

881309

11
761



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 NUMERO DE INCORPORACION 8813-09

**"ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL
 TRABAJO Y LA LEY DE TRABAJADORES AL
 SERVICIO DEL ESTADO"**

T E S I S
 QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
 LICENCIADO EN DERECHO
 P R E S E N T A :
 MONTALVO ESQUIVEL CLAUDIA PATRICIA

DIRECTOR DE LA TESIS: LIC. MARIA SOFIA VILLA CABALLERO

REVISOR DE LA TESIS: LIC. ABEL GARCIA SANCHEZ

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

TAUGALPAN, EDO. DE MEXICO,

NOVIEMBRE DE 1993

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

POR EL APOYO Y EL HECHO DE EXISTIR, ENCAMINANDOME A UNA EDUCACION CON CARINO Y RECTITUD, QUE AHORA AGRADEZCO.

A MIS PADRES POLITICOS:

POR EL IMPULSO Y AYUDA PRESTADA EN MOMENTOS DIFICILES PARA LOGRAR MI OBJETIVO.

AL AMOR DE MI VIDA, MI ESPOSO Y COMPAÑERO LUIS MANUEL:

POR EL AMOR Y CARINO QUE SIEMPRE ME A DADO, IMPULSANDO MI-DESARROLLO Y PROGRESO COMO PROFESIONISTA Y COMO MUJER.

A LAURA:

POR SU GRAN AYUDA Y COLABORACION PARA ELABORAR CADA UNA DE
LAS HOJAS Y ESCRITOS DE ESTE TRABAJO.

A TODAS Y CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE DE UNA U OTRA MANE-
RA PARTICIPARON EN LA CULMINACION DE TODOS ESTOS AÑOS DE -
ESTUDIO

G R A C I A S

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS LEYES REGLAMENTARIAS	1
ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	6
A. ARTIUCLO 123 APARTADO 'A': SUJETOS	10
B. ARTIUCLO 123 APARTADO 'B': SUJETOS	25
CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	33
1.- LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.	36
2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	40
3.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	48
4.- ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	52
a) JORNADA DE TRABAJO	62
b) SALARIO	65
c) VACACIONES	71
d) AGUINALDO	73
e) ANTIGÜEDAD	74
f) REFERENCIAS EN CUANTO A PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	76
CAPITULO III: ANALISIS DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	82

a) DIFERENCIA EN CUANTO AL DERECHO DE HUELGA	83
EL DERECHO DE HUELGA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	85
b) DIFERENCIA EN CUANTO AL DERECHO SINDICAL	99
c) DIFERENCIA EN CUANTO A LA CONTRATACION COLECTIVA	111
CAPITULO IV ORGANOS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO EN AMBAS LEGISLACIONES	117
a) ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, ASI COMO DE LAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	121
b) PROCEDIMIENTOS	129
c) TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	131

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

El objetivo principal de este trabajo es demostrar la serie de diferencias que existen en las Legislaciones - Laborales en México. Esto es la cantidad de aspectos que - hacen diferentes las relaciones laborales en nuestro país.

A lo largo de la historia laboral de México hemos- podido observar como la clase trabajadora ha buscado obte- ner mejores condiciones de vida y de trabajo, para poder - desarrollarse y satisfacer una serie de necesidades que -- solo se logran obtener a través del producto de su trabajo es decir un conjunto de horas aportadas a la producción ya sea de bienes o de servicios la cual se traduce en una jornada de trabajo. La existencia de esta relación Laboral hacia necesario el surgimiento o elaboración de una reglamen- tación que completara la forma en que habia de llevarse dichas relaciones. Es de este modo, como luego de una serie- de luchas y esfuerzos realizados por la clase trabajadora- el derecho laboral mexicano es consagrado en la Constitu-- ción General de la República en su Artículo 123 en el año- de 1917; el cual más tarde y por una serie de necesidades- y situaciones es desglosado en dos apartados, el 'A' que - contempla la reglamentación de las relaciones laborales de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos,- etc; y el apartado 'B' que contempla las relaciones labora-

les entre los poderes de la unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Este desglose tiene como consecuencia el surgimiento de dos Leyes Federales que están encaminadas a reglamentar las relaciones laborales por cada uno de los apartados del Artículo 123 Constitucional.

La primera en surgir fue la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931; la cual para poder lograrse tuvo como antecedentes otras leyes o reglamentos que de un modo y otro no eran del todo aceptados por la clase trabajadora.

Por otro lado la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que es la legislación que contempla el Artículo 123 en su apartado 'B' y que aparece en el año de 1960.

El surgimiento de estas dos leyes ocasiona una serie de diferencias en el aspecto de prestaciones entre unos y otros trabajadores; provocando así la aparición de los llamados tratos diferenciales en el derecho laboral y que son objeto de estudio en este trabajo.

En el contenido del presente se mencionan, analizan y comparan todas estas diferencias que como se podrá observar se presentan en las condiciones laborales, salarios, vacaciones, condiciones colectivas de trabajo, por mencionar algunas, ya que el profundizar en la lectura de este podemos encontrar más.

Como se podrá observar las diferencias entre las -
dos leyes son muchas y muy marcadas; lo que en nuestra opi-
ni3n no debia ser ya que el derecho laboral debia ser re-
glamentado con equidad para cualquier clase de trabajo sin
tomar cuenta quien sea el patr3n, ya que los empleados -
cualesquiera que sea su funci3n cumplen una jornada de traba-
jo que cre3 una relaci3n laboral que debe ser reglamentada
para que los patrones no abusen del trabajador y el traba-
jador cumpla con lo que establezca el contrato.

De este modo nos introduciremos a un aspecto del -
derecho que es importante, que toda vez que a diario se --
crean relaciones laborales nuevas entre las personas que -
deben contemplarse y regirse conforme a las leyes de estu-
dio y tambi3n cotidianamente estas relaciones laborales en-
tran en conflicto y son resueltas de conformidad con los -
lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y -
en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta-
do.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Y SUS LEYES REGLAMENTARIAS

La elaboración del artículo 123 en el Congreso --- Constituyente fue la formula para garantizar los derechos Sociales y Laborales de una población trabajadora en condi ciones de explotación, insalubridad y desprotección, al mo mento de prestar su fuerza de trabajo a aquella parte de - la población que tenía un capital para comprar su mano de obra, ya que ésta era el único medio de subsistencia.

"La clase tutelada, la obrera producto y víctima - de explotaciones, encuentra en este artículo los mínimos - económicos y de seguridad social que debe observarse y ser protegidos cuando una persona, un servicio personal técni- camente subordinado, puesto que quien lo recibe, es en ge- neral dueño de capital". (1)

El origen de este artículo provoca en la pobla--- ción trabajadora la confianza y la seguridad de un futuro- con mejores condiciones de trabajo y de seguridad económi- ca, la disminución de la jornada de trabajo, seguridad de-

(1) Ramírez R.B. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNI- DOS. Editada Por la Rectoria y el Instituto de Investiga--- ción Jurídica de la U.N.A.M. 1985.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

mejorar las condiciones de trabajo de niños y mujeres, -- quienes eran igual de explotados que los hombres, mejores niveles de vida, entre otras ventajas que surgieron al -- aparecer el artículo que sería bandera de la lucha por -- obtener un mejor trato al prestar un servicio personal.

El surgimiento de este artículo es consecuencia -- de una lucha armada para lograr una mejor vida económica -- y social para los hombres y mujeres que eran explotados -- por los capitalistas que en su mayoría eran de proceden-- cia extranjera, quienes eran los que duramente trataban a los empleados.

Es importante señalar dos acontecimientos que por su magnitud y trascendencia tuvieron influencia en la lucha social armada que fructificaría y tendría cristalizado un triunfo de la Declaración de Derechos Sociales de -- 1917 en la Ciudad de Querétaro; dichas luchas son los movimientos que se dieron en "Rio Blanco y Cananea".

Este precepto Constitucional ha sido modificado -- en aproximadamente quince ocasiones a lo sumo. Pero sin -- duda una de las modificaciones más trascendentales que le crea una línea divisoria en su contenido, fraccionándolo -- en dos apartados el A y el B; el cual provoca una serie -- de desconciertos entre los trabajadores del país, como se

analizara más adelante, pues acostumbrados a una sola legislación laboral ahora se encuentra en el plano de determinar a cual pertenecen unos y otros y sobre todo se enfrentan a una serie de diferencias laborales, económicas y sociales entre ambas leyes, es decir tratos diferenciales en las condiciones laborales.

Las respuestas no se hacen esperar y en ambos casos los trabajadores se rehusan a la división del precepto Constitucional la cual puede considerarse violatoria de los derechos sociales que enmarca la Constitución de 1917.

Desde el momento que se planeó el surgimiento de este precepto los legisladores no se ponen de acuerdo en la extensión y definición del mismo, es decir, no definen con exactitud qué es lo que se entiende por trabajo y dejan abierta la posibilidad de negar que los empleados del gobierno se rijan por el artículo 123 y se crean una serie de disposiciones contrarias a la legitimidad constitucional.

A continuación mencionaremos los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, que es la reglamentaria al Apartado A del artículo 123:

En el año de 1929, el entonces presidente interi-

no Emilio Portes Gil, envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123 Constitucional, el cual luego de muchos trámites quedó de la siguiente forma:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes deberá expedir las leyes de -- trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros empleados domésticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

En el mismo año, Emilio Portes Gil determina la -- formación de una comisión para elaborar el Código Federal del Trabajo, el cual no fue aprobado por el Congreso; sin embargo es el antecedente de la Ley Federal del Trabajo -- de 1931.

Es hasta 1931, cuando el Presidente ingeniero Pascual Ortíz Rubio, convoca a sesiones extraordinarias al -- Congreso, para discutir y aprobar un nuevo proyecto de -- Ley, el cual se basaba en el Código de Portes Gil, ya que fue revisado por la Secretaria de Industria, Comercio y -- Trabajo; el cual después de ser ampliamente discutido y -- modificado, es aprobado el 18 de Agosto de 1931, siendo -- éste el primero ordenamiento legal federal de la materia.

Una vez expedida esta Ley, su surgimiento provoca la exclusión de los Trabajadores al Servicio del Estado a

quienes se les regiría a través de la llamada Ley del Ser
vicio Civil.

Cuando la Ley Federal del Trabajo es estudiada --
por su promulgación se adopta el criterio del primer pro-
yecto de creación del artículo 123 Constitucional que di-
vidía la definición de trabajo en dos sentidos; El traba-
jo económico y el productivo y el trabajo inproductivo. -
Dicho proyecto no fue aprobado, ya que el Pleno del Con--
greso Constituyente expresaba que el concepto de trabajo-
económico era limitado, y sostenían que todo tipo de tra-
bajo como era remunerado debía ser regulado y que este --
precepto debía cobijar en su totalidad a todo individuo -
que prestara un servicio a cambio del pago de un salario.

Es decir expresaban que el objeto de este artícu-
lo 123 era todo contrato de trabajo; de este modo el Con-
greso Constituyente de 1917 amplía más el ámbito de pro--
tección para los trabajadores del país; apartir de este -
artículo 123 no podrían en México existir diferencias en-
el trato de los trabajadores, es decir, régimenes especia
les para determinado empleo o trabajo; motivo por el cual
el surgimiento de esta Ley Federal del Trabajo es total--
mente inconstitucional pues como podemos observar al ex--
cluir a los empleados del Gobierno, se crea un régimen es

pecial, es decir un trato especial para un determinado -- grupo de gentes.

Una vez surgida esta Ley; los Trabajadores al Servicio del Estado (servidores públicos) quedarían desprotegidos, pues el precepto constitucional ya no enmarcaba -- sus derechos como trabajadores, por lo cual, para subsa-- nar esta situación, el gobierno de México crea una llama-- da Ley de Servicio Civil.

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL

DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Es en el gobierno de Abelardo Rodríguez en 1934, -- cuando surge la Ley de Servicio Civil, la cual fundamenta su validez en el artículo 89, fracción II Constitucional -- que establecía la facultad del Presidente para nombrar y -- remover libremente a los Secretarios del Despacho, Gober-- nador del Distrito Federal, Empleados Superiores de Ha-- cienda, etc.

Esta Ley contempla una serie de situaciones y as-- pectos que no son muy bien vistos por muchos de los servi-- dores públicos, quienes no terminaban de aceptar su exclu-- sión del artículo 123 y por consiguiente su no incorpora-- ción de la Ley Federal del Trabajo de 1931; tales como el

no derecho de asociarse libremente en sindicatos, no derecho a huelga, no existencia de contratos colectivos; aspectos que provocaban con mayor fuerza la inconformidad de muchos de estos empleados, pues notaban un trato diferencial respecto a sus derechos colectivos, frente a los de los empleados contemplados y protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

Otro antecedente del surgimiento del Apartado B es el estatuto jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado; el cual también exponía a toda luz la inconstitucionalidad de trato diferencial entre unos trabajadores y otros.

Todos estos antecedentes que tenían como consecuencia el sentir de los trabajadores, la inconstitucionalidad de estas dos normas administrativas, los orilla a exigir se Constitucionalice de alguna manera su situación laboral, lo que lleva a que en el año de 1960 surga una nueva reforma al artículo 123 Constitucional, ocasionando el surgimiento del apartado B, que dentro de nuestra Constitución consagrarían los derechos de los trabajadores gubernamentales quitándole a las leyes o reglamento antes mencionados la etiqueta de inconstitucionalidad que se les había adjudicado. pero de ningún modo evitando la

existencia de un trato diferencial de un régimen especial que continuaba siendo inconstitucional aunque fuese introducido en el marco de la Ley Suprema, pues en el contenido del Apartado B se basaba en las mismas condiciones de trabajo que la Ley del Servicio Civil y el Estatuto Jurídico, es decir las mismas limitaciones colectivas, aunque con ventajas en las condiciones individuales de trabajo.

Ahora bien, con este anexo al artículo 123, se logra reconocer que se trata de un trabajo que debe ser regulado por leyes laborales de carácter civil o administrativas, debido a la existencia de un patrón y una relación de intereses.

"El 5 de diciembre de 1960, se publicó la Reforma de Incorporación al texto Constitucional, los Derechos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces Territorios Federales; estas directrices-constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado(Ley Burocrática) y en materia de seguridad social, la Ley del ISSSTE, -precisó las modalidades de esta reforma de solidaridad"(')

(')Téna, Ramírez Felipe. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. Editorial Porrúa, Vigésima Primera edición. México 1985.
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO.

De este modo y en medio de innúmerables reformas al Precepto Constitucional en cuestión; todas encaminadas a establecer mejoras en las condiciones de trabajo, en ambos apartados, se continúan observando tratos diferenciales entre uno y otro apartado, contemplando en cada una de las Leyes que son cuestión de este estudio y en las --
cuales de acuerdo a los intereses políticos de el estado; aumenta o limita el ámbito de sujetos de una y otra ley; --
tal como se muestra en la reforma de 1982, en la cual se incluye al apartado B, a los trabajadores bancarios, siendo estos conciderados como Sociedades Nacionales de Crédito y no como organismos descentralizados. Acontecimiento que se suscitó después de la Nacionalización de la Banca en México, por parte del entonces Presidente de la República, José López Portillo.

De este modo se puede explicar la forma en que el artículo 123 Constitucional, fue dividido inconstitucionalmente en dos apartados, en medio de una serie de oposiciones de los trabajadores que al final de cuentas no --- fructificarón, pues continúan vigentes y sus leyes en cada caso han sido reformadas constantemente, pero nunca en el sentido que se quisieran los sujetos contemplados por ellas.

Cabe destacar el hecho de que con el surgimiento del Estatuto Jurídico de 1938, se limitaba la facultad -- del Presidente, para nombrar y remover a los empleados de la Unión, y que posteriormente la adición de la fracción-B del artículo 123 de la Constitución, acentúa más la limitación a la referida facultad.

A. ARTICULO 123 APARTADO A: SUJETOS.

Una vez que hemos hecho referencia a los antecedentes del surgimiento del artículo 123, en cuanto a sus fracciones abordaremos el contenido del apartado A, y precisaremos quienes son los sujetos o sea trabajadores que ampara dicho apartado.

El texto de dicho artículo establece; "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a a la Ley".

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

APARTADO A:

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

Como podemos observar la introducción del artículo como la del apartado A, son claras al precisar a aquellos trabajadores que serán protegidos por dicho apartado, abriendo la amplia posibilidad de todos aquellos trabajadores, sujetos a contrato de trabajo.

El artículo en su apartado A, contiene XXXI fracciones a lo largo de las cuales se establecen las condiciones de trabajo que regirán en los contratos de los trabajadores arriba señalados; los cuales establecen:

I.- La duración de jornada de trabajo máxima será de 8hrs.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7hrs.- Quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas; - el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 22hrs, de los menores de 16 años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de 16 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6hrs.

IV.- Por cada 6hrs de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- La mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anterior--

res a la fecha fijada aproximadamente para el parto y ~~cu-~~ seis semanas posteriores al mismo, debiendo recibir su sa- lario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hu- bieré adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraor- dinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar- a sus hijos.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los traba- jadores serán generales o profesionales. Los primero regi- rán en la áreas geográficas que se determinen; los segun- dos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad e- conómica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes pa- ra satisfacer las necesidades normales de un jefe de fami- lia, en el orden material, social, cultural y para promo- ver la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán consideran- do, además, las condiciones de las distintas actividades- económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los- patrones y del gobierno; la que podrá auxiliarse de las - comisiones especiales de carácter consultivo que conside-

re indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para trabajo igual debiera existir salario igual, -- sin tener en cuenta el sexo y la nacionalidad.

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

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada por los representantes de los trabajadores, de los patrones y de el gobierno, fijaran un porcentaje de utilidades que deba repartirse -- entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y -- realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión, podrá revisar el porcentaje fijado -- cuando existan nuevos estudios de investigación que los -- justifiquen.

d) la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen en su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades cada empresa tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

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

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

traordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

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

Sé considerará de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1° de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer; escuelas, enfermerías y demás servicios

necesarios a la comunidad.

Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil m² para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones determinarán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo

con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como de organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones correspondientes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos, será obligatorio-

para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelgistas ejercieran activos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos permanezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno;

XXI. Si el patrón se negará a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el tiempo de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición será aplicable en los-

casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrón que despida aun obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará, obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos --tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximir de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de su patrón, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni se harán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de trabajadores será gratuita para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la presentación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia;

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

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

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

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

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

XXX. Así mismo podrán ser considerados de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas de propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y;

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

a) RAMAS INDUSTRIALES:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;

- 4.- Huelera;
- 5.- Azúcarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exploración - de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos lamina-- dos de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléc-- tricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medica-- mentos;
- 14.- De la celulosa y papel;
- 15.- De aceite y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados, o enva-- sados, o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlata-- das o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidrieria, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o envases de vidrio, y;

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

b) EMPRESAS:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y;

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que efecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, en los términos de ley; y respecto a las obligacio-

nes de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo para la cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Desde este momento hacemos notar cómo a la luz de esta fracción XXXI, apartado 'A', del artículo 123 Constitucional, los trabajadores de empresas descentralizadas del gobierno federal, son sujetos del mismo.

B. ARTICULO 123 APARTADO 'B': SUJETOS.

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

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

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

I. La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un 100% más de la remunera

ción fijada para el servicio ordinario.

En ningún caso el trabajo ordinario podrá exceder de 3hrs diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Para cada 6 hrs de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario-integro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía puede ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener-encuenta el sexo;

VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitirán a precisar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

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

En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien representa la única fuente de ingresos de su familia;

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

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

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

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

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

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozaran - forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fija da aproximadamente para el parto y de otros dos después - del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y -- obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y -- del servicio de infantiles.

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

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así mismo tiendas económicas para beneficio de --

los trabajadores y de sus familias.

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

Además el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de Vivienda a fin de constituir dépositos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquierán propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir-
las, repararlas, mejorarlas, o pagar pasivos adquiridos--
por estos conceptos.

Las aportaciones que se hayan hecho a dicho fondo serán -
enteradas al organismo encargado de la Seguridad Social, -
regulándose en su ley y en las correspondientes, la forma
y el procedimiento conforme a los cuales administrará el-
citado fondo y se otorgarán y se adjudicarán los créditos
respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindi-
cales serán sometidos a un Tribunal Federal de Concilia--
ción y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley-
reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y

y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, los marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

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

XIII. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente artículo; (Bis)

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

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

Del anterior texto se desprende a diferencia del apartado 'A' el apartado 'B' es una disposición restricti

va de sus sujetos, puesto que solo acepta en su introducción a los Trabajadores de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal, es decir, a quienes les -- prestan servicios al Poder Ejecutivo Federal representado por el Presidente de la República y quienes le auxilian, - la Secretaría y Departamento de Estado; al Poder Legislativo Federal integrado por las Cámaras de Diputados y Senadores; y al Poder Judicial Federal integrado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y los Juzgados de Distrito, así como - el Departamento del Distrito Federal.

De esta manera, no pueden considerarse sujetos de este apartado, según el texto del mismo, a los trabajadores de Organismos Descentralizados del Gobierno Federal, - Empresas de Participación Estatal o Fofecomisos Públicos.

El ámbito de validez personal del Apartado 'B' es restringido.

Cabe confirmar lo ya señalado en páginas anteriores de que 1982 con la aparición de una fracción Bis del apartado 'B', los Trabajadores de la Banca Nacionalizada pasarón a ser sujetos, sin embargo, hoy que esta aprobada la reforma Constitucional de Revitalización de la Banca, - estos trabajadores se rigen por el apartado 'A' del arti-

culo 123 Constitucional.

Tambien cabe destacar, que el apartado 'B' del artículo 123 Constitucional no considera como sujetos a los Trabajadores de Gobiernos Estatales y Municipales, quienes se regulan por lo dispuesto en la fracción IX del artículo 115 Constitucional.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Y DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Dentro de este capítulo vamos a hacer un análisis sobre los orígenes de la ley Reglamentaria del artículo - 123 Apartado 'A', la Ley Federal del Trabajo.

La fracción X, del artículo 73 del proyecto de -- Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para le-- gislar en toda la República en Materia de Trabajo; sin em bargo dos situaciones determinaron a los Constituyentes a cambiar de opinión;

"La convicción de las Entidades Federativas eran-- diversas y requerían una Reglamentación diferente".(') -- Por estas dos razones, en el párrafo introductorio del ar tículo 123 establecieron;

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de -- los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, funda dos en las necesidades de cada región, sin contravenir -- con las bases siguientes";

Esto originó que un lapso de 1918 las legislatu-- ras de los Estados expidieran leyes en esta materia que - (') Cueva de la, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Po rruá, 8ª edición, tomo I, México 1982.

serían de algún modo influencia para la creación de la -- Ley Federal del Trabajo que más tarde surgiría en el panorama jurídico de nuestro país.

En 1918, el día 14 de enero, se expedía en Vera-- cruz una ley del Trabajo, que no es sólo la primera en es ta materia en toda la República sino que también lo es en todo el continente.

Es importante hacer mención al hecho de que el -- surgimiento de la ley en materia del trabajo es producto de la lucha de muchos hombres a través de la Revolución -- buscando una mejor condición social y económica como tra-- bajadores y por lo tanto nuestra ley no es una traducción de otras leyes extranjeras, por el contrario la primera, la ley que consagra los derechos de los trabajadores, de-- aquellos hombres que eran explotados a toda su capacidad-- por aquellos que poseían las tierras, el capital y las fá-- bricas nació en México.

"La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes -- beneficios de reconocimientos plenos de la libertad sindi cal y del Derecho de Huelga; ayudó eficazmente al desarro-- llo del movimiento obrero.

Que es desde entonces, uno de los más fuertes e -- importantes, que han dejado huella dentro de este mismo --

uno de los más fuertes y aguerridos de la República".(4)-
Des este modo las condiciones de trabajo, las mejoras de-
salarios ayudaron a modificar las condiciones de vida de-
los hombres que lucharon en la Revolución y de aquellos -
que aunque no participaron en la lucha armada fueron bene-
ficiados con sus resultados.

Cabe hacer mención que un año antes del surgimien-
to de la legislación de Veracruz en 1917, el Presidente -
Carranza; señaló en un decreto la forma en que se integra-
rían las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas
que debían de adoptar en los casos de paros empresariales
en 1919 otro decreto reglamentaría el descanso semanario.
Para el año de 1925 se expedía la ley Reglamentaria de la
Libertad del Trabajo, en la cual se contemplaron algunos-
problemas de huelga. Un año más tarde aparece el reglamen-
to de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; hasta que -
en 1927 se dicta un decreto sobre Jornada de Trabajo en -
los establecimientos comerciales.

Por otra parte la Legislatura Federal, busca la -
fórmula para la justa y precisa creación de la Legisla-
ción Laboral y es por esto que la legislatura de 1918 pen-
(4) Cueva de la, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Po-
rrúa, 8ª edición, tomo I, 254 pp.

saba que era preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo; es decir, uno para la huelga otra sobre salarios; una más sobre jornadas de trabajo, etc. Lo cual no parece lógico, si de lo que se trataba -- era de reglamentar todo lo referente a la relación laboral, con todas sus consecuencias y obligaciones, y si no se creaba una sola podía ser más conflictivo y difícil -- controlar los problemas laborales entre patrones y trabajadores.

En 1919, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que encontraba una reglamentación de derecho obrero a una participación en las utilidades y regulación de un sistema de cajas de ahorro. Más tarde en 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que "El trabajo humano no podía ser considerado como unamercancía".(5)

1.- LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

La declaración de los derechos sociales fortaleció a los trabajadores para beneficio de los mismos y para beneficio del trabajo; la forma en que despertó el obrero -- en general reafirmo su conciencia de clase, la que se extendió por toda la República. De esta forma se crearon --

(5) IDEM.

sindicatos, federaciones y confederaciones y la misma se convirtió en fuente de energía, cuyas primicias fueron -- los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos de trabajo; sin embargo a pesar de la aparición de la Carta Constitutiva en la que se consagran derechos de los trabajadores en su artículo 123, los trabajadores no sentían -- que hubiera igualdad de trabajo y de salarios; es decir -- sentían que había tratos diferenciales entre unos y otros trabajadores, esto por que había diversidad de leyes.

Paralelamente con esto el Gobierno Federal, soste-
nía que el artículo 27 Constitucional reivindicaba para --
la nación el dominio de los productos del subsuelo; atribución que exigía que todos los asuntos de referencia a --
estos fueran estudiados y resueltos por las autoridades --
nacionales; además de que algunos conflictos colectivos y
huelgas se extendían en ocasiones a dos entidades federa-
tivas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus
decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras. --
Dado lo mencionado las dificultades iban en aumento y en
el año de 1929, el Poder Revisor de la Constitución modi-
ficó el párrafo introductorio de la declaración; e inclu-
so proponía una solución. La Ley del Trabajo, sería uni-
taria y sería expedida por el Congreso Federal pero su a-

plicación correspondería a las autoridades federativas y a las locales mediante una distribución de competencias - incluida en la misma reforma.

Así fue como se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República. Terminaba su período el entonces Presidente Calles, esto en el año de 1928 y debido a la muerte del Presidente electo para sucederlo tomaba el Presidente Emilio Portes Gil. Antes de esta fecha tenían planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 Constitucionales; necesaria para federalizar la Ley del Trabajo. Antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional a la Secretaría de Gobernación, convocó una asamblea obrera patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. En este documento publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional. Después el Presidente Emilio Portes Gil, enviaba al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual encontró una fuerte oposición en

las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el Principio de Sindicalización Unica, ya fuera en el Municipio, si se tratabá de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de empresa y porque además contenían la Tesis de Arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazaba con el título de Arbitraje semi-obligatorio, así-titulado porque la Junta debía arbitrar el conflicto pero los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de acuerdo con lo señalado con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años más tarde, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que ya no se le dió el nombre de Código sino de Ley; este fué ampliamente debatido cuando fue estudiado por el H. Congreso, luego de un diverso número de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 28 de agosto de 1931.

La empresa no fue fácil, la Nueva Ley Federal del Trabajo, presentaba un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social de esa magnitud. Es precisamente ésta, el punto de partida para el desarrollo de los Principios de Justicia Social, que emanan del artículo 123, es por esto que su discusión y consulta públicas con las diversas fracciones activas de la nación, es decir, -

empleados, patrones, sindicatos, etc; se hizo necesaria.

Después de todos estos intentos y en medio de numerosos desórdenes y cambios constantes, el 18 de agosto de 1931, como resultado de un intenso proceso de elaboración, nace la Ley del Trabajo de ese mismo año.

2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1960, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos integra una comisión, para que prepare un ante-proyecto de la Ley del Trabajo, la cual estaba formada, por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Local del Distrito Federal y con el Licenciado Mario de la Cueva, para que se hicieran estudios sobre las reformas que debían aplicarse a la Legislación del Trabajo. Después de dos años de trabajo esta Comisión se dio cuenta de su adopción exigía la previa reforma de alguna de sus fracciones del artículo 123 apartado 'A' de la Constitución, éstas eran II, IV, VI, XXII y XXXI, ya que de otra forma no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exigía aumentar a catorce años la edad mínima de admisión de trabajo, y tampoco sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento e-

ficaz para su determinación, ni podría substituirse el --
inpracticable sistema para la fijación del porcentaje que
corresponde a los trabajadores en las utilidades de las -
empresas; aunado a esto que la Suprema Corte de Justicia-
había dado una interpretación equivocada a las fracciones
XXI Y XXII, las cuales regulaban la estabilidad de los em-
pleos, lo cual era urgente corregir; y todavía más aun se
debía definir con mayor precisión la línea que dividía la
competencia de las autoridades locales en materia de tra-
bajo.

En el ultimo mes del año de 1961, era enviado al
Poder revisor de la Constitución la iniciativa presiden--
cial, la cual fue aprobada en noviembre del siguiente año;
es decir en 1962, año en que el Presidente de la Repúbli-
ca ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para hacer-
reformas a la Ley del Trabajo de 1931.

Fue así como al iniciar el año de 1967, el Presi-
dente en turno Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designaba--
una segunda comisión la tarea de preparar un segundo pro-
yecto. Des este modo a principio de 1968, el Secretario -
del Trabajo podía informar al C. Presidente de este nuevo
proyecto estaba incluido, acto continuo el titular del Po-
der Ejecutivo, decidió que se enviara copias de este pro-

yecto a todos aquellos sectores interesados, para que expresaran opiniones y formularán observaciones que consideraran convenientes. Esto motivó que la clase trabajadora remitiera un abundante documentación, en tanto la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Sin embargo esta clase enviaría más tarde a sus abogados a una reunión convocada por el propio Presidente, con la asistencia también de comisiones de las clases sociales y en esta dichos abogados manifestaban como punto primero de discutir la objeción que los patrones hacían a la definición de jornada de trabajo, aduciendo que no correspondía a la realidad, del mismo modo se oponían a la primera, por trabajo en día domingo, impusieron objeción también al pago de salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, para no hacer esta lista interminable y para concluir, es necesario mencionar que los abogados patronales desconocían todo aquello que la ley presentaba como una leve mejora en los niveles y condiciones de los trabajadores, los cuales la ley traducían en compensaciones económicas, pues consideraban injustos, que aunque podemos asegurar no iban a disminuir en mucho la ganancia de los patrones; no querían ceder estas prestaciones pues preferían seguir explotando a los -

trabajadores en todos aquellos aspectos laborales que no habían sido reglamentados hasta el momento. Concluyeron expresando que esta reforma no debía hacerse en cuestiones sustantivas de la ley de 1931, sino que estas reformas debían limitarse al espacio procesal.

En contraste a lo anterior los representantes de los trabajadores presentaron una postura lógica muy diferente a esta comisión; manifestaban que como consecuencia de los cambios sufridos por el desarrollo de nuestra sociedad se hacían necesarias las reformas a la ley del 31; "Exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de los trabajadores otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y la distribución de bienes"(6), reconocían que este anteproyecto era satisfactorio para sus aspiraciones, pero manifestaban que podían mejorarse aún más; una de las principales reformas que proponían era la Federalización de la Justicia de Trabajo, esta manifestación era de pensarse seriamente pues tendría que realizarse reformas de mayor consideración en el Texto Constitucional y esto no estaba previsto en esos momentos.

(6) Cueva de la, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, 8ª edición, tomo i, 345 pp.

Otra observación o sugerencia, era la reducción de la Jornada de Trabajo en la jornada de cuarenta horas, sobre este punto se concluyó que los sindicatos podían solicitar la reducción en la Contratación Colectiva; sin hacer necesaria una reforma a la Constitución. De acuerdo a estos puntos versados, el anteproyecto se modificó para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libertad de la contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga; lo cual demostró que la Comisión designada por el Presidente Díaz Ordaz, redactaría el proyecto final. En el mes de diciembre de 1968 el mencionado Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley del Trabajo, una vez recibida está se turnaría ante las Comisiones de los Diputados y de los Senadores un proceso democrático para la elaboración de leyes; una vez más desfilaron las representaciones de los Trabajadores y de los Patrones a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor de las libertades.

Fue así como los empresarios se dieron cuenta de que ya era inevitable la expedición de la Ley y presentaron un estudio ante la Comisión de las Cámaras, el cual se dividía en tres partes: PRIMERA: Contemplaba aspectos-

que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; SE--
GUNDO, eran aspectos objetables que contemplaban conflic--
tos administrativos y económicos y; TERCERO, aquellos as--
pectos que no podían ser aceptables; con esto podemos dar
nos cuenta que aunque considerabán inevitable la expedi--
ción de esta ley, no quitabán el dedo del renglón en el -
sentido de no admitir del todo dicho ordenamiento, refor--
mado como se había planeado.

Al concluir estas reuniones los Diputados y Sena--
dores invitaron a la Comisión, que redactó el Proyecto a--
cambiar impresiones.

Finalmente la iniciativa no sufrió ninguna modifi--
cación en sus principios y formas fundamentales, aunque -
el poder legislativo de dio todavía algunos retoques que--
no alterarón su estructura general.

"La nueva Ley no es, ni quiere ser, ni puede ser,
todo el derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva
y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha -
por mejorar las condiciones de prestación de los servi--
cios, y a los patrones para evitar la injusticia que exis--
te en sus fábricas. Tampoco es una obra final por lo que--
deberá modificarse en la medida en que lo exija el proce--
so creciente del progreso nacional, para acoger a los gru

pos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización".(7)

En conclusión los autores de la ley de 1970 tenían como meta la formulación de una ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que operarón en nuestro país, después de 1931; la ley del trabajo debía adecuarse constantemente a la vida y por esto se hace necesario que sufra transformaciones en su contenido.

Dado lo comentado en el párrafo anterior que precede en el año de 1973, es reformada la ley de 1970, con un propósito de crear instituciones difusoras del poder adquisitivo del salario.

En 1874 las reformas del artículo 4° Constitucional genera modificaciones a la ley del trabajo en relación al trabajo de las mujeres colocándose en un plano de igualdad en sus derechos laborales; quedando como únicas normas laborales particulares las que se relacionan con la maternidad.

En el año de 1975 debido a la trascendencia económica (7) Cueva de la, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, 8ª edición, tomo I, México 1982, 278 pp.

mica adquirida por algunas ramas industriales, se adicionó la fracción XXXI del apartado 'A' del artículo 123 --- Constitucional lo que aumentó la competencia de las autoridades federales.

Cabe hacer mención que esta nueva normativa contenía una serie de trabajos especiales, los cuales han ido en aumento motivado por el continuo devenir económico de nuestro país; es decir se incluye en esta reglamentación la de trabajos de campo, domésticos, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores, músicos, el trabajo a domicilio, trabajo en hoteles, restaurantes, universidades, de médicos residentes, trabajadores de buques, etc. -- Lo que hace observar que la creación de estos capítulos -- lo único que producía era tratos diferenciadores dentro -- de la misma Ley Federal del Trabajo, con su presentación de diferentes tipos de trabajo como ya se mencionó.

Por último es importante mencionar algunas reformas que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta que en el año de 1982, el Presidente, Licenciado -- José López Portillo, nacionalizó la Banca, originando que -- los trabajadores de la Banca salieran de los apartados -- mencionados, se creó dentro del apartado 'B' la fracción -- XIII Bis, donde se integraban estos. Hoy con la reforma -- del año 1982, ya se integran dentro del apartado 'A' los --

trabajadores de la Banca, ya que se reprivatizo esta.

3.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado, es aquella que reglamenta los lineamientos la borales de los trabajadores encuadrados en el apartado 'B' del artículo 123 Constitucional.

A continuación se anotarán aquellos aspectos ante cedentes de esta reglamentación.

La forma en que nace la ley en cuestión a la vida jurídica laboral tiene su principal antecedente en el artículo 89, fracción II de la Constitución, que establecía que el Presidente tenía la amplia facultad para nombrar y remover a los altos funcionarios, a los funcionarios superiores de la administración y "nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión".

Esto dio lugar a que su nombramiento y remoción - se hiciera en forma injusta; el motivo de esto era que ca da vez que se removía el Poder Ejecutivo Federal los cambios en el personal administrativo no se hacían esperar - dejando en indefensión a dicho personal para permanecer - en sus puestos; pero esto no era el único problema, había otros como el hecho de que el nuevo personal tenía que adaptarse, prepararse y conocer de los asuntos administra-

tivos, lo que provocaba desequilibrio toda vez que en ocasiones esa adaptación tardaba tanto que retrasaba el despacho de los asuntos, lo cual como consecuencia provocaba un desequilibrio en dichas instituciones o dependencias.- Paralelo a estos sucesos; la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía: "Que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil -- que se expidieran".

Por manifestaciones expresadas en diversas ejecutorias de la Suprema Corte se establecía que; "Los empleados público, no estaban ligados con el estado por un contrato de trabajo y por lo tanto no gozaban de prerrogativas del artículo 123".

Apartir de ese momento se comienza a establecer -- una diferenciación anticonstitucional entre los empleados del gobierno y los particulares; motivo por el cual el -- Presidente Abelardo L. Rodríguez expide un acuerdo presidencial en el Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934, lo cual establecía el servicio civil por -- un tiempo determinado. La manifestación de que los servidores públicos no se regirían por el artículo 123 Constitucional, generó la protesta de los trabajadores pues les parecía ilegítimo e ilógico que el término trabajo se de-

finiera en dos sentidos distintos, es decir, que por un lado se entendieran como trabajo económico y por el otro trabajo inproductivo.

Sin embargo las manifestaciones de los trabajadores no fructificaron pues el 5 de diciembre de 1938 se publica en el diario oficial de la federación el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Con los años que tuvo vigencia el estatuto fue más que suficiente para comprobar los problemas que originaba su aplicación, el cual llegó a provocar conflictos y problemas a la administración pública.

Como ya se mencionó, ante los reclamos de interés público el Congreso de la Unión se vió obligado a examinar y a aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementara algunos aspectos del estatuto vigente. Dichas reformas se publicaron en el diario oficial de la federación el 4 de abril de 1941 y del 30 de diciembre de 1947. La revisión del estatuto se convirtió en un tema político debido a la fuerza de Organización Burocrática Mexicana, motivo por el cual se despliega una insistente campaña para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional; base de la legislación del trabajo.

Todo este esfuerzo político culminaría con la adi
ción del artículo 123 Constitucional de su apartado 'B' -
con diversas fracciones que serían las bases orgánicas de
una nueva situación de la reglamentación laboral pública.
La reforma Constitucional se publicó en el diario oficial
de la federación del 5 de diciembre de 1960. Luego se pro
mulgó y publicó la nueva "Ley Federal de los Trabajadores
al Servicio del Estado, lo cual reglamentaría al apartado
'B' del artículo 123. Después de la promulgación de la --
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, -
fue objeto de una serie de reformas motivadas sin duda al
guna por los cambios constantes en el modelo económico de
nuestro país, lo que proporcionó que en esta se crearan -
también tratos laborales; es decir regímenes laborales es
peciales diferentes. Aunque reglamentados por el mismo --
precepto constitucional de este modo observamos como en -
1983 se da una de las reformas más sonadas dentro del ar-
tículo 123 como consecuencia de la nacionalización de la-
Banca que fue declarada dentro del último informe de go-
bierno del Presidente José López Portillo, en la cual se-
incluía en el apartado 'B' a los trabajadores bancarios, -
los cuales, son considerados a partir de entonces traba
dores al servicio del estado; pero que tiene su reglamen-

tación laboral basada en la ley reglamentaria de la fracción XIII Bis, del artículo 123 apartado 'B'. Lejos de -- ser reglamentados en todo caso por la legislación burocrática, con lo cual se demuestra dentro del apartado 'B', - la ley reglamentaria no regula todos los tratamientos laborales des estado. Cabe señalar que apartir de la reforma Constitucional promovida por el Presidente Salinas de Gortari, en el año de 1990, los trabajadores de la Banca reprivatizada pasan a ser sujetos del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional.

4.- ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES- DE TRABAJO.

En esta etapa del trabajo nos introduciremos en - la parte o aspecto de cada una de las leyes con el objeto de analizar cuales son las diferencias entre una y otra y cuales son las ventajas para unos y otros trabajadores.

Siguiendo la secuencia del capitulado de este trabajo el primer punto a analizar, son las condiciones individuales de trabajo en cada ley, para así poder determinar en cuál de las leyes puede haber ventaja respecto de la otra.

Lo primero será entonces dar la definición de condiciones individuales de trabajo. La Ley Federal del Tra-

bajo establece las condiciones en que deben presentarse -- los servicios. Dichas condiciones son un mínimo de dere-- chos para el trabajador, que le garantiza un nivel decoro-- so de vida y de trabajo. Estas, son aquellas que garanti-- zan al trabajador el salario mínimo, jornada máxima, días-- de descanso, vacaciones, aguinaldo, etc.

Ahora bien, se les llaman condiciones individuales, por que en aquellas aseguran de manera individual toda a-- quella prestación, obligación y derecho en forma indivi-- dual cada trabajador obtiene al celebrar un contrato de -- trabajo, con la persona que a cambio de esta prestación le remunere con dinero sus servicios, y garantice una subsis-- tencia y la de su familia.

Gracias a la existencia de dichas condiciones indi-- viduales de trabajo; los trabajadores y los patrones se -- pueden poner de acuerdo sobre la forma en que se va a pres-- tar el servicios y la forma en que será remunerado, pero -- siempre fundamentándose y apegándose a lo establecido por-- la ley.

Respecto a lo que establece la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado las condiciones individuales de tra-- bajo contemplan al igual que la ley reglamentaria del apar-- tado 'A' del artículo 123 Constitucional, jornada máxima, -- salario, vacaciones, días de descanso, aguinaldo, etc. Aun

que la notoria diferencia es que éstas ya están previamente establecidas en el nombramiento y no en un contrato de trabajo; pues como lo indica el artículo 12 de la referida ley; "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, o por estar incluidos en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".(8) Y todo esto por que se ha llegado a establecer que la relación entre funcionarios y el estado no es contractual, sino que deriva de un acto de autoridad. El origen de la relación estriba, en el deber del individuo de servir al estado.

Existen diversidad de opiniones respecto a esta situación laboral, por ejemplo el maestro Miguel Acosta Romero en su libro; Derecho Administrativo dice; Por su esencial naturaleza de ente público no se debe considerar como particular y es prueba de que no se le ha considerado así el hecho de que haya creado un apartado 'B' del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria".(9)

(8) Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, 9ª edición, tomo I, 157 pp.

(9) Acosta Romero, Miguel. TEORIA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, tomo I. 7ª edición. 256 pp.

Ahora bien, también existen teorías respecto de si el trabajador al servicio de estado celebre un contrato de trabajo o no. Haremos mención a alguna de éstas; Alberto Trueba Urbina en su obra señala que; "La relación laboral con el titular, por ser representante del órgano, porque la relación se establece entre éste y el trabajador como en la empresas privadas".(10)

Otra opinión es la que el Licenciado Baltazar Cava zoz en su ley comentada manifiesta; "que este precepto sería más correcto si estableciera que la relación laboral se da entre el órgano estatal y los trabajadores a su servicio".(11)

Ahora bien, manifiesta que es impropio hablar de vínculo laboral, ya que la relación jurídica entre el estado y sus trabajadores no tiene carácter contractual, pues se origina de un acto unilateral de autoridad, en el cual no interviene directamente la voluntad del funcionario.

A contrario sensu, Gabino Fraga considera," que el acto del nombramiento no es unilateral, por que no puede

(10) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1972, 67 pp.

(11) Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, 9ª edición, tomo I, 134 pp.

imponerse obligatoriamente, ni un contrato por que no originan situaciones jurídicas individuales". Ahora bien, retornando a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las condiciones individuales de trabajo, el artículo 24 señala, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables; este artículo tiene por objeto prevenir controversias en cuanto a las condiciones de trabajo. De el análisis de todo esto, podemos concluir que una de las principales diferencias en las condiciones individuales de trabajo entre ambas leyes, es que la Ley Federal del Trabajo; hablaremos de contrato y en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado de nombramiento; o bien una serie de condiciones establecidas previamente y de manera unilateral por la dependencia o entidad estatal.

En cuanto a lo que debe contener el nombramiento y lo que debe contener el contrato; vamos a hacer la enumeración de los requisitos de estos, establecidos en cada una de las leyes.

Contrato de la Ley Federal del Trabajo, su artículo 25 establece:

a) Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del patrón y del trabajador.

b) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado.

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

d) Lugar o lugares donde se prestara el trabajo.

e) Duración de la jornada de trabajo.

f) Forma y monto del salario.

g) Día y lugar de pago de salario.

h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto a la ley.

i) Otras condiciones de trabajo, como vacaciones, días de descanso y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Nombramiento según la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 15 establece:

a) Nacionalidad, nombre, edad, sexo, estado civil y domilio del trabajador.

b) Los servicios que deben prestarse, los que determinarán con mayor precisión posible.

c) El carácter del nombramiento, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

d) Sueldo y demás prestaciones que deberá percibir el tra-

bajador.

e) Duración de la jornada de trabajo.

f) Lugar en que prestará sus servicios.

Como podemos observar los requisitos de ambas son de manera general iguales, aunque en la Ley Federal del Trabajo son expresados de una más profundo y específica, estableciendo así una mayor claridad de lo que debe contener el contrato que se firma de una manera bilateral entre patrón y trabajador o bien las condiciones de trabajo insertas en los nombramientos que formulan las dependencias.

Ahora bien otra diferencia marcada es que, mientras en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza sí tienen sus derechos protegidos; en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, los empleados de confianza no son sujetos contemplados en ésta. Es decir que para que un trabajador del estado tenga derechos protegidos y contemplados por la ley, debe ser, trabajador de base. Todo esto se desprende de el hecho de que los trabajadores de confianza sólo son contemplados en la Constitución en la fracción XIV, inciso B de su artículo 123. Después de establecer que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, la expresada fracción a-

ñade; "Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". La protección al salario -- tiene su normativa en las fracciones I a la VI y la seguridad social en la fracción XI, todas ellas en el apartado 'B'. Fuera de estos beneficios, que la fracción XIV acuerda a los trabajadores de confianza, estos no compar-- ten con los trabajadores de base los demás que otorga el apartado 'B', entre ellos el consignado a la fracción IX; los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados -- por causa justificada, en los términos que fije la ley.

"Congruente con los anteriores mandamientos Constitucionales, el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, enumera a los trabajadores de confianza y el 6° expresa que son trabajadores al servicio del estado enumera a los trabajadores de base -- los no incluidos en la enumeración anterior; el artículo 8° a su vez excluye del régimen de la ley, entre otros, a los empleados de confianza. De ello se deduce que la regla general estriba en que los empleados de base, es decir, los no enumerados, son los que están protegidos por la ley en sus derechos, uno de ellos consiste en que no -- podrán ser cesados sino por alguna de las justas causas -

que admite el artículo 46."

Un dato muy relacionado con todo esto, es por ejemplo, el llamado derecho de estabilidad, en el empleo para los trabajadores al servicio del estado; el derecho de inamovilidad, nace como consecuencia de la inseguridad que sufrían los trabajadores cada que se daban cambios en las dependencias, fenómeno que ya se explico en su momento dentro de este capítulo, en el apartado correspondiente a los antecedentes de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y que fue creado por el estado con la finalidad de convencer a estos trabajadores de que su legislación es totalmente constitucional. Este derecho de estabilidad, significa que la dependencia (patrón) no puede despedir al trabajador sin causa justificada; esto antes de ser separado de su empleo debe ser aprobado, que el trabajador dio motivo al despido.

Por otro lado en la Ley Federal del Trabajo es posible que se de la estabilidad en el empleo, pero esto es solo relativo, ya que el patrón puede dar por terminada la relación laboral, sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador.

De lo antes relacionado podemos observar que en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se

habla de dos tipos de trabajadores:

- a) Los de confianza.
- b) Los de base.

Serán considerados de confianza, aquellos que enmarca el artículo 5° de la precitada ley, es decir aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere ser aprobada expresamente por el Presidente de la República. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado 'B' del artículo 123 Constitucional y que desempeñan funciones como: direcciones generales, de área, adjuntos, subdirectores, jefes de departamento, inspección, vigilancia y fiscalización, sólo a nivel jefatura y subjefatura, manejo de fondos o valores; cuando se implica la facultad legal de disponer de estos auditores, subauditores, control directo de adquisiciones, cuando tenga la representación de la dependencia o entidad, y todos los demás como ya establecimos se encuentran en el artículo 5° de la ley en cuestión.

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza sí tienen sus derechos protegidos en la misma, aunque tienen sus limitaciones, ya que el artículo 183 de dicha ley establece tres prohibiciones; No pueden parte del sindicato o sindicatos de los demás traba

jadores, no pueden votar en caso de huelga y tampoco pueden ser representantes de los trabajadores. Pero sí tienen derecho a formar parte de un sindicato que incluya sólo a trabajadores de confianza, con las prerrogativas que establece la ley. Más aún estos trabajadores, pueden tener sus condiciones de trabajo, contenidos en el contrato colectivo, que rige en la empresa o establecimiento. En el caso de la Ley Federal del Trabajo, son de confianza, quienes ocupan cargos de dirección, administración, representación del patrón, gerentes, etc. Inspección, vigilancia y fiscalización, cuando van acompañados de poder de decisión sobre el patrimonio, o el personal de la empresa, así como cuando se realizan trabajos personales del patrón.

Toda vez que ha hecho referencia al aspecto de condiciones de trabajo, abordaremos ahora el estudio a conciencia de algunas de éstas, al tiempo que iremos marcando las diferencias que presenta en una y otra ley.

El primer punto a analizar es:

a) JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de trabajo; puede entenderse como el tiempo en el cual el trabajador cumple con la prestación de su trabajo.

Para la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado

la duración máxima de la jornada de trabajo será de 8 hrs, este horario dentro de lo que es la jornada diurna. Cabe hacer mención que los trabajadores contemplados es ésta -- ley trabajan semana inglesa o sea 5 días a la semana por -- dos de descanso, lo que indica que trabajan a la semana 40 horas.

En la Ley Federal del Trabajo, la jornada máxima-- diurna contempla 8 horas diarias y trabajan 48 horas a la semana. Los trabajadores protegidos por esta ley tienen un día de descanso por seis de trabajo.

Hay que destacar que la Ley Burocrática, no esta-- blece que durante la jornada continua de trabajo se conce-- derá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Caso contrario de la Ley Federal del Trabajo, los-- trabajadores protegidos por ésta tienen derecho a media ho-- ra durante la jornada para tomar alimentos como ya lo men-- cionamos. Ahora bien, en esta misma ley, la jornada noctur-- na tiene una duración de 7 horas y la jornada mixta tiene-- una duración de 7 horas y media, continuando con el análi-- sis de la misma ley, se establece que la jornada puede a-- largarse por las siguientes causas: a) En caso que el pa-- trón y el trabajador convienen a prolongar la jornada, en-- caso de siniestro, como incendio, inundación, terremoto o--

alguna otra causa que ponga en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la empresa en este caso, b) la jornada sólo se podrá prolongar por el tiempo estrictamente necesario para evitar los males que se pudieran causar y se pagará un salario proporcional igual al que se pague por la jornada ordinaria; y c) cuando por causas o circunstancias extraordinarias la empresa requiera de los servicios del trabajador, este podrá trabajar mayor tiempo del que corresponde a su jornada ordinaria, pero ese tiempo no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana y deberá pagársele la hora al doble de lo que se le pagan las horas correspondientes a la jornada ordinaria.

En tanto que el artículo 27 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado señala que, por circunstancias especiales deban 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.

Volviendo a la Ley Federal del Trabajo, las horas extras se pagan con un 100% más del salario que corresponda a la hora de la jornada de trabajo y cuando el tiempo extraordinario de trabajo se prolonga o excede a nueve ho-

ras se deben pagar éstas con un 200% más del salario que correspondiera a las horas de jornada de trabajo.

"Por otro lado, en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, el pago de las horas extraordinarias de trabajo se pagarán en un 100% más del salario asignado a las horas de jornada normal sin que se prevenga el pago del tiempo extra mayor a nueve horas semanales, lo que traduce en la práctica, en el pago de todas las horas extras, aunque las mayores a nueve horas semanales, se les paga el 100% adicional"(12).

b) SALARIO.

Este es quizás el aspecto más discutible en cuanto a las prestaciones individuales y colectivas en ambas leyes; ya que si bien es cierto, que en algún momento de la historia laboral en México los salarios de los empleados del estado, estaban por encima de los empleados regulados por la Ley Federal del Trabajo (los regulados por el apartado 'A' del artículo 123), a la fecha esta diferencia ya no existe, pues en algunos niveles laborales los empleados particulares tienen mucho mejor sueldo que los del estado. Por ejemplo; una secretaria en una empresa particular tie-

(12) Echeverría Alvarez, Luis. DECRETO PRESIDENCIAL DE 1972. Diario oficial, legislación federal del trabajo bur.

ne mayor salario, que una que labore en una dependencia de estado, y así como este ejemplo podemos señalar algunos -- más. Es así como lo que puede ser una ventaja para los trabajadores al servicio del estado ya no lo es más, y es que la crisis económica por la que atraviesa nuestro país desde hace varios años, ha hecho que el nivel del poder administrativo y adquisitivo en México, haya disminuido en un buen porcentaje y esto sucede tanto para los trabajadores al servicio del estado como para los trabajadores regulados por el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional; - en conclusión, los niveles del salario en el país son tan bajos que en mucha ocasiones no alcanza ni siquiera a cubrir las necesidades primordiales para el trabajador y su familia, ya que los precios exorbitantes en casas, comidas y ropa no le permiten poder gozar más de un salario y en muchas ocasiones en las familias de México, éste no alcanza a cubrir las necesidades educacionales (escuelas) de sus hijos. Es después de lo antes expuesto que podemos dar nos cuenta, que aquello que fue diferencia notoria entre estos regimenes laborales ahora ya no lo es.

Respecto al estudio que se hace dentro de este trabajo, retomaremos lo que las legislaciones respectivas nos marcan y determinaremos las diferencias encontradas. En la

Ley Federal del Trabajo en un principio se da la diferencia en la definición de salario mínimo, como la cantidad menor que recibe en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, se hace mención a que éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los órdenes materiales, social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria a los hijos. Como ya mencionamos en el comentario de introducción a este inciso, esto se ve muy limitado pues el salario cada día alcanza menos a cubrir estas necesidades y el trabajador debe dar prioridad a algunas y deja otras fuera, como la educación escolar de los hijos, lo cual en muchos casos se limita a la escolaridad media secundaria. En esta misma ley, se establecen dos tipos de salarios; los generales y los profesionales; los primeros para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas y los segundos, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas, se hace también referencia a que los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, el cual obviamente ni siquiera esas necesidades satisface.

Ahora bien, como ya lo mencionamos otra diferencia es que, quién y como se fijan los salarios para los trabajadores sujetos a la ley federal del trabajo, esta dependencia u organismo es; la Comisión Nacional, fija el salario mínimo profesional precitado. En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, los tabuladores de los salarios, se determinan de acuerdo a las zonas económicas y estos se fijan en presupuestos de cada dependencia, esto último se establece en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe señalar, que los tabuladores por zonas económicas que señala la Ley Federal de Trabajadores del Estado, significan un salario mínimo para los empleados del gobierno mayor en un 40%, 80% ó 100% al salario mínimo general, como consecuencia de la desaparición de sobre sueldos en 1934.

Es la Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, quien fija las normas, lineamientos y políticas para establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcance en los niveles del tabulador que se originen con motivo de los incrementos de referencia en este artículo 32 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado,-

que son los ocurridos por aumentos al salario mínimo general.

Otra diferencia, es la existencia de los quinquenios; que es una prima a la que tiene derecho un trabajador del estado por cada cinco años de trabajo prestado a la dependencia. Estos también se fijan oportunamente en el presupuesto de egresos. Las autoridades jurisdiccionales consideran a esta prestación como lo que en la ley federal del trabajo se conoce; como la prima de antigüedad.

Esta misma ley habla de la existencia de tabuladores regionales, que se elaboran tomando en consideración el distinto costo medio de vida en diversas zonas económicas de la República.

En ambas legislaciones dentro de su articulado se establece que; los salarios serán pagados en el lugar donde se labore y se hará en moneda de curso legal o en cheque; regularmente en la dependencia de estado se paga con cheque.

Por otro lado, otro aspecto de ambas leyes en el que no se presentan diferencias, es que los salarios no pueden ser objeto de embargo o descuentos, salvo en los casos que en los artículos 38 y 110 respectivamente de cada ley, a lo largo de cuyas fracciones se denota semejanza en

su contenido.

Ahora bien, el articulado de la legislación burocrática en lo que respecta al pago del salario durante vacaciones, establece que los trabajadores reciben su salario íntegro durante su período vacacional y reciben una prima adicional llamada vacacional, de un 30% sobre el sueldo o salario; en cuanto a los salarios por trabajar en día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el sueldo.

Independientemente del salario existente, otras prestaciones económicas que al unirse al salario podrían formar lo que se conoce como salario íntegro. Que es aquella suma de todo aquello que se remunera económicamente al sueldo nominal; este salario íntegro estaría compuesto entre otras prestaciones por; prima vacacional, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, entre otras.

En cuanto al pago de la prima vacacional en la Ley Federal del Trabajo, esta prima muestra una notoria diferencia, ya que en dicha legislación, se paga un 25% sobre el salario íntegro.

Respecto a lo que señala la ley en cuanto a la prima dominical, si los trabajadores prestan su trabajo en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un

ción. En caso de que la relación laboral terminara antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados. En cuanto al período vacacional, una vez que se cumpla el año de trabajo la solicitud de vacaciones se deberá hacer dentro de seis meses posteriores y los patrones deberán entregar a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con esto el período que le corresponda de vacaciones y la fecha en que la disfrutará.

Por el lado de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se marca una diferencia favorable, -- por que en ésta los trabajadores cuando cumplen seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno en las fechas que se señalan al efecto, al contrario de la Ley Federal del Trabajo, el requisito como ya se notó estriba en la antigüedad que se tiene en el trabajo, es decir mientras en una se otorga a 1 año en la otra se otorga a los seis meses, y otra ventaja, es que los trabajadores burocráticos gozan de veinte días al año y los otros trabajadores sólo de seis en principio y luego de un tiempo como se explico anteriormente y en su momento, este período va en-

aumento, hasta alcanzar a ser más ventajoso por constar de más días el período vacacional en la Ley Federal del Trabajo al pasar el tiempo. Es decir mayor antigüedad, mayores días de descanso en el período vacacional.

En relación con los trabajadores del estado, cabe agregar que apartir del acuerdo Presidencial del 8 de agosto de 1978, sus vacaciones le son otorgadas en forma escalonada, aunque persiste el período fijo de la segunda quincena del mes de diciembre.

d) AGUINALDO.

El aguinaldo es una prestación a la que tanto trabajadores al servicio del estado como los sujetos a la Ley Federal del Trabajo tienen derecho, esta remuneración económica que se otorga a todo trabajador que mantienen una relación laboral, ya sea con el estado o con una empresa; es así como ambas legislaciones regulan dentro de su articulado la forma en que se hará este pago; aunque se presenta una diferencia notable entre una y otra, ya que para los trabajadores sujetos al apartado 'B' esta prestación es mayor toda vez que se les otorgan cuarenta días de salario como pago de aguinaldo; y en la ley federal del trabajo se otorgan sólo quince días. En este aspecto podemos vislumbrar el trato diferencial entre unos y otros trabaja

dores, pues la diferencia es de veinte a veinticinco días aproximadamente. Pero solo existe diferencia en este renglón, otra, es la forma en que se lleva a efecto el pago del aguinaldo; ya que a los trabajadores del estado se les paga en dos períodos, en tanto que a los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo deben pagárseles antes del día 20 de diciembre conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

e) ANTIGÜEDAD.

Esta prestación laboral otorga a los trabajadores de ambas legislaciones mejores condiciones o ventajas respecto de aquellos que no tienen mucho tiempo de prestar sus servicios.

Por un lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo manifiesta, que aquellos trabajadores que tengan más tiempo prestando sus servicios a la empresa o establecimiento serán preferidos por los patrones respecto de los que no tengan ese tiempo, para efectos de los ascensos.

La antigüedad de un trabajador le da una cierta prestación para continuar en su empleo del cual no puede ser despedido excepto en el caso en el que incurra en una falta grave de las que señala el artículo 47 de esta ley, o bien que haga imposible su continuación.

Toda empresa debe llevar un control de la antigüedad de los empleados, ya que ésta determinará al concluir sus servicios en una empresa, la prima que habrá de cubrirse y siempre y cuando sean trabajadores de planta; a ésta se le conoce como prima de antigüedad de acuerdo a las normas establecidas en las fracciones I a VI del artículo 162 en las cuales se determina entre otras cosas que el importe de la prima será de doce días de salario por cada año de servicios trabajados; otra condición establecida para recibirla es que los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicio cuando menos, también aquellos que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido; en caso de muerte del trabajador la prima será pagada a las personas que le sobrevivan conforme al artículo 501 de la misma legislación.

En cuanto a la legislación burocrática, el planteamiento que se hace del tema antigüedad es el siguiente; por lo que respecta al derecho de ascenso la fórmula o criterio a aplicar es semejante al que se plantea en la ley federal del trabajo, ya que tiene preferencia por aquellos trabajadores con mayor antigüedad para ocupar la plaza in-

mediata superior.

La antigüedad otorga a los trabajadores una prima o un pago económico llamado quinquenio; que son como ya se ha explicado en otro momento de este trabajo una compensación o prima complementaria del salario.

Por otro lado nos damos cuenta de una diferencia - en este apartado y ésta, es que al momento de retirarse el trabajador burocrático de su trabajo (jubilación) no percibe el pago de una antigüedad determinada en días de trabajo por año.

f) REFERENCIAS EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Este es uno de los aspectos que más ha funcionado dentro de las legislaciones en cuestión; ya que es cierto desde el movimiento armado que trajo como consecuencia la promulgación del artículo 123 Constitucional, se busca mejorar las condiciones higiénicas y salubres del trabajo, - así como la protección de la salud e integridad física de los trabajadores. De este modo y después de muchas batallas entabladas por los trabajadores surge en México la Seguridad Social; por un lado la Ley del Seguro Social y por el otro la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, (IMSS e

ISSSTE, respectivamente).

La primera, encaminada a proporcionar servicios médicos y económicos a los trabajadores, regulados en la Ley Federal del Trabajo y la segunda; encaminada a proteger el bienestar de los trabajadores burocráticos.

Tanto el apartado 'A' como el 'B' del artículo 123 Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos se contempla la seguridad social. El artículo 123 en su apartado 'B' fracción XI establece: "La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases: Cubrirá accidentes y enfermedades profesionales, las no profesionales, la maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho del trabajador por el tiempo que determine la ley"(13).

No se hará referencia a todo el artículo ya que -- más adelante analizaremos lo que se dice en cada ley respecto a este tema.

"Este régimen de seguridad social constituye uno de los grandes adelantos legítimos para los trabajadores del estado"(14).

(13) Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, 9ª edición, tomo I, 134 pp.

(14) IDEM.

"Para entender los problemas de la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado, la ley creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que con su surgimiento sustituye a la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro" - (15).

En cuanto a la Ley del Seguro Social, fue creada con el propósito de proteger los derechos sociales y de salud de los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo; fue el producto de un sistema encaminado a proteger de manera eficaz al trabajador, a su familia y a encausar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero patronales.

"El régimen del seguro social ha colaborado a mejorar las condiciones de vida del trabajador y a la reducción de las fricciones y tensiones laborales, así como a coadyuvado a disminuir los negativos resultados que ha arojado la industrialización"(16).

Una vez que penetramos al análisis concreto de la -
(15) Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, 9ª edición, tomo I, 453 pp.

(16) Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. I. Editorial Porrúa, 8ª edición.

Una vez que penetramos al análisis concreto de la ley se determina que la finalidad del seguro social es garantizar el derecho de los seres humanos a la salud, la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia, etc. El seguro social es un instrumento básico de la seguridad social establecido como servicio público nacional. - Su administración y organización están a cargo del I.M.S.S. organismo público descentralizado con patrimonio y personalidad propios.

Ahora bien, la seguridad social en ambas leyes comprende:

I) El régimen obligatorio y. II) El régimen voluntario. -- Así como ambas leyes (instituciones) otorgan prestaciones en especie y en dinero.

El sistema de seguridad social para los trabajadores en México, en caso de ambas leyes, tiene como finalidad optimizar la salud y el bienestar de los trabajadores y proporcionarles asistencia médica, así como una serie de prestaciones que le garantizan una mejor forma de vida física y social para vivir.

De tal forma que son estas instituciones, las que se abocan a la atención médica, quirúrgica, prestaciones económicas, indemnizaciones, etc; cuando así lo requieran-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

o soliciten los asegurados en ambas instituciones.

Ahora en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, es el patrón quien paga las cuotas del seguro de sus trabajadores y quien los inscribe en este sistema, aun que también los trabajadores que ganan más del salario mínimo, aportan su cuota; en tanto que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el trabajador al ingresar al servicio público, queda asegurado de dicha dependencia a través del descuento que se hace a su salario por concepto de servicios médicos y la aportación que hacen las dependencias del gobierno federal.

Cabe hacer mención al hecho de que ambas leyes no otorgan prestaciones económicas que generen diferencias como por ejemplo la Ley del I.M.S.S. otorga prestaciones económicas por ayuda para matrimonio, en tanto que la Ley del I.S.S.S.T.E. (instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores al servicio del estado), no otorga este tipo de prestaciones, pero sí prestaciones a corto y mediano plazo, para adquisición de muebles, automóvil, o bien para vivienda; de conformidad con lo que la ley señala para tal efecto, es importante hacer referencia al hecho de que dichas prestaciones no son otorgadas tan fácil-

mente por dicha institución, ya que hay que cumplir con muchos requisitos como por ejemplo; que para otorgarlos hay que ser trabajador de base con antigüedad de un año, se otorgará a aquellos que hayan cubierto al instituto las cuotas y aportaciones de un año, y además establecidos por la ley en mención. Por otra parte la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social no otorga prestaciones económicas para la vivienda o muebles a los trabajadores, ya que estos préstamos los otorga el INFONAVIT y el FONACOT.

C A P I T U L O I I I
ANALISIS DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS
DE TRABAJO

El presente capítulo muestra en sí una problemática diferente en cada caso, es decir en cada una de sus leyes; la búsqueda constante para obtener libertad para asociarse; para hacer huelgas; o bien para contratar colectivamente, es otro aspecto importante que consagra la lucha laboral en nuestro país; en cada triunfo que obtenían los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo a los patrones se denota la forma en que la clase trabajadora busca obtener mejoras en sus actividades laborales; por esto, -- que una de las metas a conseguir fue definitivamente el derecho a formar de manera libre un sindicato, o la posibilidad de presionar a los patrones para conseguir mejores condiciones laborales a través de la huelga, y más aún la --- creación y firma de contratos colectivos de trabajo, que les dieran la misma seguridad así como igualdad de jornada de trabajo, salarios, etc; a los trabajadores de una misma empresa.

Pero todas estas concesiones laborales a las que los legisladores han llamado condiciones colectivas de trabajo, fueron otorgadas por el estado a los trabajadores ba

jo la reserva y control de dependencias que evitaran el abuso de los trabajadores a utilizar por ejemplo; el derecho de huelga, o a crear desorganizadamente sindicatos; aunque los contratos colectivos no fueran respetados por las partes que lo celebran. Dichas dependencias, son por mencionar alguna; la más importante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como organismos manejados por el mismo gobierno para controlar cualquier intento de movimiento violento durante las huelgas.

En tanto, del otro lado de la esfera laboral en México, la que enmarca a los trabajadores al servicio del estado, las dependencias que controlan el derecho de huelga y la asociación sindical son el: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe hacer mención aunque en su momento se ahondará más en el tema, que en la ley federal de trabajadores del estado no existe contratación colectiva.

a) DIFERENCIA EN CUANTO AL DERECHO DE HUELGA

En el primer apartado de este capítulo se va a ser referencia al aspecto más trascendente en la vida laboral de los trabajadores en México, éste es el derecho de huel-

ga; a la suspensión de labores como medida de presión que utilizan los trabajadores para obtener mejores condiciones de vida, la forma en que se logró la obtención de este derecho fue sin duda a base de lucha constante, a lo largo de la historia en México, siendo éstas en ocasiones motivo de derramamiento de sangre o arrojando como consecuencia la detención y privación de la libertad de muchos de los trabajadores que participan en la organización de huelgas para presionar a los patrones y en algún momento al estado para que accediera a sus pretenciones.

En algunos períodos gubernamentales se presentaron más movimientos huelguísticos que en otros; pero cada presidente y su gabinete resolvían el problema aclarando de algún modo las intensas arremetidas que en busca de sus derechos hacía los trabajadores.

Los paros de labores tanto en dependencias de gobierno como en empresas privadas, provocan conflictos a la estabilidad económica, política y social del país; de tal modo que en su momento el Presidente Carranza llegó a prohibir el derecho de huelga, argumentando que atentaba contra la estabilidad de país y consideraba como un traidor a la patria o alborotador a quien en ella participaba.

En medio de todos estos acontecimientos, la lucha-

laboral logró por fin el triunfo que le permitiera desarrollar las huelgas cuando así conviniera a sus derechos e intereses.

Tanto trabajadores estatales como de otros establecimientos o empresas, buscaron siempre el método de vencer la tiranía a que se encontraban sujetos por parte de los patrones. La Constitución consagra este derecho y los trabajadores según es el caso utilizan éste para lograr triunfos sobre sus patrones. Ahoá haremos el análisis comparativo de como se desarrolló el derecho a la huelga en cada una de sus leyes.

EL DERECHO DE HUELGA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

El hecho de que los trabajadores hayan logrado la obtención al derecho de huelga en consecuencia de una serie de luchas laborales, ha llevado a considerar que no se debe negar a los empleados públicos los mismos derechos que los demás trabajadores, conquistaron; sin embargo la concesión de este derecho por parte del estado, no se estableció en los mismos términos que en la Ley Federal del Trabajo. Esta diferencia que más adelante se analizará a fondo es consecuencia de que se considera que el estado no es un estado patrón sino un estado servidor y que por lo tanto el hecho de que se dieran las prerrogativas al derecho de huelga conforme lo establece la Ley Federal del Tra

bajo a los servidores y funcionarios públicos provocaría - en éstos levantarán huelgas en forma desmedida provocando crisis económicas, sociales y políticas en el país.

Los antecedentes históricos de luchas laborales en México de maestros, ferrocarrileros, etc; han sido prueba palpable de el hecho que se expresa en párrafos anteriores ya que cuando se hicieron estas huelgas el pueblo se solidarizó con dichos empleados y se unió a su causa, provocan serios problemas al gobierno, es por esto que el estado -- planeó de una manera diferente el otorgamiento de este derecho a la huelga, dentro de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

Para algunos tratadistas del estudio de la ciencia del derecho, los servidores públicos al levantar una huelga contraponen un interés personal a los intereses generales es decir de servir al público; perjudicando de este modo el desarrollo y el equilibrio del país.

Hay que hacer hincapié en el hecho de que la huelga siempre ha sido un instrumento de defensa anticapitalista.

Ahora bien, la diferencia entre las formas de realizar huelgas en una y otra legislación se dan a partir de lo que establece el artículo 123 de la Constitución en ca-

da uno de los apartados esto es: El apartado 'A' en su -- fracción XVIII expresa; "Las huelgas serán licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital".

El artículo 123 por otra parte en el apartado 'B' fracción X de la misma Constitución establece: "Podrán hacer uso del derecho de huelga cuando se cumpla con todos -- los requisitos previamente establecidos por la ley, osea -- siempre y cuando se violen de manera sistemática y general los derechos que el citado artículo consagra".

Nótese que la diferencia estriba en dos aspectos -- fundamentales; de un lado los servidores públicos pueden -- realizar huelgas sólo cuando se afecta sistemáticamente y -- en forma general un derecho; los demás trabajadores, los -- contemplados en la legislación Laboral Federal realizan -- huelgas con el objeto de lograr el equilibrio entre los di -- versos factores de la producción.

La otra diferencia es aún más relevante y marcada -- pues se da dentro de lo que el procedimiento para realizar -- la huelga, esto es en la Ley Federeal del Trabajo, en la -- huelga su legalidad o ilegalidad se clasifica a posteriori -- es decir, primero estalla la huelga y luego se da la cali-

ficación; en tanto que en la Ley Federal de Trabajadores - al Servicio del Estado, se califica a priori; para que que de claro se determina la legalidad o ilegalidad de la huelga, primero y luego se autoriza o niega su estallamiento.

Del análisis anterior se desprende entonces que la desventaja es ahora para los trabajadores al servicio del estado, ya que en la mayoría de los casos por tranquilidad y seguridad de la estabilidad del gobierno, casi todas las huelgas si no es que todas las que pretenden realizar llegan a ser calificadas de ilegales, a mayor abundamiento casi nunca estallan las mencionadas huelgas ya que de antemano su destino es calificado de ilegalidad.

Entonces lo expresado con antelación, se puede entender que el sector de trabajadores al servicio del estado, sólo pueden hacer uso de la huelga si se violan de manera general y continúa sus derechos, dicha violación no se integra tan fácilmente ya que si por ejemplo; una dependencia, por decir algo no paga sus salarios a determinado grupo de trabajadores durante un mes, no puede ser emplazada a huelga ya que el resto del personal sí le están pagando sus salarios; es decir, no se estarían violando de manera general y sistemática los derechos de los servidores públicos de dicha dependencia. Ahora bien, en el remoto caso

en el que se logrará a integrar la causal, se les oponen o tra serie de requisitos para que la huelga pueda ser calificada de legal. Así mismo debe cumplir con el procedimiento que le dispone en los artículos 100 a 106 de la Legislación Federal Burocrática.

En cuanto al derecho de huelga de los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo.

Quizás en algun momento les fue más difícil lograr el derecho tan anhelado en la forma en que lo querían; esto es, que no hay que olvidar que la clase trabajadora, sobre todo los obreros lucharon fervientemente por lograr un mínimo de mejoras en sus condiciones laborales, y como ya se dijo ha sido una clase explotada, y sobre todo en la -- que en cuyas espaldas y a costa de la vida de muchos de ellos se obtuvieron las mejoras en cita; entonces como no -- recompensar todos sus anhelos con una mínima ventaja y es -- como ya se dijo, la Ley Federal del Trabajo establece a -- nuestro criterio una mayor facilidad para el estallamiento de las huelgas en los establecimientos o empresas donde la boren dichos trabajadores.

Mario de la Cueva, define la huelga: "Como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para -- suspender las labores en las empresas, previa observancia-

de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patronos"(17).

Pasaremos ahora a analizar lo que el articulado de cada una de las leyes establece:

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reglamenta el derecho de huelga en sus artículos del 92 al 109. Primeramente define el concepto de la palabra huelga; como suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en forma y términos que la ley establece.

La declaración de la huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que la ley establece, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Dentro de esta legislación se puede hablar de dos tipos de huelgas; la secretarial o parcial y la huelga intersecretarial; En la primera; los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una sola dependencia, pero siempre con el requisito de que se hayan violado (17) Cueva de la, Mario. DERECHO LABORAL MEXICANO. Editorial Porrúa, tomo I, 8ª edición, México D.F. 1982, 56 pp.

lado de manera general y sistemática los derechos que le consagra el apartado 'B' del ordenamiento constitucional laboral; En la segunda, la huelga podrá comprender varias dependencias de los poderes públicos en los términos de ley, pero de ningún modo la ley acepta las huelgas generales, es decir las huelgas que comprenden a toda la administración pública.

Es de suma importancia establecer que la huelga sólo suspende los efectos del nombramiento mientras dure la misma, pero de ningún modo termina o extingue dichos efectos.

Por otra parte también la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado expresa la prohibición de estallar huelgas en el extranjero. Respecto de los actos de violencia la ley determina que los trabajadores que hagan uso de ella serán sancionados con la pérdida de calidad de trabajadores y con su consignación en caso de tratarse de actos delictuosos.

Otro aspecto fundamental que enmarca la legislación burocrática es sin duda el procedimiento de huelga; es decir el conjunto de normas que regulan de manera y forma que habrá de iniciarse y la serie de requisitos que deberán ser cubiertos antes del estallamiento de ésta; el -

primer punto que la ley determina es precisamente que se ajuste al tan ya trillado en este capítulo precepto de que se violen de manera sistemática y general los derechos que consagra la Constitución en el artículo 123 apartado 'B' -- que regula el derecho laboral; otro es que la declaración-- se haga por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada. Antes de llevar a cabo la suspensión de las labores de los trabajadores, deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones anexando también la copia -- del acta de asamblea, en la que se haya acordado declarar-- la huelga, una vez recibido esto el Presidente, correrá -- traslado con la copia de ellos al funcionario o funciona-- rios de la dependencia que ha de conocer de las peticiones para que resuelvan en un término de diez días, a partir de la notificación.

Por otra parte en cuanto a la forma de calificar -- la huelga de legal o ilegal, primeramente el organismo encargado de calificarla es el tribunal federal de conciliación y arbitraje, y deberá llevarla a cabo, tal califica-- ción en un término de setenta y dos horas, que empezará a -- correr a partir de la hora en que sea recibido el escrito -- en el que se acordó la huelga, dicha calificación depende--

rá, de que se haya realizado conforme a la ley todo lo que se establece; ahora bien en el supuesto de que se declarara legal procederá desde luego el intento de conciliar a las partes; siendo obligatorio que éstas estén presentes en las audiencias de avenimiento; acto seguido, si transcurrido el plazo de diez días que marca la ley para que las partes llegen a un entendimiento, éste no se suscitara los trabajadores podrán suspender sus labores sin peligro de que los efectos de sus nombramientos cesen de manera definitiva y solo se suspendan por el tiempo que dure ésta.

Otra limitante que se vislumbra dentro de esta legislación es el hecho de que si los trabajadores llevaran a cabo la suspensión de labores antes de los diez días del emplazamiento, el tribunal declarará que no existe el estado de huelga y dará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden las labores bajo apercibimiento de que de no hacerlo así quedarán cesados sin ninguna responsabilidad para el estado. Ahora bien en el caso de que la huelga fuere declarada ilegal, dicho organismo (tribunal) prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, este acto será considerado como una causa justificada de cese. Por lo que hace a las huelgas que se declararán inexistentes la normatividad establece que

serán cesados sin responsabilidad para los titulares aquellos trabajadores que lleven a efecto la suspensión de labores. Por otra parte cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades la huelga será declarada como ilegal o delictuosa.

Finalmente el articulado de la legislación señalalos motivos para concluir una huelga, estos son:

- Por aveniencia entre las partes de conflicto.
- Por resolución de la asamblea de trabajadores, tomada por acuerdo de la mayoría de miembros.
- Por la declaración de ilegalidad o inexistencia.
- Por laudo de la persona o tribunal que solicita de las partes y con la conformidad de estas, se avoque al conocimiento del asunto. Cabe hacer mención al hecho de que cuando se resuelve que una huelga es legal, el tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en consideración las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a efecto de que se sigan llevando a cabo los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique peligro para la salud pública,

Analizaremos ahora lo que la Ley Federal del Trabajo considera en cuanto al derecho de huelga y su procedimiento.

La definición de huelga en esta legislación se expone; como la suspensión temporal del trabajo que se lleva a cabo por una coalición de trabajadores y establece que para efectos de esta Ley, los sindicatos son coaliciones permanentes. Así como en la legislación burocrática las huelgas pueden ser o abarcar una o varias dependencias; en esta legislación las huelgas pueden abarcar una empresa o varios establecimientos.

Determina que la huelga debe limitarse al mero acto de suspender labores.

Para esta ley, una huelga se considera legalmente existente cuando satisface los siguientes requisitos: Debe ser objeto:

-Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

-Obtener del patrón o patrones la celebración o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y exigir la revisión de éste al terminar el período de su vigencia.

-Obtener de los patrones la celebración o cumplimiento del

contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

-Exigir el cumplimiento de las dos posiciones legales sobre la partición de utilidades.

-Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados anteriormente.

El doctor Mario de la Cueva, hace la distinción entre huelga legalmente existente y la huelga legalmente inexistente.

"La legalmente existente; es la suspensión de labores efectuada por la mayoría obrera, previa observancia que se haga de las formalidades y con el objeto de alcanzar las finalidades asignadas por la constitución a estos movimientos. La huelga inexistente; es aquella no satisface las condiciones enunciadas con antelación".(18)

Por otro lado la ley marca que una huelga es ilícita cuando:

a) La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o la propiedad, este enunciado es semejante al expresado en la legislación burocrática.

En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a

(18) Cueva de la, Mario. DERECHO LABORAL MEXICANO. Editorial Porrúa, 8ª edición, tomo I, 1982, 98 pp.

establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

También esta ley regula lo relacionado con las denominadas huelgas justificadas; Que son aquellas, cuyos motivos son imputables al patrón; de ningún modo en la legislación burocrática se regula este tipo de huelgas.

A semejanza de lo prescrito en la legislación burocrática en la legislación Federal del Trabajo, la huelga - suspende los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Ahora bien, cuando se ejercita el derecho de huelga, éste suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de -- Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que presentan, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta.

El derecho de huelga deberá ser respetado; otorgan do a los trabajadores la suficientes garantías y prestando les el auxilio que soliciten para llevar a cabo la suspensión de labores.

Tal como prevee en la legislación burocrática en esta Ley Federal para llevar a efecto la suspensión de labores es cumplir con tres requisitos; Primero; que el objeto de la huelga sea alguno de los establecidos por el artí

culo 450 de la Ley en estudio y que ya fueron citados en párrafos anteriores de este capítulo; que la suspensión se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría, sólo se podrá promover como una causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga; y que se cumplan los requisitos previstos por la ley.

La declaración de inexistencia de una huelga se dará si no se tiene por objeto alguno de los ya citados, si no se cumple con los requisitos de ley y cuando la suspensión no se lleva a cabo por el número de trabajadores que indica la ley; esto es cuando los trabajadores que suspenden las labores no sean mayoría. Segundo; que tratándose de trabajadores que desarrollan sus labores en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta deberán continuar con sus labores hasta que lleguen a su punto de destino y cuando se trate de empleados de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deberán continuar con la atención a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos.

Por último la huelga terminará; cuando se llegue a-

un acuerdo entre huelgistas y patronos, si el patrón se -- allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas - en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores. Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan libremente las partes, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas sometieron el - conflicto a su decisión.

Resulta evidente que bajo la Ley Federal del Trabajo, la huelga procede por varias causas económicas; que la mayoría que se exige es en el momento de la suspensión y - no en la declaración y que la calificación de la misma se hace después de su establecimiento, y estallamiento.

b) DIFERENCIA EN CUANTO AL DERECHO SINDICAL.

La clase trabajadora, siempre ha compartido viejos ideales como; el derecho de asociación o el sindicalismo.- Estoa han sido también anhelos de los trabajadores al servicio del estado; sin embargo estos no se dieron tan fácilmente para los trabajadores burocráticos ya que el derecho administrativo no acepta del todo la existencia de sindicatos asociaciones; el criterio era fundamentalmente que el estado es una institución de instituciones; que está ajena a propósitos de lucro cuya actividad está inspirada en ase

gurar el interés público; por lo que no era posible aceptar el interés de clase. En un primer momento se hizo una distinción entre lo que es el derecho de asociación y el derecho de sindicalización. El derecho de asociación se desprende básicamente del artículo 9º Constitucional el cual consagra la libre reunión pacífica con objeto lícito de un grupo de personas, pero condicionando ésta que sólo los mexicanos podrán hacerlo, tomar parte en los asuntos políticos del país. También prohíbe las reuniones armadas para deliberar; expresa además que no se podrá calificar como ilegal aquella reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, mientras no se profieran injurias contra ésta, ni se haga uso de la violencia o amenazas.

Ahora bien, lo que respecta al derecho de asociación sindical; es consagrado en la Constitución en el artículo 123 en la fracción XVI del apartado 'A', que expresa que; tanto los empresarios como los obreros tienen derecho a coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Por otra parte los trabajadores al servicio del estado también tienen derecho a sindicalizarse y esto lo consagra la Constitución en su artículo 123 fracción X del apartado 'B'.

"Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".(19)

En cuanto a los trabajadores de las empresas o -- instituciones descentralizadas, el artículo 123 y la Ley -- Federal del Trabajo les otorga el derecho de asociación -- sindical.

En cuanto a la forma de organización y funciona-- miento de los sindicatos de los trabajadores al servicio -- del estado; se hará a continuación un análisis que compren-- derá desde el concepto hasta su integración, y el órgano -- que representa la conjunción de todos estos sindicatos.

CONCEPTO: Los sindicatos son asociaciones de trabajadores-- que laboran en una misma dependencia, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

En cada dependencia sólo podrá haber un sindicato cuando se presente el caso de que concurran varios grupos--

(19) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3ª edición, talleres graficos de la P.G.J. 1982, 553 pp.

de trabajadores que pretendan este derecho, se conocerá como tal a quien tenga mayoría de trabajadores, este reconocimiento estará a cargo del Tribunal Federal de Concilia--ción y Arbitraje.

Todos los trabajadores tienen derecho a formar par--te del sindicato correspondiente a la dependencia donde --prestén sus servicios; una vez que soliciten su ingreso, --no podrán dejar de formar parte de él, salvo en caso de --ser expulsados. Respecto de los trabajadores de confianza, no podrán formar parte del sindicato; en el supuesto de --que un trabajador sindicalizado desempeña cargo de confian--za quedarán en suspenso sus derechos y obligaciones sindi--cales.

La regla establecida para constituir un sindicato; es que la asociación cuente con veinte o más trabajadores--y que dentro de la dependencia no existe otro sindicato, --que cuente con mayoría de miembros.

El sindicato deberá ser registrado ante el Tribu--nal Federal de Conciliación y Arbitraje, remitiendo a éste por duplicado; acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la directiva de la asociación, los estatutos del sindicato; acta de sesión en que se haya desig--nado la dirección o copia autorizada y una lista de los --

miembros que integran el sindicato, expresando; nombre, edad, domicilio, estado civil, empleo que desempeña, sueldo y una relación de sus antecedentes como trabajador.

Los casos en los que el registro de un sindicato será cancelado por disolución del sindicato, cuando se registre una asociación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación la podrá hacer la persona interesada, y en casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayorías, el tribunal ordenará el recuento correspondiente y resolverá en pleno.

El miembro de un sindicato podrá ser expulsado por su conducta o falta de solidaridad; en este caso perderá todos los derechos sindicales que la ley concede. Dicha expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo, o bien con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados a sus congresos o -- convenciones nacionales y previa defensa del acusado.

La regla también marca dos casos en que se disolverán los sindicatos:

- I. Por voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.
- II. Por que dejan de reunir los requisitos señalados por el artículo 71.

Para los trabajadores al servicio del estado, sólo existe una federación a la cual se afilian los sindicatos de todas las dependencias del estado, misma que es reconocida como la única central por el gobierno.

Tocando el aspecto de obligaciones y prohibiciones de los sindicatos la ley marca que; los sindicatos deberán proporcionar los informes que solicite en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; comunicar a éste dentro de -- los diez días siguientes las elecciones, los cambios que - ocurran en su directiva y en su comité ejecutivo; las al-
tas y bajas de sus miembros y las modificaciones que su-
fran sus estatutos; facilitar la labor del Tribunal Fede-
ral de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se -
susciten ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miem-
bros, patrocinar y representar a sus integrantes frente a-
las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación
y Arbitraje, cuando les fuera solicitado.

Pasemos ahora al análisis de la Ley Federal del Tra-
bajo, respecto de la situación sindical.

Como ya se hizo mención en el inicio de este capítu-
lo, la clase trabajadora logró por sí triunfos que le bene-
ficiaron en sus situaciones colectivas de trabajo. Para la
Ley Federal del Trabajo; el sindicato es la asociación de-

trabajadores o patrones, que constituye para el estudio, -
mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En es-
ta definición se nota una diferencia entre el concepto del
sindicato en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de Tra-
bajadores al Servicio del Estado, es que en la primera; --
los patrones pueden formar sindicatos y en la segunda; las
dependencias no forman sindicatos como patrones, sólo como
trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo; tanto patrones como
trabajadores tienen derecho a constituir sus sindicatos --
sin necesidad de autorización previa; a nadie se puede o--
bligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte-
de él. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatu-
tos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes,
organizar sus administración a sus actividades, etc. En es-
ta ley se habla de varios tipos de sindicatos:

-Gremiales; formados por trabajadores de una misma profe-
sión, oficio o especialidad.

-Empresa; formados por trabajadores que prestan sus servi-
cios en una misma empresa.

-Industriales; los formados por los trabajadores que pres-
tan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama -
industrial.

- Nacionales de industria; los formados por trabajadores -- que prestan sus servicios en una o varias empresas de la -- misma rama industrial, instalada en dos o más entidades fe derativas, y de;
- Oficios varios; los formados por trabajadores de diversas profesiones.

De este aspecto se desprende otra diferencia, res pecto de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado; en la que sólo existe un sindicato por dependencia.

También la Ley Federal del Trabajo; establece la-existencia de sindicatos que pueden ser:

- a) Los formados por patrones de una o varias ramas de acti vidades.
- b) Los formados por patrones de una o varias ramas de acti vidades de distintas entidades federativas; Nacionales.

Una de las limitaciones que presenta este aparta-do es que; los trabajadores que tienen carácter de ser de-confianza no pueden formar parte de los sindicatos del res to de los trabajadores; pero sí pueden formar sus propios-sindicatos; presentándose así otra diferencia entre una y-otra ley, ya que la ley que encuadra a los servidores pú--blicos en cuanto a sus derechos laborales; manifiesta que-aquellos que tengan carácter de trabajadores de confianza,

no pueden formar parte ni del sindicato de la dependencia ni mucho menos formar un sindicato.

En cuanto a los requisitos de la Ley Federal del Trabajo, establece; para la formación de un sindicato los siguientes:

-Se constituirán con veinte trabajadores como mínimo en servicio activo, o con tres patrones por lo menos. De lo manifestado en este enunciado, no se desprende diferencia alguna entre ambas leyes, pero hay que retomar el criterio de que la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado no hay sindicatos de dependencia (patrones).

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en los casos de competencia local en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; remitiendo por duplicado copia del acta de la asamblea constitutiva, lista con el número, nombre, domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresa o establecimiento en la que prestan sus servicios, copia autorizada de los estatutos y copia autorizada de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva. En este apartado existen semejanzas entre ambas legislaciones, aunque hay que destacar que la diferencia la hace la dependencia que registra los sindica

tos en cada precepto legal.

En cuanto a las causas que pueden generar que se niegue al registro de los sindicatos son:

- a) Que el sindicato no tenga como propósito los que enumera el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, es decir el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- b) Si no se constituyó con el número de miembros ya precisado párrafos anteriores, y
- c) Si no exhiben los documentos a que hicimos referencia con antelación a estas líneas.

Siempre que satisfagan dichos requisitos, no podrá ser negado por ninguna autoridad el registro del sindicato cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud, no resuelva dentro del término de sesenta días, quienes soliciten el registro podrán requerirla para que se dicte su resolución, y si no la hace después de transcurridos tres días de que se solicitó, se tendrá por hecho el registro, para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad a expedir la respectiva constancia dentro de los tres días siguientes. Ahora bien, una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, haya hecho el registro de un sindicato enviará la copia de resolución a la Junta-

Federal de Conciliación y Arbitraje. El registro del sindicato y de su directiva una vez otorgado conforme a la ley, produce efectos ante todas las autoridades.

En cuanto a la cancelación del registro, ésta se--motvará por dos cuestiones; la primera; en caso de disolu--ción, y la segunda; por dejar de cumplir con los requisit--tos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Se rá la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que se encar--gue de resolver acerca de la cancelación.

En cuanto a lo que establece la ley, que deben contener los estatutos de estos sindicatos son entre otros; - los que ya con antelación mencionamos dentro del mismo ar--tículo, la denominación que los distinga de los demás, el domicilio, el objeto, la duración, cuando no se haga men--ción a esto se entenderá como formado por un tiempo inde--terminado, condiciones de admisión de miembros; obligacio--nes y derechos de los asociados, etc.

Cuando los sindicatos se constituyen legalmente, - son personas morales y tienen capacidad para:

- a) Adquirir bienes muebles.
- b) Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y
- c) Defender ante las autoridades y ejercitar las acciones-

correspondientes.

Respecto a las obligaciones de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo establece:

a) Proporcionar los informes que las autoridades soliciten que se refiera exclusivamente a su actuación como sindicatos.

b) Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro del término de diez días de los cambios de su directiva, y las modificaciones que sufran los estatutos, acompañando por duplicado las copias autorizadas de las actas respectivas.

c) Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos de las altas y las bajas de sus miembros.

La Ley Federal del Trabajo, es clara en mencionar, que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos-religiosos y de ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren, esto tiene semejanza con lo establecido en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y por transcurrir el término fijado en los estatutos, esto si es una situación diferente a la legislación burocrática.

Los sindicatos en cuestión pueden formar federaciones y confederaciones, no así en la Ley Burocrática en la que sólo existe una federación para afiliar a todos los -- sindicatos de las dependencias. Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo, los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, a contrario sensu, -- los sindicatos de la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del estado, no pueden retirarse de la federación existente a la que pertenecen.

c) DIFERENCIA EN CUANTO A LA CONTRATACION COLECTIVA.

Mientras en la Legislación Federal del Trabajo, se habla de contratación colectiva, en la Legislación Laboral Burocrática no existe esta situación.

Sin embargo aunque objetivamente no hay discusión sobre el tema subjetivamente si, ya que mientras la Ley Federal del Trabajo uniforma un criterio para entablar relaciones laborales con un grupo de empleados de una empresa o establecimiento, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, no toma en cuenta esta posibilidad de uniformar un criterio, ya que esta se habla de condiciones generales de trabajo. Es decir, las dependencias no celebran contratos colectivos con los servidores públicos. Ya que -- sólo en la Ley Federal del Trabajo se habla de contrata---

ción colectiva, haremos mención de la forma en que ésta se efectúa entre los patrones y los trabajadores que participan en su celebración.

La Ley Federal del Trabajo, define el contrato colectivo de trabajo como; el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, o uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar en éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si en patrón se niega a celebrarlo los trabajadores podrán ejercitar su derecho de huelga.

En caso de que dentro de una empresa existan varios sindicatos la ley establece tres formas de resolver el conflicto:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con aquel que tenga la mayoría de número de trabajadores dentro de la empresa.

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará, con el conjunto de sindicatos mayoristas-

que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo por cada profesión, siempre y cuando el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de una misma profesión, que formen parte del sindicato de empresa o industria.

La ley es clara al decir, que cuando se pierda la mayoría de trabajadores se producirá la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Respecto a la forma en que se celebra el contrato colectivo de trabajo, se celebra por escrito, se hace por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que una vez que anota la fecha y hora de presentación del documento se remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato sufre efectos desde la hora y fecha en que se presenta el documento, salvo que se haya convenido lo contrario, o una fecha distinta.

En cuanto al contenido del contrato colectivo será

nombre y domicilio de los contratantes, empresas y establecimientos que abarque, la duración o expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada, jornadas de trabajo, los días de vacaciones y descanso, monto de salarios, todas las cláusulas que contengan lo referente a la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta ley; así como todas las estipulaciones que convengan a las partes.

Aquel contrato colectivo al que le falte la determinación de los salarios, no producirá efectos como tal, y en caso de que falten las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Ahora bien, dentro de los contratos colectivos de trabajo, se podrá establecer, que el patrón sólo admitirá como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Las estipulaciones del contrato colectivo, se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada por el

artículo 184.

Estos contratos pueden ser revisados total o parcialmente.

Dicha revisión se hará conforme a los siguientes lineamientos:

-La solicitud deberá hacerse, con un mínimo de sesenta días antes;

- a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

- b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y

- c) Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Respecto a quienes pueden solicitar la revisión, se exponen en la ley varias posibilidades:

I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen en 50% de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos, y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se ha-

rá siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Se ha hecho referencia a todo aquello que hemos -- considerado importante de tratar en lo relativo a este capítulo, ya que no se pudo hacer el análisis comparativo, -- como se manifiesta al principio del tema en la Ley Federal de Trabajadores Burocráticos, no se da este tipo de contratación, lo que se da en ésta, son las llamadas condiciones generales de trabajo y la contratación del servidor público, se hace a través de nombramiento de manera individual, y como ya hemos dicho estas condiciones generales de trabajo son establecidas por la dependencia en la que se presta el servicio de acuerdo a los ingresos y egresos de la misma, y los sindicatos sólo tienen la facultad de opinar ante los titulares o de objetar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero nunca de acordar conjunta-- mente condiciones de trabajo, como; el salario, que es el elemento esencial de contenido de los contratos colectivos.

C A P I T U L O I V

ORGANOS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL

TRABAJO EN AMBAS LEGISLACIONES

En este capítulo vamos a estudiar aquellos organismos, que se encargan de conocer de los conflictos laborales, entre trabajadores y patrones regulados por la Ley Federal del Trabajo; Trabajadores y dependencias del gobierno regulados por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Lo primero que hay que señalar, es la forma en que surgen los organismos a los cuales acuden los trabajadores para hacer valer sus derechos; es decir, el Tribunal Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, y las locales de Conciliación y Arbitraje.

Estas dependencias nacieron como producto de necesidades prácticas, pues muchos de los conflictos laborales afectaban la economía del país y no podían ser resueltos por las juntas de los estados, por que trascendía los límites de jurisdicción. Ante esta situación la Secretaría de Industria giró una circular, el día 28 de abril de 1926, en la cual se prevenía a los gobernadores de los estados, que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el

Departamento del Trabajo de la ya mencionada Secretaría.-- Más tarde en 1927, giró una nueva circular en la que se establecía que; el artículo 27 Constitucional declaraba de Jurisdicción Nacional, las cuestiones relativas a la industria minera y por tal motivo los conflictos laborales que surgieran en ésta, serían resueltos por la misma Secretaría. Finalmente el 18 de marzo, apareció una nueva circular, que decía, que en atención a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil, habían celebrado un contrato de Ley Nacional, y con el objeto de unificar su aplicación, todos los asuntos de ésta derivaran, también serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.

Esta serie de circulares, trajo como consecuencia la determinación por parte del poder ejecutivo, de expedir en 1927 un decreto en el cual se ponía de manifiesto la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto que se declarará reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo, minería; todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales; a los seis días posteriores, se expidió el reglamento al que se sujetaría la organización y funcionamiento de las juntas.

La legitimidad Constitucional de estas disposiciones fue legalmente combatida, pero el debate quedó clausurado, al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo al distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y Locales.

Es curioso observar el hecho de que antes de la reglamentación de una ley laboral que regulara las disposiciones del artículo 123 Constitucional, se creará un organo que solucionara los conflictos entre los patrones y los trabajadores en algunos sectores industriales y más curioso aún el hecho de que estas juntas surgieran a la vida jurídica, con sus reglamentos, antes de fraccionarse el artículo 123 en dos apartados laborales con tratamientos distintos. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se crearon inicialmente, con el objeto de resolver los conflictos obrero patronales de naturaleza colectiva y económica. Posteriormente la corte incluyó los de carácter individual y jurídico, y que están contemplados en el artículo 123 Constitucional, en la fracción XX.

Por lo que hace al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; fue creado en el estatuto de 1938 y se le ratificó en la Reforma de 1941. Posteriormente en el año de 1960, en la reforma publicada en el diario oficial-

de la federación, fue elevado a categoría de Institución Constitucional, una vez que quedó contemplado en el apartado 'B', en la fracción XII, del artículo 123 Constitucional y el cual dice: "Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".(20) Por lo que hace a los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El párrafo que antecede, es muestra clara de lo que se trata de demostrar en este trabajo, y este es el hecho de que aún dentro de los mismos apartados del artículo 123, existen los tratos diferenciales en materia laboral.

Más tarde en las reformas publicadas en el diario oficial de la federación, del día 12 de enero de 1984, se reestructuró el tribunal, a manera de que tuviera tres salas; y se crearon salas auxiliares en las capitales de las entidades federativas, así como la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.

a) ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE-

(20) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3ª EDICION, P.G.J. D.F. 564 pp.

ASI COMO DE LAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para desarrollar este punto, se hace necesario remitirse a la Ley Federal del Trabajo, ya que dentro de su articulado se contemplan las bases de la organización y estructuración de las juntas. Con la creación de éstas, la justicia obrera, deja de ser impartida por la función judicial.

El doctor Mario de la Cueva; sostiene que; "las -- juntas de conciliación y arbitraje, son organismos autónomos, tanto del poder judicial como del poder ejecutivo federal y local".(21)

Cabe hacer mención que las Juntas Federales de Conciliación, funcionarán permanentemente y tendrán jurisdicción territorial, la cual será asignada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán en los lugares en que éste instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se hace necesaria la aclaración de que existen dos clases de juntas: A) Las federales y locales de conciliación y; B) Las federales y locales de conciliación y arbitraje.

Las juntas permanentes, están integradas con un re
(21) Cueva de la, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, tomo I, 10ª edición, 1985, 34 pp.

presentante del gobierno, que será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fingirá como Presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expide al efecto la misma Secretaría. Cuando no haya trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres. Por cada representante de los trabajadores y de los patrones propietarios se hará una designación de un suplente.

Ahora bien, la ley determina la existencia de Juntas Federales de Conciliación; permanentes y accidentales:

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales; solo se integran por causas especiales, es decir, que se integrarán y funcionarán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV, del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, la cual determina entre otras cosas, que cuando los representantes de los trabajadores o de los patrones estén impedidos para conocer de los juicios, por causas como; Que tenga parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado con cualquiera de las partes, tengan el mismo parentesco dentro del segundo grado, con el representante legal, el abogado o procurador de cualquiera de las partes, tengan

interés personal directo o indirecto en el juicio, así como todos los demás contemplados en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo. Las funciones y obligaciones de las Juntas de Conciliación son las siguientes:

-Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

-Recibir las pruebas de los trabajadores o los patronos que juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de diez días, terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el parrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial, de la jurisdicción territorial a que se asigna, si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

-Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

-Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver y conocer de los conflictos, que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe

de tres meses de salario.

-Complementar los exhortos y practicar las diligencias, -- que les encomienden otras Juntas Federales y Locales de -- Conciliación y Arbitraje.

-Denunciar ante el M.P. al patrón de una negociación indus-- trial, agrpícola, minera, comercial o de servicios, que ha-- yan dejado de pagar el salario mínimo general a uno o va-- rios de sus trabajadores.

-De ser procedente, aprobar los convenios que les sean so-- metidos por las partes, y demás que confieren las leyes. - En cunato a las Juntas Locales de Conciliación; éstas fun-- cionarán y serán instaladas en los municipios y zonas eco-- nómicas que determine el gobernador, dentro de las entida-- des federativas. Aquellas atribuciones asignadas a la Se-- cretaría del Trabajo y Previsión Social, serán ejercidas - por los gobiernos de los estados y territorios. Respectiva-- mente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, - les corresponde el conocimiento y resolución de los con-- flictos de trabajo, que se susciten entre trabajadores y - patrones, sólo aquellos o sólo entre estos, derivados de - las relaciones de trabajo o de hechos intimamente relacio-- nados con ellos; salvo lo dispuesto en el artículo 600, -- fracción IV. La legislación establece, que se integrarán -

con un representante de gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades, conforme a la convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta Junta llevará a cabo sus funciones en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades con ante lación señaladas.

Cuando por necesidades de trabajo y del capital, se requiere la formación de juntas especiales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecerá estas, fijando el lugar de su residencia o su competencia territorial. Las juntas de esta naturaleza (especial), que sean instaladas fuera de la capital, quedarán integradas en su régimen y funcionamiento a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y les corresponderá el conocimiento y re solución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial, exceptuándose los conflictos colectivos sin perjuicio del derecho del trabajo, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El pleno se integrará, con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el caso de los conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, se integrará ésta con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Ahora bien, las juntas especiales, estarán integradas por el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos o con el presidente de la junta especial, en los demás casos; y con los respectivos representantes de los patrones y trabajadores.

El presidente de la junta es nombrado por el Presidente de la República y será sustituido en sus faltas, ya sean temporales o definitivas, por el secretario general de mayor antigüedad.

Entre otras facultades del pleno; podemos mencionar las siguientes:

-Expedir el reglamento interno de las juntas y de las juntas federales de conciliación.

-Conocer y resolver los conflictos de trabajo, cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las

actividades representadas en la junta.

-Conocerá del recurso de revisión interpuestos en contra de las resoluciones, dictadas por el presidente de las juntas, en la ejecución de los laudos del pleno.

-Uniformar criterios de resolución, cuando en las juntas especiales se susciten tesis contrarias y todas las restantes enumeradas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo.

Las facultades de las Juntas Especiales son las siguientes:

-Conocerán y resolverán los conflictos de trabajo, que se presenten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.

-Las que se enumeren en el artículo 600, fracción IV, y que se susciten en el lugar en que se encuentran instaladas.

-Practicar la investigación y dictar resoluciones para el pago de indemnizaciones en los casos de muerte del trabajador o por riesgo de trabajo.

-Conocer del recurso de revisión que se interponga en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.

-Recibir los contratos colectivos y los reglamentos inter-

nos de trabajo en depósito; una vez que se decreta el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta.

Finalmente y siguiendo el orden que guarda la Legislación Federal del Trabajo, se relacionarán las funciones y organización de las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Estas funcionarán en cada una de las entidades federativas, conocerán y resolverán de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El gobernador del estado o jefe del departamento - del Distrito Federal, cuando por necesidad, así se requiera, podrá establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje, fijando su residencia y competencia.

Se integran y funcionan con semejanza a las juntas mencionadas con antelación. Las facultades del presidente de la república y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, serán ejercidas por los gobernadores de los estados y en caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y por el jefe del Departamento del Distrito Federal.

Por lo que hace al proceso que contempla la Ley Federal del Trabajo, para los sujetos contemplados en esta -

legislación, se destaca como principios procesales del derecho del trabajo; Que será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Es importante mencionar que la Ley protege al trabajador, otorgándole el principio de la suplencia de la defensa deficiente, con la cual los obreros gozan de la tutela sustancial y procesal de la Ley Federal del Trabajo; con la cual las juntas subsanan la deficiencia y defectos de la demanda obrera.

b) PROCEDIMIENTOS

Pasaremos ahora, a hacer relación de los procedimientos que se efectúan tanto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, como las Juntas de Conciliación Locales y Federales; el estudio se hace por separado, ya que cada una de éstas establece diferentes bases, a efecto de que los trabajadores y los patrones utilicen estos procedimientos al momento de presentar una demanda o contestarla ante las dependencias en estudio, ya que son éstas, las que se encargan de resolver los conflictos laborales entre unos y otros.

Primeramente la Ley Federal del Trabajo, establece procedimientos para resolver los conflictos laborales de naturaleza jurídica y económica tanto individuales como co

lectivos, en tanto la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, determina la existencia de procedimientos para resolver los conflictos colectivos o individuales de naturaleza jurídica; desprendiéndose el párrafo, una diferencia notoria entre una y otra ley; toda vez que la última no existen los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Se hace imprescindible hacer una breve relación de los procedimientos de la Ley Federal del Trabajo; la cual como ya se dijo contempla a aquellos que solucionarán los conflictos colectivos e individuales de naturaleza jurídica y económica, y que son los siguientes:

-Procedimiento ordinario, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

-Procedimientos especiales; los cuales abarcan, aquellos conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; 151; 153 fracción X; 158; 162, fracciones II y III; y los demás enumerados en el articulado de la legislación en estudio; Es decir aquellos que por su naturaleza, requieren una tramitación más rápida, que los demás, en razón de la importancia o de la sencillez del asunto;

-Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza eco-

nómica; Son aquellos, cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o términación de las naturalezas de las relaciones colectivas de trabajo.

-Procedimiento de huelga; Es el que se establece para que los trabajadores lleven a efecto la realización de una huelga; a efecto de no caer en la ilegalidad.

-Los procedimientos de ejecución, embargo, remates.

-Procedimientos de tercerías y preferencia de créditos.

-Procedimientos personales o voluntarios.

c) TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Como ya se hizo mención; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se creó con el objeto de conocer de los conflictos laborales entre servidores públicos y el estado.

Por lo que hace a su legalidad, fue consagrado en el artículo 123 Constitucional, apartado 'B', fracción XII en el año de 1960.

Su función principal será, resolver tanto los conflictos individuales como colectivos que surjan entre las dependencias de los Poderes de la Unión y sus trabajadores la Suprema Corte de Justicia, queda exceptuada de esta regla, dado que los conflictos laborales con sus empleados -

son resuletos por el Pleno de la misma; en conclusión en este caso, es el propio patrón quien resuelve los conflictos.

Tanto la Constitución como la legislación disponen la forma en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrará de la siguiente forma:

Magistrados, representantes del Gobierno Federal; magistrados, representantes de los trabajadores y magistrados arbitros, que son nombrados por los Magistrados citados en primer término. Ahora bien, de conformidad con el artículo -- 118 de la legislación Federal Burocrática, este Tribunal -- contará con cuando menos 3 salas y en cada sala habrá un -- Magistrado, designado por el gobierno, uno designado por -- la federación de sindicatos de trabajadores al servicio -- del estado y un tercer arbitro, designado por los dos primeros y que fungirá como Presidente de la sala. Por otra -- parte en las capitales de las entidades federativas, pueden existir, salas auxiliares, que se integrarán como las -- salas del Tribunal Federal.

Ahora bien, el Pleno estará formado por la totalidad de los Magistrados de las salas, más un magistrado designado por el Presidente de la República, quien tendrá el carácter de Presidente del Tribunal.

En la práctica, los representantes del gobierno federal, son designados por el Presidente de la República, a través de la Secretaría de Gobernación. Los representantes de los trabajadores, son designados por la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del estado, incluyéndolos en la planilla única, que cada tres años conforman, para el cambio del Comité Ejecutivo Nacional de la Central, y el terecr arbitro, que como ya se dijo es el Presidente del Tribunal.

De todo lo antes mencionado, podemos analizar que el estado patrón, tiene plenamente garantizado sus intereses en los conflictos con sus trabajadores, principalmente en aquellos que tienen carácter de colectivo y que son los que tienen consecuencias y presentan problemática política.

En cuanto a las funciones del Tribunal, éstas se encuentran expresadas jurídicamente, en el artículo 124 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y son las siguientes:

- Resolver conflictos individuales, colectivos, sindicales e intersindicales, que se susciten entre el estado y las organizaciones de los trabajadores al servicio del estado.
- También se le da competencia, para registrar a los sindicatos y las condiciones generales de trabajo, de cada de--

pendencia; reglamentos de escalafón, reglamentos de comisiones mixtas de seguridad e higiene y estatutos de los sindicatos.

Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde:

-Expedir el reglamento interior y los manuales de organización del tribunal.

-Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias.

-Tramitar y resolver los asuntos a que se refiere su competencia, es decir; individuales, colectivas, que surjan entre el estado y las organizaciones de los trabajadores a su servicio, o que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; conocer del registro o cancelación de los sindicatos de las dependencias; conocer los conflictos sindicales e intersindicales, y efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo; reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los sindicatos.

A las salas corresponde:

-Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales, que se susciten entre los titulares de las dependencias o

entidades y sus trabajadores, que les sean asignados, de conformidad con lo establecido en el reglamento interior y demás que confieren las leyes.

A las salas auxiliares confieren:

-Conocer de los conflictos individuales, que se susciten entre las entidades o dependencias a que se refiere el artículo 1º de esta ley y sus trabajadores, cuando estos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción; tramitar todos los conflictos, hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a que se declare cerrada la instrucción, para que éste turne a la sala correspondiente, que dictará el laudo; y las demás que les confiere la ley.

Finalmente cabe hacer mención, que por lo que respecta a la manera en que se cumple sus funciones, el Tribunal, cuenta con un aparato administrativo, que se integra con; un secretario general de acuerdos, secretarios generales auxiliares de salas, secretarios de audiencias, secretarios de acuerdos, actuarios, proyectistas y empleados administrativos, relacionados jerárquicamente. También existen, en el Tribunal un cuerpo de conciliadores, así como -

una procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del estado, integrado por, un procurador general y procuradores auxiliares. Es importante hacer mención, al hecho de que se ésta hablando de un Tribunal Tripartita.

El procedimiento que contempla la ley, al tribunal y las partes llevar a cabo la resolución de los conflictos es de caracter sumario en el texto, pero con la práctica resulta de lo más lento y burocrático.

Conforme a lo que la ley señala, cualquier conflicto que se presente ante el Tribunal, ya sea individual o colectivo, deberá iniciarse por una demanda, que necesita reunir ciertos requisitos.

Existe diferencia del procedimiento que se presenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el que se da en el Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje; ésta consiste en que la primera, si existe como función conciliatoria; en tanto que en la segunda, la conciliación, no tiene lugar en el procedimiento para resolver conflictos individuales. El único caso en el que éste se presenta en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es cuando se trata de conflictos colectivos o sindicales, el Presidente del Tribunal, tiene la obligación de citar a las partes, a una audiencia de conciliación.

Ahora bien, acompañando a la demanda y la contesta ción de ésta, deben presentarse las pruebas que ofrezcan - las partes, pero queda abierta la posibilidad de ofrecer o tras, antes de la audiencia.

Al momento de celebrar la audiencia, sólo se pue-- den ofrecer pruebas sobre hechos supervinientes o sobre ta cha de testigos, aunque también puede ofrecerse la confesion al.

La audiencia de pruebas, alegatos y resolución se-- llevan a efecto en varios actos, que en la práctica son -- pequeñas audiencias con amplios espacios temporales entre-- si.

El desahogo de las pruebas, se rige en lo general, por lo que dispone la Ley Federal del Trabajo y el Código-- Federal de Procedimientos Civiles, las que se aplicarán en forma supletoria, conforme a lo dispuesto en el artículo -- 11 de la Legislación de los Trabajadores al Servicio del -- Estado.

El día y hora de audiencia, se abrirá el período -- d recepción de pruebas. El Tribunal las calificará, admi-- tiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas -- que resulten notoriamente inconducentes o contraías, a la-- moral o al derecho, o que no tengan relación con la Litis.

Las audiencias, según corresponda, serán llevadas por los secretarios de audiencias del pleno, o de las salas auxiliares. El secretario general de acuerdos del tribunal o los secretarios generales auxiliares de las salas y salas auxiliares, resolverán todas las cuestiones que se presenten ante ellas. El tribunal, según lo previsto por la ley, podrá declararse incompetente haciéndolo de oficio.

La ley es clara al precisar, el término que se tendrá por desistimiento de la acción y de la demanda, será de tres meses, sin que persona haga promoción alguna. Tanto la caducidad, como la declaración de la incompetencia, tiene un trato diferente en esta legislación.

En cuanto a los laudos y resoluciones, se mantiene el principio de la verdad sabida y buena fe, guardada como base del contenido de la misma. Por otra parte el Tribunal Federal, tiene obligación de proveer a la inmediata y eficaz ejecución de sus laudos, para tal efecto despachará, el auto de ejecución y comisionará a un actuario para que lleve a efecto el requerimiento, al demandado del cumplimiento de la resolución, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo, se hará acreedor de una sanción económica.

Como podemos darlos cuenta, de lo anterior se desprende, el hecho de que los titulares de las dependencias-

gubernamentales prefieren cumplir con esa multa, y dejan sin cumplimiento lo mandado en los laudos y resoluciones.

Por otro lado, para los trabajadores, después de estar meses o años en el litigio es deprimente y desalentador, el hecho de ganar un laudo y no poder obtener las prestaciones señaladas. Independientemente de lo anterior, es también contradictorio, el hecho de que exista tal ineficacia en la administración de justicia, para este sector de trabajadores, y peor aun que, el tribunal consagrado como institución Constitucional, resulta incapacitado por la propia ley, para hacer cumplir sus resoluciones.

Después de analizar y relacionar las funciones, organización y procedimiento, de la Legislaciones reguladoras del Derecho Laboral Mexicano, consagrado en su artículo Constitucional 123, apartados 'A' y 'B', se hará una relación de aquellas que consideremos pueden ser las diferencias más relevantes entre las mismas.

Una de éstas, puede ser el hecho de que a diferencia del procedimiento, que se presenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el Tribunal Federal, no existe la posibilidad de ofrecer pruebas, en relación a la de la parte contraria.

Otra diferencia, se presenta en lo relacionado a -

la incompetencia y la caducidad, ya que en la Ley Federal del Trabajo, las cuestiones de competencia se deben promover por declinatoria, al iniciarse el período de demanda y excepción en la audiencia, en la Ley del Trabajo Burocrático, la incompetencia se declara de oficio por el Tribunal, cuando su juicio se derive de la demanda o desaten la secuela del procedimiento.

Por lo que hace a la caducidad, en la Ley Federal del Trabajo, ésta opera, cuando se haga promoción alguna, necesaria en el término de seis meses, en tanto en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, el término se reduce a tres meses.

Una diferencia más, puede ser, que mientras en las Juntas de Conciliación y Arbitraje existe la función conciliatoria, ésta no se da en los conflictos individuales de que conoce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje únicamente en los conflictos colectivos.

Ahora bien, otra diferencia, es también el hecho de que, mientras en la Ley Federal del Trabajo, la demanda y la contestación de ésta debe ser por escrito; en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se pueden presentar de manera verbal o escrita; además que en esta ley, se habla de una sola audiencia, en la que se desarrollará to

do el procedimiento, salvo en la que se requiera de otras diligencias para su desahogo; y en la Ley Federal del Trabajo, la primera audiencia del procedimiento se divide en tres etapas:

- a) De conciliación
- b) De demanda y excepciones
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas

Otra diferencia, puede ser, que en tanto en la Ley Federal del Trabajo; la contestación de la demanda, puede presentarse por escrito el mismo día de la audiencia; en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que la contestación de la demanda deberá hacerse en un término de cinco días.

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

Una vez concluido este trabajo, podemos deducir lo siguiente;

1.- El derecho laboral, es un derecho de los trabajadores, cualquiera que sea su relación laboral y surge como una solución a la sobre explotación de que eran objeto los trabajadores.

2.- El contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad o carácter es protegido por el derecho laboral, consagrado en el artículo 123 Constitucional, dentro de sus apartados 'A' y 'B'; aunque para cada uno de estos, existen reglamentaciones, que presentan diferencias en los tratamientos laborales.

3.- El surgimiento de los apartados 'A' y 'B' en el artículo 123, marca una división laboral, que por mucho tiempo fue criticada como inconstitucional, situación que el gobierno subsanaría elevando a nivel constitucional el trabajo burocrático.

4.- Con el nacimiento de los apartados del artículo 123 Constitucional; surgen tratos diferenciadores entre los trabajadores al servicio del estado y los trabajadores que sustentan sus derechos en la Ley Federal del Trabajo.

5.- En torno a las condiciones individuales y colectivas -

en cada una de las leyes que se han estudiado, se puede observar la serie de diferencias que existen y que provocan desigualdades entre ambos grupos de trabajadores.

6.- En cuanto a las condiciones individuales de trabajo, se puede observar, cómo es diferente la forma en que se otorgan algunas prestaciones en cada una de las leyes; favoreciendo en algunos de los casos a los servidores de el estado y en otros a los trabajadores contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

7.- Por lo que hace a las condiciones colectivas de trabajo, las ventajas se observan para la Ley Federal del Trabajo, ya que para los trabajadores al servicio del estado, dichas condiciones de trabajo son más limitadas y restringidas por el aparato gubernamental a través de la legislación que se les aplica.

8.- Se consolida la seguridad social para la burocracia, con la creación del I.S.S.S.T.E, que nace como consecuencia de la reforma del artículo 123 Constitucional en 1960. Por lo que la seguridad jurídica de los trabajadores al servicio del estado, cobra vida con el establecimiento del estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión de 1938, y a su vez se afirma, con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 apartado 'B', gracias a que el estado y el ser-

vidor público convergen en la relación de los postulados-- de la Revolución Mexicana, y los principios de la Constitución de 1917, existiendo la coincidencia que tanto servido res público y estado, participan en las grandes tareas para construir una patria más justa y más independiente para el porvenir.

9.- Es indudable que el I.S.S.S.T.E. como organismo, que otorga seguridad social a la burocracia de México, se ubica como una de las instituciones modelo de la seguridad social. Pero que también Estado y servidores públicos, deberán prevenir la catástrofe, con motivo de las altas desorbitadas jubilaciones que se otorgan a quienes ven en los puestos públicos un botín personal, y que como consecuencia esas jubilaciones exageradas, van en detrimento del patrimonio del instituto, por lo que para evitar un acontecimiento así, es necesario estudiar más a fondo a quiénes -- realmente son trabajadores el cobro de dichas prestaciones

10.- Por lo que respecta a la seguridad social, para los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo, ésta se otorga a través del I.M.S.S. que nace con el propósito de salvaguardar la salud y la vida social de los trabajadores proporcionandoles no solo servicios médicos sino también -- actividades recreativas, centros de esparcimiento y actividad

dades culturales.

11.- Por lo que hace a las condiciones colectivas de trabajo, se han podido comprobar, la serie de diferencias que se dan entre ambas leyes sobre todo tratándose, de contrataciones colectivas; toda vez que en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta no existe; respecto de los derechos de sindicalización para los trabajadores al servicio del estado, son más limitados, que para los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo, e incluso están más restringidos y controlados. Finalmente en cuanto al derecho de huelga, la principal diferencia que se observó en este trabajo, es en lo relativo a la calificación de ésta, ya que en la Ley Federal del Trabajo como ya se dijo en éste ensayo se califica a posteriori, y en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se califica a priori; esto es que la primera ley la calificación de la huelga, será después de estallar ésta, y en la segunda ley una huelga no puede ser estallada en tanto no haya sido calificada.

12.- Finalmente, se concluyo, que por lo que hace a los procedimientos de la defensa de los derechos laborales, en ambas leyes encontramos diferencias.

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

- Acosta Romero, N. TEORIA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa - tomo I, México, 1993.
- Buen L, Ernesto. LA REFORMA PROCESAL LABORAL. Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1986, 613p.
- Buen L, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, 6ª edición México, 1986.
- Cueva de la, Mario. DERECHO LABORAL MEXICANO. Editorial Porrúa, tomo I, 8ª edición, México 1982.
- Cueva de la, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, tomo I, 10ª edición, México 1985, 719p.
- Cueva de la, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, tomo II, 10ª edición, México 1985, 738p.
- Davalos, José, Dr. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial UNAM, México 1984.
- Gonzales Díaz, L.F. DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD INTEGRAL. Editorial UNAM, México, 1983.
- Mendieta y Nuñez, L. EL DERECHO SOCIAL. Editorial Porrúa, México 1967.
- Quintana, Carlos y Hernan. INSTITUCIONES DE DERECHO BUROCRATICO. Editorial Porrúa, México.
- Ramirez Reinoso, B. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA. Editorial, Rectoría e Institución de investigaciones jurídicas de la UNAM, 30 de Octubre de 1985.
- Serra Rojas, Andres. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa, 21ª edición, México.

Tena Ramirez, Felipe. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. Editorial Porrúa-
21ª edición, México 1985.

Trueba Urbina, A. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México -
1972.

Trueba Urbina, A. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa,
México 1971.

Trueba Urbina, A. y Trueba Becerra, J. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edito-
rial Porrúa, 56ª edición, México
1987.

LEGISLACIONES CONSULTADAS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, México 1990.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 1988.

LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Editorial Porrúa, -
México 1989.

LEY DEL ISSSTE, 1960.

LEY GENERAL DE PENSIONES CIVILES DE RETIRO, 1925.

LEY GENERAL DE PENSIONES CIVILES DE RETIRO, 1947.

Nemorial del I Congreso Nacional de Derecho Burocrático. INSTITUCIONES-
DE DERECHO BUROCRATICO. Editorial Porrúa.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. #º EDICIÓN, Ta--
lleres Graficos de la P.G.J. 1992.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION 1938

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION 1941