que al respecto, establecimos como derecho colectivo, el derecho a la sindicalización, mismo que se encuentra estipulado en los artículos 67 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 67, a la letra dice: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Observamos, que de la misma se desprende, la unión de los trabajadores, para la defensa de sus intereses comunes, cuya finalidad,

es arribar a un orden económico y social más justo.

Santos Azuela, menciona al respecto: "Se va conformando, así, la vida del sindicato como una unión permanente del proletariado con los campesinos, en cuanto clase explotada, como instrumento orientado a la elevación y salvaguarda de sus intereses, en el marco mismo de la lucha de clases".<sup>99</sup>

La conformación de los sindicatos, consigue los mismos objetivos, toda vez, que no debemos olvidar los antecedentes históricos de la vida sindical de la clase trabajadora, de todo el mundo, que nos legaron pensamientos y formas de lucha, contra el poder económico y político, cúpulas depredadoras de las sociedades distintas de nuestro planeta.

El artículo 68, de la Ley de la materia, manifiesta, que en cada dependencia habrá un solo sindicato, el 69, consigna el derecho de formar parte del sindicato correspondiente; mencionando el numeral 70, la prohibición a los trabajadores de confianza, para formar parte de los sindicatos. Y el 71, consigna que se requieren de un mínimo de veinte trabajadores, para la constitución de un sindicato.

Mario de la Cueva, habla del derecho sindical de la siguiente forma: "La libertad sindical, así entendida era un derecho de carácter político, reconocido a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilitaba la defensa de los derechos ante el Estado y los empleadores y garantizaba la justicia social necesaria para que todos pudieran

---

99 SANTOS AZUELA, HECTOR. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México. 1987. p. 142

vivir dignamente y satisfacer sus necesidades".<sup>100</sup>

El derecho sindical, una vez constituido por el número de elementos, manejado por el artículo 71, éste será registrado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cubriendo requisitos, marcados en el artículo 72 y son: el acta de asamblea constitutiva; los estatutos del sindicato; el acta de la sesión, donde se haya designado directiva y lista de miembros de que se componga el sindicato.

El artículo 73, nos habla de que puede darse la cancelación del registro de un sindicato, ya sea por disolución o porque exista una agrupación mayoritaria diversa y sea registrada. Mientras que, el 74 consigna, que los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad, fueren expulsados de un sindicato, perderán todos los derechos sindicales que esta Ley concede.

Es el derecho sindical, el que traducimos realmente a la libertad sindical, que todo trabajador tiene y que la Ley concede y protege, en vías de que, como derecho individual y colectivo, sean bien empleados, en función de una existencia libre y decorosa, permitiendo establecer las mejores condiciones de trabajo y prestaciones económicas y sociales, que le permitan gozar del mayor beneficio, como todo ser humano.

Los artículos 75 al 86, serán tratados en el siguiente punto, toda vez, que desde nuestra óptica, corresponde a la defensa sindical, que como organización protectora de los derechos colectivos de los trabajadores, debe apuntalar los mismos y sobre todo,

---

100 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 638

tales derechos, ante el Estado-Patrón.

### 3. 8. LA DEFENSA SINDICAL DE LOS TRABAJADORES.

Como ya lo mencionamos, corresponde analizar del artículo 75 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, en los que se consigna, propiamente ya, la defensa sindical real, que todo organismo de esta naturaleza debe llevar a cabo, ante el Estado-Patrón, con fundamento en la Ley citada, por la defensa misma de sus derechos colectivos e individuales de la clase trabajadora, a la que representa, sin permitir, el corporativismo de éste o de sus elementos que lo componen, hacia el Estado o sus instituciones.

Evitando a toda costa, las bases que conforman la totalidad de los sindicatos de las correspondientes dependencias, el eternizar a líderes corruptos, que se venden a los intereses del Estado, cuya finalidad, es mantener mediatizada a la clase trabajadora, al servicio del Estado-Patrón.

Es pues, que la Ley Burocrática, en su artículo 75, menciona: "Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos".

La realidad, es que en la mayoría de los mismos, solo rotan los puestos de la directiva, incumpliendo con esto el precepto legal anterior, debido a que, al final de cuentas, volvemos a repetir, una mayoría de sindicatos lo hace, por los intereses creados por los miembros de las directivas de los mismos y por los beneficios particulares que se pueden lograr, así como por el trampolín político, que desencadena, la pertenencia a la directiva de un sindicato.



El 76. de la misma Ley, dice: "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión".

La protección a todo trabajador, que por alguna razón, no esté sindicalizado, traduciéndose esto, a que efectivamente, el trabajador, en todo momento, puede y debe hacer uso del derecho a la libertad de sindicalización.

El artículo 77, consigna las obligaciones del sindicato, mismas que serán: Proporcionar los informes que solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; comunicar a dicho Tribunal, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios de su directiva o comité ejecutivo, altas y bajas de sus miembros, así como las modificaciones que sufran sus estatutos; facilitar y proporcionar, toda la cooperación, que les requiera el Tribunal; y representar y patrocinar ante las autoridades y ante el órgano jurisdiccional competente, a la totalidad de sus miembros, cuando dicha representación, sea requerida por los mismos.

Consideramos, que si, en un momento dado, un agremiado, no solicita sea representado por su sindicato ante las autoridades o el órgano jurisdiccional competente, dicha organización, tiene la obligación, de verificar el seguimiento de la problemática y solución de la misma, con el objetivo, de que, en ningún momento, se violen sus derechos constitucionales y laborales.

Por su contenido, mismo que se vinculan, mencionaremos los artículos 78 y 84, que en el orden mencionado, contienen: La adhesión a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado; misma que se sujetará a sus

estatutos y por la Ley Burocrática, en lo relativo a los sindicatos. Manifestando además, que ningún sindicato, podrá ser expulsado de la Federación.

Hemos observado, por su actuación, pareciera, que se encuentra al servicio del Estado, situación, que no funciona para los intereses de los trabajadores al servicio del Estado, los que esperan, que dicho organismo, retome las banderas del sindicalismo reivindicador y protector de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, para lograr incidir en mejores condiciones de vida, que en los momentos actuales, se ha visto depredada por el Estado-Patrón y el poder económico de nuestro país.

El artículo 79, maneja las prohibiciones de los sindicatos, mismas que son: el hacer propaganda y actividades religiosas, así como comerciales lucrativas; utilizar la violencia, con la finalidad, de que los trabajadores libres, se sindicalicen; fomentar actos delictivos, contra personas o propiedades; y adherirse a centrales obreras o campesinas.

El artículo 80 y 81, señalan respectivamente, la responsabilidad de la directiva, ante el mismo sindicato y respecto de terceras personas, en los términos que lo son los mandatarios, en el derecho común; así como, las actividades realizadas por las mismas, los obligan civilmente, siempre que su actuar sea dentro de sus facultades.

El numeral 82, de la misma Ley, establece los motivos, por los cuáles, se disolverán los sindicatos, siendo: por el voto de las dos terceras partes, de los miembros que los integren; y por

el incumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 71 de esta Ley.

El 83 expresa, que en caso de contravenir el artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, determinará la cancelación del registro de la directiva o en su defecto, del registro del sindicato, según sea el caso.

Siendo el artículo 85, el que especifica, que todos los conflictos, que se susciten entre la Federación y los sindicatos, o entre estos últimos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 86 consigna, que los gastos requeridos, para cubrir salarios de los elementos de sus directivas y sus empleados y en general, para su funcionamiento, se cubrirán por su propio presupuesto, que será integrado por los miembros del sindicato que se trate.

Una vez conocido el contenido de los numerales anteriores, es necesario destacar, que la Ley Burocrática, si impone limitantes al derecho colectivo de los trabajadores al servicio del Estado, en lo que se refiere a la libertad sindical, mismas que se encuentran en los artículos 68, 69 y 78.

Al respecto, Mario de la Cueva manifiesta: "Creemos que existe un caso claro de inconstitucionalidad, máxime si se considera el que las disposiciones transcritas constituyen una violación grave a las libertades humanas; en el mundo democrático no parece posible que los hombres, que pueden cambiar, no pueden dejar de pertenecer a un sindicato; parece algo semejante a la hipótesis de

un matrimonio indisoluble". 101

Estableciendo además, que el sistema de sindicalización, manejado por la Ley de la materia, es totalmente vertical y único, negando la pluralidad sindical, por lo que, violenta la fracción X del apartado B del artículo 123 constitucional; discrimina a los trabajadores de confianza; negación a la afiliación sindical, con trabajadores regulados por la Ley Federal de Trabajo.

Es pues, este capítulo de vital importancia en este trabajo de tesis, que pudimos establecer a groso modo, la relación de trabajo, la que, conlleva derechos y obligaciones de los sujetos que intervienen en la misma y corresponde al Derecho del Trabajo, mediante las instituciones, legislación vigente aplicable, tutelar los derechos y obligaciones de las partes sujetas a tal relación.

No podemos dejar de mencionar un hecho, que ha influido de manera muy significativa, la vida laboral de nuestro país, como lo es el Tratado de Libre Comercio, signado por México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá y que como tal, entró en vigencia el 10. de enero de 1994.

A través de él, la cúpula política y económica de México, han generado opinión pública, tendiente a hacer creer al pueblo en general, que el Tratado de Libre Comercio, nos permitiría entrar al primer mundo, como si fuésemos un país desarrollado, que podría competir comercialmente, con potencias, como las suscriptoras de tal Tratado, ya que, la creación de una zona de libre comercio, entre

---

101 DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. p. 638

los tres países que lo suscribieron, aumentaría la productividad entre los mismos, por medio de una avanzada tecnología, una especialización en la producción y por tanto, la ampliación de mercados, por lo que, tal justificación en dichos elementos, se encamina a la globalización de beneficiarios, incremento del Producto Interno Bruto, el que sería superior, al obtenido por la Comunidad Económica Europea, todo esto, nos permitiría, colocarnos en el plano de un país desarrollado del primer mundo.

Bensusán Areous, pone de manifiesto lo siguiente: "Existen en México posiciones extremas frente al TLC que acentúan las ventajas o desventajas posibles de este instrumento para la suerte de los trabajadores del país. Por un lado se sostiene que el complemento de las economías será un detonador del crecimiento, como lo auguran los pronósticos oficiales, lo que permitiría dar atención a los rezagos sociales más importantes en materia de empleos y salarios. En contra de ello se argumenta que en las circunstancias sociopolíticas por las que atraviesa el país, los logros que pudieran alcanzarse favorecerían selectivamente a las empresas trasnacionales y a las mexicanas que se vinculen a ellas, o logren competir en el mercado externo; situación que no se traduciría en ventajas tangibles para los asalariados". 102

A 18 de meses de habere entrado en vigencia el TLC, la población mexicana, no se ha visto beneficiada, siquiera en un mínimo porcentaje, por lo que afirmamos, que lo expuesto por Bensusán Areous, respecto

---

102 BERSUSAN AREOUS, GRACIELA. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa. México. 1992. p. 11

de las argumentaciones en contra del Tratado del Libre Comercio, es la postura que impera y que esta realidad no es nueva para nuestro pueblo, quien tiene todavía esperanza de una transformación de fondo, de nuestro sistema político y económico, que permita arribar a los niveles de vida digno de una nación.

El corporativismo de la clase sindical, ha quedado demostrado abiertamente, cuando el Estado y las cúpulas empresariales, las han requerido, para que avalen los Pactos de Estabilidad y Crecimiento Económico, que en los últimos años, han servido sólo, para dar la puntilla a la clase trabajadora, ya que es la sacrificada en aras de la Nación.

El Tratado de Libre Comercio, indujo a la concertación entre los distintos sectores de la producción, del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y además se está maquinando la emisión de una nueva Ley Federal del Trabajo, que permita centrar en la modernidad a los sujetos de la relación laboral, ya que la actual, se encuentra alejada de ésta.

En la misma fecha de entrada, del Tratado de Libre Comercio, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional, hace que nuestro país y el mundo entero, se percate, de que en la Nación, existen condiciones muy distintas a las maquilladas por el neoliberalismo y que es una falacia, la modernidad a la que nos llevaría el Tratado, contrariamente, como sociedad, tenemos una ardua tarea, la cual consiste en desterrar la pobreza en todos los niveles, antes de soñar con posturas cupulares.

## CAPITULO IV

### EL SINDICATO EN EL ACTA ADMINISTRATIVA

#### 4. 1. LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

En nuestro país, donde los sectores más desprotegidos de la sociedad, sufren el embate del capitalismo y del propio Estado, ante lo cual, aquel que renta su mano de obra, lucha por sobrevivir y lograr obtener los satisfactores indispensables para él y su familia.

Por tanto, en base a lo expuesto en los capítulos anteriores, cabe preguntarnos: ¿Es el Estado, a través de sus instituciones, normas y principios, quien realmente tutela los derechos sociales y laborales de la clase trabajadora?, ¿Es el Estado, quien protege la estabilidad en el empleo de los trabajadores a su servicio? ¿Es el Estado, estricto impulsor y vigilante, de que las instituciones, normas y principios, cumplan sus objetivos, emanados del Congreso Constituyente de 1917?, ¿Es el Estado, generador del corporativismo sindical y principal obstáculo en la organización sindical independiente?,

Estas interrogantes, nos permiten, con mayor profundidad, arribar a conclusiones, mediante un análisis cualitativo y cuantitativo de la situación por la que atraviesa, en su papel, la clase trabajadora, el Estado y la burguesía, en nuestro país.

El Estado, ha demostrado históricamente, que es primordial, proteger los intereses de la clase detentadora del poder económico

y político, inconcientemente, poniendo en riesgo la estabilidad social. Instituciones, normas y principios, han funcionado, como instrumentos mediatizadores de la sociedad, empleando engaños y componendas políticas y jurídicas. México, vive sistemáticamente, la crisis de la crisis económica, política y social, incidiendo esto, en desaparición de instituciones, recortes presupuestales, despidos masivos injustificados, hasta llegar a reformas a la Constitución, para justificar lo anterior.

Por lo que es una realidad, el Estado, no tutela los derechos sociales, ni protege la estabilidad en el empleo, así como no es impulsor y vigilante, de que cumplan sus objetivos, las instituciones, normas y principios, emanados del Congreso Constituyente de 1917, pero sí, en cambio, impulsa, vigila, protege el corporativismo sindical, y objetivo, impedir que surgan organizaciones sindicales independientes, que lo enfrenten, en términos de una defensa real del trabajador.

Por lo que concebimos, que es el sindicalismo independiente, la alternativa real, de la lucha de clases, que permita situar en el poder a la clase trabajadora, socializando los medios de producción.

El sistema jurídico que regula las relaciones laborales, establece, situaciones específicas, sobre las cuales, Ramírez Fonseca dice: "La vida de la relación laboral puede sufrir y, de hecho, sufre vicisitudes. Esas vicisitudes son, entre otras, la suspensión y la modificación de la relación, pues la terminación, más que éso, extingue y deja sin efecto al relación. Los tres fenómenos pueden darse en lo individual y en lo colectivo".<sup>103</sup>

---

103 RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. PAC, México, 1986. p. 9



La modificación en una relación laboral, puede ser subjetiva, en el caso de la sustitución patronal y la objetiva, el resultado de un cambio en las condiciones de la misma relación. <sup>104</sup>

La suspensión de la relación laboral, la consigna el artículo 45 de la Ley Burocrática, que dice: "La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

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

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

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

Mario de la Cueva expone: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo,

---

104 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p. 554

que impide al trabajador la prestación de su trabajo". 105

Obviamente, es una institución, que está asociada al derecho de estabilidad en el empleo del trabajador, la que se traduce en la defensa de éste, ante circunstancias, que podrían generar la disolución de la relación laboral, impidiéndole al patrón, disolver tal, obligándolo a respetar los derechos del trabajador y a reinstalarlo una vez, que desaparezca la causa que dio origen a la suspensión.

Pero por otro lado, el trabajador, queda sin recursos económicos para el sostenimiento de su familia, ya que en lo general, la suspensión es seguida por una renuncia forzosa o el cese de los efectos, según el caso específico, que dió origen a la misma. Siendo necesario, que los legisladores, retomen tal desamparo del trabajador e inserten la adecuación clara y precisa en este precepto legal, en beneficio del trabajador, ya que la actitud dilapidadora de recursos, por parte del Estado, en rubros vanos e inútiles, justifican el objetivo.

La primera causal de suspensión, es un claro ejemplo de lo anterior, a pesar de que tendrá atención médica, por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, extendiéndole éste al trabajador, licencia médica con goce de sueldo, luego con medio sueldo y si persiste la enfermedad, licencia sin percibir salario, hasta por 52 semanas. Por lo que el Estado tiene la obligación de modificar tal desamparo. Durante la licencia sin goce de sueldo, el Instituto le cubrirá, un subsidio, por cierto nada adecuado para sobrevivir en tiempos de crisis, el que será de un

---

105 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 234

cincuenta por ciento del sueldo base que recibía el trabajador, al ocurrir la incapacidad. Esto, con fundamento en el artículo 23 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Otra causa de suspensión temporal, es la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, entendiéndose, que toda persona es inocente, hasta en tanto, no cause ejecutoria la sentencia y en el caso de que sea condenatoria, se podrá cesar automáticamente la relación de trabajo.

El arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, puede resolver, que debe tener lugar el cese del trabajador. Para que dicho órgano jurisdiccional emita resolución en ese sentido, deberá previamente, el titular de la dependencia, presentar la solicitud correspondiente, ante el mismo.

el último supuesto manejado por el artículo 45 de la Ley de la materia, es para los trabajadores que tengan encomendado, el manejo de fondos, valores o bienes, los que podrán ser suspendidos, hasta por sesenta días, por el titular de la dependencia, cuando se detectara alguna irregularidad en sus funciones, con la finalidad de practicar las investigaciones correspondientes y en su caso, ejercitar las acciones que se derivaran de su responsabilidad.

Podemos entonces, manejar algunos elementos, que se desprenden de la suspensión de los efectos del nombramiento, que son: La causa que le da origen, proviene del trabajador; evita la disolución de la relación laboral; tiene el carácter de temporal; interrupción

de la prestación del servicio, por un lado y por el otro, la interrupción del pago de salarios; y al desaparecer la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación laboral.

No podemos sustraernos a lo establecido, respecto de este tema, en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 42 consigna: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV El arresto del trabajador;
- V El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50., de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII La falta de los documentos que exijan la leyes y reglamentos,

necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

El artículo 43, establece los tiempos en que surtirá efecto la suspensión; el 44, que cuando los trabajadores sean llamados para alistarse en la Guardia Nacional, conforme lo establece el artículo 31, fracción III de la Constitución, será tomado el tiempo de servicio a ésta, para efectos de antigüedad; siendo el 45, el que especifica, el momento en que deberá el trabajador, regresar a su trabajo, una vez concluida la causa que dió origen a la suspensión.

Observamos que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, contempla causales de suspensión temporal, que no consigna el artículo 45 de la Ley Burocrática. Pero es importante mencionar, que de conformidad con el artículo 11 de la Ley de la materia, la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, nos conlleva a tener presente, los artículos 42, 43, 44 y 45 de esta Ley.

Sin perder de vista el contenido de la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Burocrática, que contiene una de las obligaciones de los titulares de las dependencias, de conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los siguientes casos: Para el desempeño de comisiones sindicales; por la promoción temporal al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción; para ocupar puesto de elección popular; por enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la misma Ley; y por razones de carácter personal del trabajador.

Esto, también son causas de suspensión temporal de la relación laboral.

Lo es también una causa de suspensión, lo estipulado por el artículo 46 del mismo ordenamiento, en el penúltimo párrafo, cuando el trabajador incurriere en alguna de las causas graves, de los incisos a), c), e) y h); siempre y cuando el sindicato correspondiente estuviere de acuerdo y si no lo está, el demandar el titular de la dependencia, la terminación de los efectos del nombramiento, puede solicitar, en incidente por separado, la suspensión, en tanto se resuelve la procedencia o improcedencia de la terminación de la relación laboral.

Herrán Salvatti dice: "La Ley señala que el Tribunal debe proveer de plano, sin embargo pensamos que en este caso el Tribunal debe cubrir la garantía de audiencia al trabajador afectado, oyéndolo en el incidente en forma previa a resolver interlocutoriamente sobre la suspensión". 106

Ante esto, se demuestra en la vía de los hechos, que ante el procedimiento mismo, el trabajador, se encuentra jurídicamente en desventaja, siendo el Estado-Patrón, quien al amparo de las normas, instituciones y principios, genera la violación sistemática de los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora a su servicio, así como la inseguridad en el empleo. Señalando como ejemplo, que hasta el mes de agosto de 1995, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha recibido 15 150 demandas aproximadamente, de conflictos laborales, los que en su mayoría son individuales de trabajo, entre el Estado y los trabajadores a su servicio. Ratificando entonces, que es la inestabilidad en el empleo, lo que tutela el Estado-Patrón.

---

106 Legislación Burocrática Federal. ob. cit. p. 53

#### 4. 2. LA RENUNCIA.

Debemos recordar, que la estabilidad en el empleo, es un derecho, que el Constituyente de 1917, no perdió de vista, debido a que era común, que los patrones despidieran a sus trabajadores, hubiera causas o no para ello, reflejando esto, la completa inseguridad jurídico laboral que prevalecía, entre la clase trabajadora, antes de la promulgación y vigencia de nuestra Carta Magna.

Ya mencionamos, en el capítulo anterior, que la estabilidad en el empleo, como derecho del trabajador, otorga el carácter de permanente a la relación laboral y dependerá su disolución, de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón, esto por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, sin olvidar, las causas ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que impidan continuarla.

Es el artículo 46 de la Ley Burocrática, el que contiene, las causales, que dan origen a la disolución de la relación laboral. Del que abordaremos, la fracción I, relativa a la renuncia.

Artículo 46: "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia....".

Es una forma unilateral por parte del trabajador, de terminar la relación laboral. Al respecto, Cantón Moller explica: "La prestación del servicio no puede ser obligatoria, se trata de un

acto de voluntad del trabajador. En consecuencia, si por algún motivo personal el trabajador deja de tener la voluntad de trabajar para el Estado, puede renunciar al puesto".<sup>107</sup>

Estableciendo, que la renuncia es una causa unilateral de terminación de la relación laboral, que depende exclusivamente de la voluntad del trabajador y hacer uso de ella, en el momento en que así convenga a sus intereses personales.

Aunque esta figura jurídica, se encuentre contemplada en el artículo 46 de la Ley en comento, el trabajador, sólo tendrá que cubrir requisitos administrativos ante el titular de la dependencia, para que surta los efectos correspondientes.

Sin dejar el servicio, hasta que ésta haya sido aceptada y entregar a quien competa, todo aquello, que tenga bajo su custodia, administración o guarda, para que se libere de toda responsabilidad futura.

#### 4. 3. EL ABANDONO DE EMPLEO.

Siguiendo con el contenido de la fracción I del artículo 46 de la Ley Burocrática, ésta consigna: "Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o por repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva:".

---

107 CANTON MOLLER, MIGUEL. ob. cit. p. 132



Como lo es la renuncia, el abandono de empleo o la repetida falta injustificada a las labores técnicas, es una causa unilateral de terminación de los efectos del nombramiento, que depende de la voluntad del trabajador, en algunos casos, entendido ésto por los doctrinarios y por las distintas tesis jurisprudenciales, que la actitud manifiesta de inasistencia a su empleo o labores, entraña la decisión del trabajador de no seguir prestando sus servicios.

A continuación, transcribimos la Jurisprudencia No. 264, que a la letra dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. Si bien es cierto que el artículo 46 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (inciso b) de la fracción V), también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios. 108

También la Jurisprudencia No. 273, que consigna lo siguiente:  
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN QUE CONSISTE EL ABANDONO

---

108 Semanario Judicial de la Federación. 1975. Cuarta Sala.  
p. p. 249 y 250

DE EMPLEO POR LOS. A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público., ya que el fin que persigue el artículo 44 fracción I, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia de la fracción V, inciso B, del artículo 44 del mismo ordenamiento, es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono. 108

La primer Tesis Jurisprudencial mencionada, en su contenido, reitera, la existencia de distintas causales del abandono de empleo, que contiene el artículo 44, actualmente es el artículo 46, en sus fracciones I y V, inciso b), señalando, que también lo será, la inasistencia a sus labores, por parte del trabajador, por más de cuatro días, traduciendo esto, en una manifestación abierta del trabajador, en terminar la relación laboral.

La segunda Tesis transcrita, confirma la falta de definición, en la legislación laboral vigente, aplicable al caso que nos ocupa. Estableciendo, que para la fracción I del precepto mencionado, no es el factor tiempo, el que determina la existencia o inexistencia

---

109 Ibid. p. p. 257 y 258

del abandono de empleo, lo es, que el empleado público, durante su jornada de trabajo, en todo momento atienda el servicio que tiene encomendado, de manera que, el abandono surgirá, por la desatención de una función determinada, aun cuando sea momentánea, esto es, sin tomar en cuenta, el tiempo que se abandonó el empleo.

Hecho contrario, en lo que consigna la fracción V, inciso b), de la Ley que se comenta, debido a que, el factor tiempo, si determina la configuración del abandono de empleo, al dejar de asistir sin causa justificada el trabajador a sus labores, por más de tres días consecutivos.

"En estas condiciones el representante del titular deberá hacer constar el hecho en una acta administrativa, en presencia de testigos y de la representación sindical". 109

Esto es necesario, ya que, la carga de la prueba, corresponde al titular de la dependencia, al solicitar la autorización para la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto, si el titular de la dependencia, da de baja al trabajador, sin pedir la autorización al órgano jurisdiccional mencionado, por vía de excepción, deberá demostrar lo justificado del cese al trabajador, en el caso de que éste, demande al titular por despido injustificado.

A continuación y en base a lo anteriormente expuesto, nos atrevemos a hacer una propuesta de el concepto de abandono de empleo: Acto por el cual, voluntariamente o por descuido, el trabajador,

---

110 CANTON MOLLER, MIGUEL. ob. cit. p. 133

deja, desampara o se aparta injustificadamente de las funciones propias, consignadas en su nombramiento, por un periodo de tiempo o cuando en definitiva, faltare a sus labores injustificadamente, por más de cuatro días consecutivos.

Con objeto de realizar un estudio completo de las fracciones que contiene el artículo 46 de la Ley Burocrática, en este punto, revisaremos las fracciones II, III y IV.

La fracción II dice: "Por conclusión del término o de la obra determinantes de la asignación".

Lo anterior, nos remite al artículo 12 del mismo ordenamiento, el cual pone de manifiesto, que para la prestación del servicio de los trabajadores, debe mediar un nombramiento, expedido por funcionario facultado para ello o por estar los trabajadores, incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo. Consignando el artículo 15 de la Ley en comento, en su fracción III, que los nombramientos deberán contener el carácter del mismo y que tal es: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

Consideramos, que si el nombramiento expedido a un trabajador, contiene con precisión, el carácter del nombramiento, para efectos de esta fracción, el titular de la dependencia respectiva, podrá demostrar fehacientemente, que la terminación de los efectos del nombramiento, es justificado, siempre y cuando, la naturaleza misma del trabajo que se va a desempeñar, entrañe obra o tiempo determinado, pues, de lo contrario, al no poder demostrar el titular, la naturaleza del mismo, la relación de trabajo, debe considerarse indefinida,

adquiriendo el trabajador, el derecho a la inamovilidad. A este respecto, Herrvan Salvatti expone: "La segunda fracción que se refiere a la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación requiere no sólo de la simple denominación de esos supuestos sino que la naturaleza del trabajo que se va a realizar así lo permita, pues de otra manera al no existir legalmente una actividad que pueda ser constitutiva de obra o tiempo determinado, la relación de trabajo debe considerarse indefinida y en tal virtud la terminación de los efectos del nombramiento sólo puede darse porque se surtan alguna de las otras causales que la propia ley establece, pues el trabajador tendrá a su favor la presunción de ser inamovible".<sup>110</sup>

Entonces, deberá el titular, en caso de controversia, que el nombramiento expedido a un trabajador, por por tiempo fijo o por obra determinada, se hizo con tal carácter, porque la naturaleza del trabajo que se va a prestar así lo exigía, ya que si al vencer el término establecido, subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará y el trabajador, tendrá en su favor, la presunción de ser inamovible.

La fracción III establece: "Por muerte del trabajador".

Con relación a esta fracción, esta forma de terminación de los efectos del nombramiento, no existe voluntad de ninguna de las partes que intervienen en la relación laboral, es un hecho propio de la naturaleza.

La IV consigna: "Por incapacidad permanente del trabajador,

---

111 Legislación Burocrática Federal, ob. cit. p.p. 51 y 52

física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;".

Esta es una causa de terminación de los efectos del nombramiento de manera unilateral y forzosa, por la imposibilidad del trabajador, derivada de una enfermedad o accidente no profesional, o por agotamiento físico o mental, en estado permanente, que le impide continuar prestando sus servicios.

Estas son las cuatro primeras fracciones del artículo 46 de la Ley Burocrática, de las cuales, Herrán Salvatti explica: "Las primeras cuatro fracciones de este dispositivo dan lugar a la terminación de los efectos del nombramiento de manera forzosa y en forma unilateral por el titular de la dependencia o entidad, de ellas las fracciones III y IV vienen a ser meramente administrativas o no requieren más de la acreditación de la muerte del trabajador o por vía del dictamen médico de la incapacidad permanente que le impida el desarrollo de las labores".<sup>111</sup>

Podemos establecer, que de las anteriores, se produce la disolución de las relaciones laborales, como una consecuencia en la que interfiere un hecho determinado, en ocasiones, independiente de la voluntad del trabajador, que imposibilita su continuación.

#### 4. 4. EL CESE.

El artículo 46 de la ley de la materia, en su párrafo primero, expone, que ningún trabajador, podrá ser cesado, si no existe una

---

112 Legislación Burocrática Federal. ob. cit. p. 51

causa justa. Y el nombramiento expedido a su favor, dejará de tener los efectos correspondientes y sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas: fracciones I, II, III y IV, ya fueron tratadas anteriormente.

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

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

La Fracción V, hace mención, a que la autorización del cese de los efectos del nombramiento del trabajador, será mediante resolución emitida, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es aquí, donde podemos hacer énfasis, en el derecho a la estabilidad, ya que como se ha mencionado, la relación laboral, generalmente, su disolución, depende de la voluntad del trabajador, excepcionalmente, lo podrá hacer el patrón, que será, cuando exista incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y es, para los trabajadores al servicio del Estado, la aplicación de esta fracción, que permite a los titulares de las dependencias, disolver la relación de trabajo.

Néstor de Buen, menciona al respecto: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente 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 determinada, mientras que subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente". 112

El inciso a) refiere a la falta de probidad y honradez.

El Diccionario Patria de la Lengua Española, define a la palabra probidad, la que significa: "Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar". 113

En la misma fuente, encontramos la palabra honradez, de la que expresa: "Calidad de probo, proceder recto, propio del hombre probo". 114

Desprendiéndose entonces de los conceptos anteriores, que la falta de probidad y honradez, es todo acto realizado por el trabajador, que vaya en contra de la rectitud de ánimo, integridad y proceder recto, propio del hombre en su actuar cotidiano, afectando por tanto, los intereses económicos, materiales y sociales a quien le presta sus servicios.

En relación a esta causal de disolución de la relación de trabajo y en base a lo anteriormente expuesto, todas las causales contenidas en el artículo 46 de la Ley que se comenta, cabe la aplicación a las mismas, de la falta de probidad.

---

113 DE BUEN L., NESTOR. ob. cit. p. 575

114 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo V. MORTERETE-REPIPI. ob. cit. p. 1303

115 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo IV. GENCIANA-MORTERAZO. ob. cit. p. 878



Por lo que toca a los actos de violencia, Bailón Valdovinos, nos dice: "La Ley Federal del Trabajo no define los actos de violencia, ni nos dice qué debe entenderse por violencia, por ello se tuvo que recurrir al Derecho Civil, muy a pesar de los juristas laborales, y así, por violencia debe entenderse, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1819 del Código Civil, cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, o de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado". 115

El Diccionario Patria de la Lengua Española, define a la violencia como: "Calidad de violento. Acción y efecto de violentar o violentarse". Violento: "Que está fuera de su natural estado, situación o modo. Que obra con ímpetu y fuerza. Dicese de lo que hace uno contra su gusto". 116

Por lo que se debe de entender, como actos de violencia, aquél, que se obra con ímpetu y fuerza, fuera de su estado natural, en contra de algo o alguien.

El verbo amagar, conforme al Diccionario Patria de la Lengua Española, significa: "Dejar ver la intención o disposición de ejecutar próximamente alguna cosa. Estar próximo a sobrevenir. Hacer ademán o demostración de favorecer o hacer daño". 117

Por lo que amagos, implica la intención de ejecutar en el

---

116 BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. ob. cit. p. 23

117 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo VI. REPIQUE-ZUZON. ob. cit. p. 1637

118 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo I. A-BEGUINO. ob. cit. p. 101

momento inmediato, además o demostración de hacer daño a algo o a alguien.

Las injurias, son definidas por el Código Penal para el Distrito Federal como: "en comunicar dolosamente a una o más personas, la imputación que se hace a otra persona física, o persona moral en los casos previstos por la ley, de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien". Lo anterior, lo consigna el artículo 350, del Código invocado.

Los malos tratamientos, pueden consistir, en la agresión de palabra ofensiva y con exceso, pudiendo constituirse en algún momento, en actos de violencia.

Las causales mencionadas en el inciso a), deben ser ejecutadas por el trabajador, en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

En lo relacionado a las anteriores causales del inciso a), no necesariamente requieren ser constitutivos de un delito, para invocarlas como causal de cese de los efectos del nombramiento, por lo que, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá apreciar las circunstancias que dieron origen a la o las causas invocadas. 118

b) Cuando el trabajador, faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

---

119 DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. 245

Como ya se manifestó, cuando se trató la fracción I del artículo 46 de la Ley de la materia, que las distintas tesis jurisprudenciales, ponen de manifiesto, que la actitud de inasistencia del trabajador, a su empleo o labores, entraña la decisión de no continuar prestando sus servicios y por tanto, con la relación laboral.

También, para este inciso, es importante el factor tiempo, ya que, la causal se va a actualizar al cuarto día de inasistencia.

c) Por destruir intencionalmente, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Un elemento que se destaca en la aplicación de esta causal, es la intencionalidad en el obrar, la que deberá ser demostrada por el titular de la dependencia, que el trabajador, tuvo la intención de causar daño.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

Preciado Hernández expresa: "El deber es la necesidad moral -exigencia racional- de realizar los actos que son conformes al bien de la naturaleza humana y que por esto mismo la perfeccionan, y de omitir aquellos que la degradan". 119

Por lo que, cuando realice el trabajador actos inmorales, su característica será, aquellos actos, que realizados por él, degraden su condición de ser racional. A pesar de lo expuesto, este inciso resulta, de una apreciación muy subjetiva, sobre lo que pueden ser actos inmorales.

---

120 PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL. ob. cit. p. 81

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

Tratándose de asuntos propios del Estado, el trabajador, debe de tener mucho cuidado, con el manejo que de la información haga, toda vez, que una indiscreción, puede implicar perjuicios graves, que pudieran repercutir en el ámbito nacional.

Aunque debemos de mencionar, que la información clave, que representa o puede representar riesgo para el Estado, normalmente, es conocida y manejada por los trabajadores de confianza.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

Imprudencia significa, según el diccionario Patria de la Lengua Española: "Punible e inexcusable negligencia con olvido de las precauciones que la prudencia vulgar aconseja, la cual conduce a ejecutar hechos que, a mediar malicia en el actor, serían delitos". 120

En lo que toca a negligencia, el mismo diccionario, dice: "Descuido, omisión. Falta de aplicación". 121

Sintetizando lo anterior y relacionándola, con el inciso en comento, podemos decir, que el trabajador que actúe con descuido omisión o que sea falto de aplicación en las correspondientes, precauciones propias e inherentes a lo que tiene encomendado como

---

121 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo IV. GENCIANA-MORTERAZO. ob. cit. p. 898  
122 Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo V. MORTERETE-REPIPI. ob. cit. p. 1116

prestador de servicios, en la relación laboral.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

Como ya se estableció, la prestación del servicio, por parte del trabajador, será subordinada, esto con fundamento en el artículo 44 fracción I, el que contiene las obligaciones de los trabajadores, consistiendo la primera, en el desempeño de sus labores, con la intensidad, cuidado y esmero debidos, sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivos.

Esta causal, obedece al incumplimiento de sus labores, bajo la dirección establecida en el artículo 44 de la Ley mencionada, la que es un arma ideal, utilizada por los representantes del Estado Patrón, para deshacerse de trabajadores, que representen un peligro de organización real de defensa. La desobediencia, será respecto de las propias funciones a desempeñar, inherentes al nombramiento.

h) Por concurrir, habitualmente al trabajo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Al respecto, Néstor de Buen, comenta: "La causal responde a un problema social como es el de la ebriedad. En cierto modo actúa como un freno y, por otra parte, intenta impedir un grave riesgo de empresa ya que el trabajador que se presenta en estado de ebriedad supone peligro, no sólo para sí mismo, sino para los demás".<sup>122</sup>

Coincidimos con el anterior comentario, por un lado, nuestra sociedad, enfrenta un grave problema social, con el alcoholismo.

---

123 DE BUEN L., NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa, México. 1994, p. 104

el que depreda a la familia, sin importar edad, sexo y nacionalidad. Por otro, cuando un trabajador se presenta a laborar, en tales condiciones, es un enorme foco de peligro, tanto para bienes, como para las personas que lo rodean, sin olvidar, que para él mismo, lo representa.

Mario de la Cueva explica lo siguiente: "En el problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión introdujo, a solicitud de los trabajadores, una excepción, consistente en que el narcótico o la droga se use por prescripción médica, a cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico", precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes". 123

El conocimiento que debe tener, sobre el uso de algún narcótico o droga enervante, prescrito por el médico, es básico, para que el Titular de la Dependencia, tome las medidas convenientes al respecto y sobre todo evitar legitimar esta causal, en contra del trabajador, que requiera su utilización, por prescripción médica.

1) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

Consideramos, que esta causal, sintetiza, la violación comprobada de las obligaciones que el trabajador tiene en su relación

---

123, DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. p. 248

laboral, comprendidas éstas, en el artículo 44 de la Ley de la materia.

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

Como ya lo revisamos en el inicio de este capítulo, causará suspensión temporal de la relación laboral, la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria; lo anterior en base al artículo 45 de la Ley referida. Caso contrario, cuando exista una sentencia ejecutoria, el titular de la dependencia respectiva, podrá solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cese de los efectos del nombramiento del trabajador.

Herrán Salvatti, respecto de la fracción V de este artículo manifiesta: "Las demás causales de terminación que establece la fracción V en sus 10 incisos, requieren de autorización por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa la substanciación del juicio respectivo".

Sobre el particular la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que los titulares de las dependencias y entidades podrán determinar el cese de un trabajador y por vía de excepción justificar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las causas que motivaron el mismo".<sup>124</sup>

Esto conlleva, a que los titulares de las dependencias, de manera unilateral y en ocasiones arbitrariamente, opten por cesar a un trabajador, sin recurrir al Organismo Jurisdiccional mencionado, por lo que, lo anterior, desde nuestro muy particular punto de vista, permite, el completo estado de indefensión del trabajador cesado.

---

<sup>124</sup> Legislación Burocrática Federal, ob. cit. p. 52

Después de los incisos mencionados, el mismo artículo, maneja, que el jefe superior de la oficina, podrá ordenar, cuando sea posible, la remoción del trabajador que diere motivos a la terminación de los efectos del nombramiento, a oficina distinta a la que estuvo prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La mencionada remoción, en el párrafo anterior, deberá darse, una vez iniciado, el juicio correspondiente, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El siguiente párrafo, continúa diciendo, que procederá la suspensión de los efectos del nombramiento, por cualquiera de las causas, a que se refiere esta fracción, por el titular de la dependencia si estuviere de acuerdo el sindicato respectivo; si no estuviere de acuerdo y tratándose de causas graves, previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en incidente por separado, solicitar la suspensión de los efectos del nombramiento, el que proveerá de plano, y continuar hasta su conclusión, el procedimiento en lo principal, para determinar la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador.

El último Párrafo, menciona, que una vez resuelto en definitiva, por el Tribunal, el cese de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, el trabajador, no tendrá derecho al pago de salarios caídos.



Es normal, para los titulares de las dependencias, inobservar, lo estipulado en la fracción V del artículo 46 de la Ley Burocrática, toda vez, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en diversas Tesis Jurisprudenciales, que por vía de excepción, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando el trabajador, demande al titular de la dependencia el despido injustificado, deberá justificar las causas que motivaron el cese unilateral de los efectos del nombramiento del trabajador.

Aunque la doctrina establece, que sólo excepcionalmente, corresponde al patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, disolver la relación de trabajo, conforme a lo analizado anteriormente, se desprende, que los incisos contenidos en el artículo en comento, es toda un universo de obligaciones, que el trabajador deberá observar, para no dar motivo a la disolución de la relación sin responsabilidad para el Estado.

Nuestro país, a través de las últimas dos décadas y en el momento actual, ha sufrido graves crisis económicas, debido a la desatinada aplicación de programas económicos, políticos y sociales de nuestros gobernantes en turno, los que, al parecer, sólo les ha interesado, que el pueblo no se muera de hambre, es decir, darle a la clase trabajadora, sueldos que les permitan medio sobrevivir, sin llegar al extremo, que sería, falta total de poder adquisitivo, de la misma, ya que, el hambre, levanta movimientos armados, en contra de gobiernos tiranos, antidemocráticos, que establecen Derecho de Estado y no Estado de Derecho.

Manteniendo y profundizando, como en la dictadura porfirista,

un abismo enorme, entre la clase detentadora del poder económico y político y la clase trabajadora, que representa a la mayoría de la población. Más aun, en estos momentos, en los que nos encontramos en una grave rescisión económica, pérdida real de la estabilidad en el empleo, como consecuencia de la misma, incremento por tanto, en los despidos injustificados, declaración por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como improcedentes los emplazamientos a huelga por parte de los trabajadores, todo esto, con la finalidad de otorgar protección a los grandes capitales y con la justificante del Estado, de dar protección al empleo.

#### 4. 5. REQUISITOS INDISPENSABLES DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Una vez conocidas las causales, por las cuales se puede dar por terminadas las relaciones laborales, entre los sujetos que intervienen en ella, pasaremos al procedimiento previo, que se establece, para la Fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este procedimiento, lo contiene el artículo 46 bis de la Ley en comento, el que a la letra dice: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los

que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

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

El artículo anterior, establece el procedimiento, que el representante del Titular de la Dependencia, deberá seguir, cuando un trabajador, incurra en alguna de las causales contenidas en el artículo 46 de la Ley de la materia, debiendo cumplir los requisitos ordenados en el artículo 46 bis.

El acta administrativa, deberá contener: lugar, hora, día, mes y año de su elaboración; nombre y puesto que desempeña la autoridad que actúa a nombre del titular de la dependencia; el nombre y carácter de las personas que van a intervenir en la misma; las declaraciones del trabajador, representante del sindicato respectivo, de los testigos de cargo y descargo y asistencia propuestos; la firma de los que intervinieron en el acta administrativa; la causal o causales, que se le atribuyen al trabajador instruido.

Antes, durante y después de la instrumentación del acta administrativa, el jefe superior de la oficina, representante del titular de la dependencia, deberá actuar, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 26 constitucionales, lo contrario, será una violación flagrante a las garantías individuales del trabajador.

Por lo que previo momento a la instrumentación del acta administrativa, el jefe superior de la oficina, con fundamento en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática y 735 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, el que a la letra dice: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será de tres días hábiles". Deberá notificar por escrito al trabajador afectado y a la representación sindical; lo hará también, en los mismos términos, a los testigos de cargo y de asistencia.

La notificación, con fundamento en el artículo 129 de la Ley Burocrática, deberá contener: nombre y domicilio del jefe superior de la oficina, que la instruirá, nombre del trabajador afectado, nombre del destinatario de la notificación, el mandamiento legal, que funde y motive el carácter de la comparecencia y los derechos que tiene y puede hacer valer en la misma, así como el lugar, hora, día, mes y año de la comparecencia.

Una vez reunidas todas y cada una de las personas, acreditadas previamente, el jefe superior de la oficina, que levantará el acta administrativa correspondiente, hará del conocimiento a los que en ella intervendrán, las causales que dieron motivo para ello y el orden de su intervención, la que deberán firmar, al término de su declaración.

El trabajador, deberá nombrar a los testigos de descargo que proponga, en la reunión a que hacemos referencia en el párrafo anterior, es con la finalidad de que conozcan las causas imputables al trabajador y el procedimiento a seguir.

Iniciarán la declaración, los testigos de cargo, los que, la harán, bajo protesta de decir verdad, tratando de ser lo más preciso posible, sobre los hechos que declara. El trabajador afectado, deberá estar presente, para que escuche de los testigos de cargo, las causas que se le atribuyen, para que, luego de que terminen su declaración dichos testigos, corresponde al trabajador afectado, declarar, sobre los supuestos hechos en que incurrió, de los cuales, los negará o los aceptará, según sea el caso, ejerciendo su derecho, de ofrecer cualquier medio de prueba, que le beneficie; en este contexto, al concluir su declaración, podrá ofrecer, los testigos de descargo, que a su derecho convengan.

Procediendo el jefe de la oficina, a tomar la declaración de éstos, en las mismas condiciones de los demás testigos; una vez hecho lo anterior, corresponde al representante del Sindicato respectivo, sintetizar todo lo vertido, por los que en ella intervinieron, con la finalidad de establecer una defensa idónea, virtiendo, en forma de alegatos, conclusiones encaminadas a desvirtuar, los supuestos hechos, que se le atribuyen al trabajador instruido, mismos, que se encuadran en alguna de las causales, contenidas en el artículo 46 de la Ley Burocrática.

Con la participación anterior, se dará por terminada la instrumentación del acta administrativa, determinando el jefe de la oficina, a la autoridad correspondiente, a quien la turnará, para los efectos legales y administrativos que procederán, no sin antes, dejar constancia, en la misma, de los documentos que se hayan agregado al acta administrativa, estableciendo, el horario de su terminación.

El artículo que comentamos, establece los requisitos, que debe cumplir el jefe superior de la oficina, al levantar el acta administrativa; esto es, con el respeto irrestricto al derecho a la legalidad que tiene, todo ciudadano mexicano.

Y los requisitos son: a) citación previa al trabajador afectado y representación sindical, conteniendo el lugar, hora, día, mes, año, destinatario, mandamiento legal, que funde y motive la citación, así como, para el trabajador, el derecho que le asiste, a presentar los medios de prueba y ser acompañados por su representante sindical; la citación, será también para los testigos de cargo y de asistencia; b) declaración de los testigos de cargo, trabajador afectado, testigos de descargo, representación sindical, así como de los de asistencia; c) firma de todos y cada uno de los que en ella intervinieron; d) agregado de las documentales, ofrecidas por las partes y constancia de las mismas; e) mediante el acuse de recibo, que firmará el trabajador y la representación sindical, en el original del acta administrativa, se demostrará la entrega de la copia de la misma, una vez concluida ésta.

Si estos requisitos, no fueran cumplidos y el titular de la dependencia, resuelve dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, sin acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para solicitar la autorización de éste y el trabajador, demanda al titular el despido injustificado, aduciendo que el patrón, lo cesó sin cumplir los requisitos establecidos en el artículo 46 bis de la Ley en comento y el titular no demuestra lo contrario, implicará entonces, que el incumplimiento a la Ley, bastará para

considerar que el despido fue injustificado. Por otro lado, si el titular, acude al Tribunal, a solicitar la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el Estado y el trabajador se excepciona, en términos, de que el patrón carece de acción, por no haber cumplido los requisitos contenidos en el artículo que se menciona y éste no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, nos encontramos con un caso de improcedencia de la acción intentada por el titular, considerando entonces, como despido injustificado.<sup>125</sup>

Por lo que, el cumplimiento a los requisitos contenidos en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, es para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es un elemento básico, para que proceda, la acción que pretende ejercitar el titular de una dependencia, contra un trabajador.

Es el representante, del sindicato respectivo, quien por su carácter, debe de manejar la defensa del trabajador, de la manera más idónea posible, que permita, en caso, de que el titular decreta el cese del trabajador, en el juicio correspondiente, demostrar el despido injustificado. Sin olvidar, que en el fondo del asunto, será el trabajador, el que aporte los medios probatorios, que desvirtúen las causas atribuibles a él, debiendo preparar con antelación al acta, todo lo concerniente a la participación de uno y otro.

Es por esto, que consideramos de suma importancia, que la citación al trabajador y sindicato, debe ser, por lo menos con tres

---

126 Semanario Judicial de la Federación. 1984. Cuarta Sala.  
p. p. 22 y 23

días previos a la instrumentación del acta administrativa, para que permita, conjuntamente, trabajador y representación sindical, preparar la declaración, medios de prueba y alegatos, que vertirán en la misma y por tanto, no permitir el estado de indefensión, a que pueda estar expuesto el trabajador instruido.

Resulta claro, que en la investigación a que se sujeta a un trabajador, tiende a concluir, en muchos casos, en el cese de los efectos del nombramiento del trabajador, por parte del titular de la dependencia, en la que, supuestamente valora conforme a derecho, lo expresado por las personas que en ella intervinieron, pero al final de cuentas, sólo le interesa cubrir los requisitos que establece el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, otorgando credibilidad absoluta, a lo manifestado por los testigos de cargo, sin entrar al estudio pormenorizado del contenido íntegro del acta administrativa, nulificando por completo lo manifestado por el trabajador en su defensa, así como, los dichos de los de descargo y sindicato, premeditadamente, desechando los medios de prueba y alegatos ofrecidos, para desvirtuar las causales que se imputan al trabajador instruido, reflejando en el fondo de este tipo de juicios sumarios, que la legislación laboral, en sus puntos medulares sustantivos, favorecen y protegen los intereses del Estado-Patrón, ya que hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, justifica el incumplimiento por parte del Estado, lo expresado en la Legislación Laboral del apartado B del artículo 123 Constitucional, cuando de manera anticonstitucional, da por terminada la relación laboral, haciendo gala de arbitrariedad, parcialidad, inequidad y abuso de autoridad, sin acudir al Tribunal Federal de



Conciliación y Arbitraje, a solicitar el cese de los efectos del nombramiento, tal y como lo exige la Ley de la materia.

Una vez analizado el artículo 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podemos poner en la balanza a la relación laboral y sus formas de terminación, donde por lógica jurídica y características propias de Estado, la balanza se inclina por mucho hacia el patrón, ya que, es prioritario y hegemónico, salvaguardar el interés económico, por encima del interés social, aunque de por medio, se encuentre la mayoría de la población, la que, por décadas ha sido sacrificada en su bienestar social y económico, por tanto, podemos afirmar, en base a la realidad que vive la clase trabajadora, en su mayoría en condiciones paupérrimas, que es el Estado, quien ha provocado tal devastación en la sociedad mexicana.

Dentro de nuestro estudio, consignamos, que algunos tratadistas de derecho, sostienen, que la terminación de la relación laboral, generalmente depende de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón, pero hemos analizado, que tal excepción, es un universo de posibilidades, de poder concluir la mencionada relación, la que beneficia al más fuerte de la relación.

Comenzando por la suspensión temporal de la relación, por las causas ya expuestas y de la que sostenemos, que generalmente, genera el cese de los efectos del nombramiento. No dudamos, que tal figura jurídica deba existir, pero no con los términos de su aplicabilidad, porque fortalece la precaria existencia del trabajador, como lo es el caso de que contraiga una enfermedad contagiosa, situación a la que todo ser humano está expuesto y por tal motivo,

el Estado, debiera tutelar humanitariamente en este rubro a los trabajadores a su servicio, los que en un gran número, toda su vida la han prestado su servicio, conocimientos y aptitudes, a cambio de un salario que no ha sido remunerador y vivir con una pensión, que no permite sobrevivir, es más denigrante a la condición humana. Por tal motivo, es necesario revisar, pero con sentido humano, los preceptos legales, que permitan reivindicar los derechos que consagra la Constitución y reorientarlos hacia la optimización del nivel de vida de toda persona. Y tratándose de personal joven, con pocos años de servicio, si no logra recuperar la salud, perderá el empleo y quedará fuera de los derechos sociales establecidos en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, debido a que éste establece, en su artículo 12 fracción III, que cuando el trabajador se inhabilite física o mentalmente, por causas ajenas al desempeño de sus labores, deberá haber cotizado a este instituto, durante 14 años, 6 meses, un día, para poder obtener una pensión y en el caso de que fallezca, para que sus familiares gocen de pensión y servicio del mismo instituto, debieron haber cotizado cuando menos, durante el mismo tiempo requerido, cuando ocurre la invalidez, con fundamento en la fracción IV de la misma Ley.

Esto, refleja la pérdida de la humanización y socialización de nuestras leyes, normas y principios, que su creación, determinó que las instituciones, tendrían el objetivo esencial de la protección de los derechos laborales y sociales de la sociedad mexicana. Las que el Estado, ha puesto a disposición de intereses económicos, causando y provocando, un abismo cada vez insalvable, entre el capital y el

trabajador, degenerando en una desproporcionada repartición de la riqueza.

Situación similar, con su proporción guardada, lo es la prisión preventiva del trabajador, la que, ante el imperante sistema judicial de nuestro país, donde se suele fabricar culpables, para hacer creer a la sociedad, que dicho poder, estructuralmente es eficiente, toda la población en general y sin olvidar el ritmo de vida que se vive en las grandes ciudades, está expuesta a involucrarse, voluntariamente o involuntariamente. Consideramos por tanto, que dicha fracción que comentamos, es demasiado rígida, por lo que el Estado, debe preocuparse y ceñirse más a promover las reformas concernientes a una protección real del empleo, además luchar por que la corrupción y el abuso de poder, desaparezca en todos los niveles de gobierno.

Esta figura jurídica, realmente, debe estar orientada a la tutela de la estabilidad en el empleo, buscando los mecanismos, que permitan la protección social y laboral de la clase trabajadora.

Es la renuncia, la forma unilateral, que corresponde al trabajador, para terminar la relación laboral, pero es necesario, mencionar que es típico, que los jefes inmediatos de los trabajadores al servicio del Estado, al estilo de décadas atrás, sigan utilizando la represión, el hostigamiento y abuso de autoridad, para obligar a algún o algunos trabajadores, para que presenten su renuncia y a su vez, los últimos, nunca presentan queja alguna en contra de esos representantes del Estado-Patrón, decidiendo al final, renunciar a su empleo. Por lo que, al igual como lo consigna la Ley Federal del Trabajo, la renuncia, se debiera presentar ante el Tribunal Federal

de Conciliación y Arbitraje, para que éste tuviera conocimiento de las causas que originan la misma, así como una obligación para las partes de la relación, el consignarse en la Ley de la materia.

Por lo que toca al abandono de empleo, existe también una rigidización, en los preceptos legales que lo regulan, toda vez, que los mismos, limitan las necesidades del trabajador, las que, en una sociedad tan activa y cambiante como las actuales, se presentan problemáticas tan variadas y a veces tan sorprendentes, que es imposible que eviten y que inciden en muchas ocasiones en las inasistencias al trabajo. Estas pueden ser a manera de ejemplo: enfermedades temporales, a las que los médicos del **instituto**, no consideran que amerite hospitalización o licencia médica, aclarando que es una realidad y práctica común de los mismos, que sólo otorgan licencia médica, en caso de extrema gravedad. Enfermedades de los hijos del trabajador, donde el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales, considera, que un menor de edad, puede, en caso de enfermedad, atenderse por sí mismo, negando autorización y expedición de cuidados maternos o paternos, obligando al trabajador a inasistir a su empleo y por tanto a poner en riesgo el mismo. Siendo lo anterior, una violación sistemática de las garantías constitucionales, por tanto, debemos poner nuevamente, en el laboratorio jurídico, esta causal de terminación de la relación laboral. Por otro lado, las distancias enormes, que debe recorrer un trabajador, de su domicilio a su centro de trabajo y si nos situamos en esta ciudad capital, el problema se agrava.

Nos aventuramos a manejar también, que la falta de armonía en el trabajo, creada por los representantes del Estado-Patrón, genera

la falta de asistencia del trabajador de manera constante, las que pueden conllevar, precisamente, el abandono de empleo y hasta la renuncia.

Por lo que respecta a las causales que consigna la Ley de la materia, que dan origen a la terminación de la relación laboral, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son parte de la excepción a que hacen referencia algunos autores, a que tiene y hace valer el patrón, para terminar la relación laboral, convirtiéndose en un vasto e inmenso universo, disponible y que emplea expedita en deterioro de la estabilidad en el empleo.

Con base a los antecedentes ya expuestos en los capítulos anteriores, debemos dejar en claro, que han sido muchos los factores que han influido, en el papel que ha desempeñado la clase trabajadora, el Estado y el capital en nuestro país, siendo uno, al que desde nuestro punto de vista, tiene vital importancia, el capital.

Este, se antepone a los factores sociales, políticos, de carácter cultural y de autonomía ante el orden mundial. Para nadie escapa, que durante siglos, hemos dependido de otros países, los que, son potencias económicas mundiales y que desde fuera, se determina el rumbo económico, social y político, sometiendo los mandamientos constitucionales, a los caprichos de esas potencias.

Esta situación, no es privativa de México, sino que se presenta en toda América Latina y en los países subdesarrollados del orbe, los que en general, sufren la explotación más deplorable y sofisticada, bajo la complicidad de sus gobernantes, los que en todo momento, propician la dependencia económica, degenerando esto, en el control

político y social de las sociedades, a las que se les mediatiza, creando condiciones, que permitan impartir educación que reditúe mano de obra y grandes ganancias para los capitales extranjeros y nacionales, que se mantengan apoyando y ejecutando dichos proyectos de explotación.

Tal es el caso, que en nuestro país, el crecimiento económico, depende de capitales extranjeros y de las políticas que nos imponen y el Estado, sujeto pasivo, recibe y ejecuta tales políticas, que con conocimiento de causa, son deplorables para la sociedad mexicana.

Tales capitales, en cuanto sienten inseguridad e inestabilidad social, nos abandonan, creando crisis severas, de las que, ya estamos familiarizados, ya que es la sociedad en general, quien sufre esta situación y el Estado, dando paliativos para evitar la descomposición de la paz social.

Por tal dependencia, el Estado les ofrece poner a su disposición y para su seguridad, las componendas jurídicas y políticas, que permitan, a los capitales, garantías de crecimiento económico, a costa de políticas de bajos salarios y grandes ganancias.

Por este motivo, el Estado, requiere de realizar grandes recortes presupuestales, sacrificando el empleo de la clase trabajadora, por lo que, los órganos jurisdiccionales que se encargan de dirimir los conflictos individuales y colectivos de trabajo, en las últimas tiempos, han tenido un crecimiento enorme en su función.

Lo anterior, lo demostramos con las estadísticas que manejan los medios masivos de comunicación, aunque éstos no manejan la información real, ya que, son servidores fieles de los intereses

del Estado, quien marca los lineamientos informativos, que deben manejar a la opinión pública.

En consecuencia, las instituciones, normas y principios, emanados del Constituyente de 1917, las utiliza el Estado, como arma, para depredar a la sociedad en general, enfocando éstas, especialmente a la clase trabajadora, la que ofrece mano de obra barata, no se defiende ni levanta la mano a su explotador y si lo hace, la respuesta será la represión, la tortura y la desaparición selectiva de los luchadores sociales, y la que además garantiza, un enriquecimiento sin precedentes para la clase explotadora, en la historia de la humanidad.

Además, el Estado, promueve eficazmente, la corporativización de los líderes sindicales, quienes además, forman parte de esa gran cúpula detentadora del poder económico y político, alternando con los funcionarios públicos que nos gobiernan y que sólo rotan sus puestos en la administración pública, teniendo ambos, una función vitalicia, que les permite engrosar sus arcas a costa de la dignidad de la sociedad mexicana.

No queremos decir con esto, que nuestro sistema legal no funciona y no ha funcionado, sino todo lo contrario, que debido a la subordinación de los poderes Legislativo y Judicial, con respecto al Ejecutivo, éstos se encuentran al servicio del tercero, permitiendo que se nulifique la efectividad de los primeros. Creemos, que la Carta Magna, emanada del Congreso Constituyente de 1917, es una de las mejores que se han elaborado en el mundo y que en esencia, ha servido de modelo a otros países.

Concebimos, que se debe adecuar y reformar, a los tiempos actuales, con base a la realidad y necesidades de la sociedad, que se caracteriza, por su movilidad y cambios estructurales constantes, garantizando la misma sociedad, que los mismos, sean respetados, para lograr los objetivos que ella misma trace, para tal efecto.

Por lo que, la sociedad en general, así como las organizaciones sindicales, obreras, campesinas, intelectuales, políticas y porque no, las empresariales, deberán fomentar y crear, una política de alianzas, que permita arribar a una reforma estructural de nuestro sistema legal y en específico a la legislación laboral, con el objetivo de arrancar una repartición equitativa de la riqueza, el bienestar social y dignificar el nivel de vida del pueblo en general, para que como sociedad, enfrentemos unidos, por un México mejor, el siglo XXI.



## CONCLUSIONES

PRIMEERA. México se encuentra aún, dentro del bloque de los países subdesarrollados, implicando esto, una gran desventaja ante las grandes potencias económicas, por lo que, debemos como Nación, ser congruentes con el discurso y la práctica de las instituciones democráticas, las que nos permitirán alcanzar los niveles de vida de tales potencias.

SEGUNDA. Los países latinoamericanos, tenemos el enorme reto de conformar un frente internacional, por el respeto a la soberanía y la libre autodeterminación de los pueblos, con una relación estrecha y permanente de sus miembros, con un programa definido y acciones coordinadas, que nos permitan arribar a condiciones aún mayores de solidaridad, ante los atropellos sufridos por parte de cualquier nación hegemónica mundial.

TERCERA. La historia nos ha mostrado que la sociedad mexicana, a base de ofrendar vidas, ha alcanzado parte de los objetivos que se ha propuesto, más aun, no ha logrado como tal, un desarrollo pleno, que le permita tener en general, una vida decorosa para subsistir, lo que podría darse, si el capitalismo se socializa realmente, haciendo un reparto más equilibrado de la riqueza.

CUARTA. Es un objetivo de nuestro pueblo, emanado de la Revolución Mexicana de 1910, que cada una de las personas de este país, tenga asegurada una existencia digna, para esto, se creó y estatuyó, la Carta Magna para garantizarlo, por tanto, todos los

sectores de la sociedad, debemos vigilar y exigir. su puntual y cabal cumplimiento.

QUINTA. Así como el socialismo generó su crisis, hasta casi desaparecer, en la actualidad, el capitalismo lo está también, degenerando en carestía de vida, topes salariales, inseguridad en el empleo, regresión de los derechos sociales, deterioro de las condiciones de vida; es menester entonces, que la clase trabajadora, active dispositivos, que le permitan arribar a una toma real de conciencia de clase, para enfrentar directamente y sin rodeos al capitalismo y su crisis.

SEXTA. El Estado incrementa medidas jurídicas y políticas, para frenar y desarticular los intentos de organización de la clase trabajadora, buscando recuperar la credibilidad en sus políticas e institucionalizando el descontento popular, pero a la par, genera la represión en sus distintos niveles, de manera selectiva, por tanto, la lucha por una democracia real, debe extenderse y vincular una correcta política de alianzas, con los distintos sectores de la población.

SEPTIMA. Las organizaciones sindicales, conocidas así en la actualidad, nacieron por la imperiosa necesidad de los trabajadores, dentro del sistema capitalista, que equilibrara la fuerza de trabajo y el capital, la justicia social y son desde décadas atrás, la antítesis de los principios y lineamientos, que originaron su nacimiento, por tanto, la clase trabajadora, deberá acrecentar su educación y con organización, arrancar el poder a los líderes

vitalicios y coptados por el Estado y patronos en general e implementar un plan de acción efectivo, que permita equilibrar realmente el trabajo ante el capital.

OCTAVA. El corporativismo sindical, hacia el Estado y capital, impide a los trabajadores arrancar y obtener de ambos, mejores salarios y condiciones de trabajo, frenando la justicia social, por lo que, mediante luchas organizadas y coordinadas, con conciencia plena de sus actos, la clase trabajadora expulsará el corporativismo y tomará el poder de sus organizaciones y mandará obedeciendo.

NOVENA. El espíritu que caracterizó al Constituyente de 1917, es garantía para modificar el artículo 123 constitucional, con la finalidad de que los derechos sociales, comprendan al universo de trabajadores que prestan un servicio a otro sin importar la categoría jurídica, siendo esto, un replanteamiento de todas las relaciones laborales en la Carta Magna, que permitiría, el derecho a las mejores condiciones de trabajo, lo que incidiría en una vida digna de toda persona, ya que cualquier discriminación, ofende al trabajo del hombre.

## BIBLIOGRAFIA

- BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. La Rescisión en Materia Laboral. IAC. México. 1993.
- BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. Legislación Laboral. Limusa. México. 1984.
- BERSUSAN AREOUS, GRACIELA. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa. México. 1992.
- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CABANELLAS, GUILLEMO. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1988.
- CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. PAC. México. 1988.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición. México. 1986.
- DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.
- DE BUEN L., NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN L., NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994.

- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Tercera Edición. Porrúa, México. 1993.
- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa, México. 1991.
- ENGELS, FEDERICO. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Publicaciones Cruz. México. 1977.
- GALINDO GARFIAS, IGNACIO. Derecho Civil. Tercera Edición. Porrúa. México. 1979.
- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
- Historia General del Trabajo. Prehistoria y Antigüedad. Grijalvo. México-Barcelona. 1965.
- Instituciones de Derecho Burocrático. Presentación de Miguel Acosta Romero. Porrúa. México. 1987.
- MARTINEZ MORALES, RAFAEL I. Derecho Administrativo. Harla. México. 1991.
- MORALES PAULIN, CARLOS A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.
- PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL. Lecciones de Filosofía del Derecho. Octava Edición. Jus. México. 1976.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. PAC. México. 1986.

RAMOS, EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA, ANA ROSA. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PAC. México.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. Contratos. Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.

RUSSELL, BERTRAND. Retratos de Memoria. M. Aguilar Editor. Buenos Aires. Argentina. 1962.

SANTOS AZUELA, HECTOR. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México. 1987.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1978.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octagésima Novena Edición. Porrúa. México. 1994.

Diario Oficial de la Federación de Diciembre de 1939. Tomo CXI. Número 30.

Diario Oficial de la Federación de 17 de Abril de 1941. Segunda Sección. Tomo CXXV. Número 41.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Mayo Ediciones. México. 1975.

Legislación Burocrática Federal. Comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán. Porrúa. México. 1986.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima Edición. Porrúa.

México. 1993.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Miguel Borrell Navarro. Sista.  
México. 1993.

#### O T R A S   F U E N T E S

CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.  
Décima Cuarta Edición. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1979.

Diccionario Patria de la Lengua Española. Tomo I al VI. Patria.  
México. 1983.