



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAMPUS ACATLAN DERECHO

LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL QUE SUFRE EL ESTADO DE MEXICO EN SU CARACTER DE PATRON, RESPECTO A LA FIJACION DE LA LITIS EN LOS JUICIOS QUE SON SEGUIDOS POR SUS TRABAJADORES



T E S I QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: MAURICIO LUNA CORDOVA

ASESOR: LIC. VICTOR MANUEL SERNA THOME



282969

SEPTIEMBRE 2000



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.

A MI APÁ
POR SER MI MEJOR AMIGO
Y EL EJEMPLO QUE SIEMPRE HE DE SEGUIR
POR SER EL HOMBRE MAS HONESTO Y JUSTO QUE CONOZCO.

A MI AMÁ
EN AGRADECIMIENTO A SU AMOR Y
EJEMPLO DE SER
CADA DIA MEJOR. TE QUIERO MADRE.

A JUAN MANUEL, PABLO, MA. ELENA,
OLIVIA Y VERONICA, POR SU APOYO,
Y CARIÑO.

A DIOS AUTOR DE LAS BUENAS LEYES
E INSPIRADOR DE LAS BUENAS OBRAS
AGRADEZCO LA OPORTUNIDAD DE SER.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO Y A MI ESCUELA
LA E.N.E.P. ACATLAN.

A MI ASESOR DE TESIS Y SINODALES

DRA. MARNAY DE LEON JURADO (R.I.P.)
LIC. VICTOR MANUEL SERNA THOME.
LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ.
LIC. CARLOS CASTRO ESPARZA.
LIC. ARMINIO CASTILLO MARIN.
LIC. ANDRES MEDINA PACO.

A LOS LICENCIADOS

JOSE ANDRES NOE JIMENEZ SIERRA.

JOSE VALENTIN SOTO RAMIREZ.

A NOEMI: PORQUE CONOCERTE ES EL MEJOR REGALO
QUE ME HA DADO LA VIDA, GRACIAS POR TU APOYO
SIEMPRE INCONDICIONAL. TE AMO.

A TODOS MIS AMIGOS, EN ESPECIAL A
ARACELY, ROCIO, OFELIA, JOSE LUIS, CARLOS,
FRANCISCO, Y A TODOS LOS QUE ME HAN
BRINDADO SU AMISTAD SINCERA.

LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL QUE SUFRE EL ESTADO DE MEXICO EN SU CARÁCTER DE PATRON, RESPECTO A LA FIJACION DE LA LITIS EN LOS JUICIOS QUE SON SEGUIDOS POR SUS TRABAJADORES.

INTRODUCCION.....1

**CAPITULO I
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

1.1. Derecho del Trabajo en México.....04

1.2. El Derecho del Trabajo Burocrático en la Revolución Mexicana.....24

1.3. El Derecho del Trabajo Burocrático Postrevolucionario.....25

1.4. Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión del 05 de diciembre de 1938.....29

1.5. Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes al servicio de la Unión del 17 de abril de 1941.....33

1.6. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de México, de los Municipios y de los Organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal de 1939.....35

1.7. La inclusión del apartado "B" en el artículo 123 Constitucional.....37

**CAPITULO II
PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO BUROCRATICO**

2.1. Concepto de Trabajador.....38

 2.1.2. Concepto de Patrón.....44

 2.1.3. Concepto de Relación de Trabajo.....45

2.2. Concepto de Derecho del Trabajo.....51

2.3. Fuentes del Derecho del Trabajo.....54

2.4.	Fundamento constitucional que faculta al Estado ser patrón y al mismo tiempo estar investido de Autoridad.....	64
2.4.1.	Base constitucional que otorga facultades a las Legislaturas de las Entidades Federativas, para legislar respecto de las relaciones laborales entre los poderes de los Estados y sus trabajadores.....	70
2.5.	Reglamentación del Procedimiento Laboral en los juicios instaurados por los trabajadores al servicio del Estado, Municipios y servicios coordinados y descentralizados de carácter estatal del Estado de México.....	74
2.6.	Reglamentación del Procedimiento Laboral en los juicios instaurados por los trabajadores al servicio del Estado, Municipios y servicios coordinados y descentralizados de carácter estatal en otras Entidades Federativas.....	79

**CAPITULO III
DE LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD PROCESAL EN LA
FIJACION DE LA LITIS.**

3.1.	Principios sustantivos y procesales en el Derecho del Trabajo.....	87
3.1.1.	Características de los principios del proceso laboral.....	94
3.2.	De la violación al principio de la igualdad procesal en la fijación de la litis que sufre el Estado de México, en su carácter de patrón en los juicios que son instaurados por sus trabajadores.....	97
3.3.	Repercusión de la violación al principio de la igualdad procesal en la fijación de la litis que sufre el Estado de México, en su carácter de patrón en los juicios demandados por los trabajadores a su servicio.....	100

**CAPITULO IV
LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y
MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MEXICO**

4.1.	De la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del 23 de octubre de 1998.....	109
4.1.1.	Exposición de Motivos de la Ley del Trabajo de los servidores Públicos y municipios del 23 de octubre de 1998.....	111

4.2. Del término que la nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del 23 de octubre de 1998 otorga al Estado de México en su carácter de patrón para dar contestación a las demandas instauradas en su contra por sus trabajadores.....113

CONCLUSIONES.....116

BIBLIOGRAFIA.....122

INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre ha sido parte importante de la vida del hombre, pues de este ha significado su evolución.

La vida social de las personas se produce necesariamente dentro de un régimen de derecho; en tal virtud no es posible concebir al hombre en su relación con sus semejantes, sin que esta quede determinada por un conjunto de normas jurídicas.

Al existir normas jurídicas que regulan la existencia y comportamiento del ser humano, estas no han sido creadas por si mismas, sino por entes sociales que tienen defectos y debilidades, y por esta razón dichas normas jurídicas no son perfectas.

Cuando inicie mi formación profesional, me percate de lo anterior, y encontré también que muchas de estas normas no cumplen el fin de la justicia, sin embargo, con satisfacción note que estas pueden ser cambiadas, y más aún mejoradas, a fin de que sean utilizadas correctamente de acuerdo a las condiciones, circunstancias y necesidades del lugar donde estas normas jurídicas deben de ser aplicadas.

Esta para mí es la verdadera razón por la que me agrado la idea de dedicarme a ser un instrumento del derecho, es decir ser abogado, pues considero que esta noble profesión me permite aportar mis conocimientos con el fin de que el derecho cumpla con la justicia, y permita a los hombres vivir en armonía.

Al iniciar la elaboración de este trabajo de tesis, mi intención era proponer algún conocimiento práctico y teórico ya comprobado, que aporte una cuestión en beneficio del bien común.

Es por lo anterior que una vez que me percate que existía en el Estado de México, un ordenamiento jurídico que vulnera la garantía de igualdad procesal de este en los juicios que son entablados por sus trabajadores, quise hacer notar la misma en el presente trabajo de tesis.

Es necesario mencionar que el Estado de México, es una entidad de suma importancia para nuestro país, toda vez que en esta entidad se genera una parte considerable del producto interno bruto.

Al ser el Estado de México una entidad de gran importancia económica, es trascendente que exista una correcta administración de los recursos públicos.

La igualdad debe de ser respetada por todas las leyes, así como por todas las autoridades, la igualdad procesal que en todo juicio debe haber, debe de estar ajustada a la ley expedida con anterioridad al hecho, en atención al artículo 14 de nuestra Constitución.

La igualdad jurídica es un conjunto de posibilidades y capacidades imputables al sujeto, en el sentido de que este en aptitud de adquirir los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones desde un punto de vista cualitativo.¹

La Ley Federal del Trabajo es mundialmente reconocida como vanguardista, al reglamentar de manera eficiente los postulados del Derecho Social que el Constituyente de Querétaro reconoció e incorporó en la que puede considerarse como la primera Constitución Político Social de este siglo, sin embargo, existen algunas Instituciones que si bien resultan positivas, no han sido desarrolladas en las normas reglamentarias con la amplitud y precisión que sería deseable para dar plena eficacia al derecho que salvaguarda.

Algunas de las normas reglamentarias del derecho social que carecen de precisión son las expedidas por las legislaturas locales de las entidades federativas, mismas que regulan las relaciones entre la entidad en su carácter de patrón y sus trabajadores, en virtud de que cuando se suscita alguna controversia entre estos, en algunos casos como ocurría en el Estado de México, que le era vulnerada la garantía de igualdad a este por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los poderes del Estado de México, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal expedido en el año de 1939 en la Gaceta de Gobierno de la entidad.

Para demostrar lo anterior en el presente trabajo de tesis, me aboque a la elaboración de un estudio jurídico, doctrinal y de campo, a fin de hacer notar la violación al principio de igualdad procesal que sufre el estado de México en su

¹ BURGOA O. IGNACIO. Las garantías individuales. Editorial Porrúa. S.A. 29ª edición. México D.F. 1997. Pag. 255

carácter de patrón, respecto a la fijación de la litis en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, en un procedimiento obsoleto que no cumple con el fin de justicia social y que tiene como consecuencia un menoscabo en el patrimonio de la entidad.

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Para referirme a los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro País, es necesario conocer primero los antecedentes que dieron origen al mismo en el mundo.

El origen histórico del Derecho del Trabajo se encuentra vinculado al fenómeno conocido bajo la denominación de "Revolución Industrial". Si nos fuese dado situar en el tiempo un acontecimiento indicador para señalar el inicio de ese proceso revolucionario, señalaría la máquina de vapor descubierta por Thomas Newcomen, en 1712, luego empleada con fines industriales, para bombear agua de las minas de carbón inglesas. Esa máquina era, evidentemente burda, más tarde en la segunda mitad del siglo XVIII, James Watt introdujo a ella importantes perfeccionamientos.

Me adhiero a la opinión del maestro Miguel Bermúdez Cisneros cuando señala que "esa intervención no fue el principal factor de la Revolución Industrial, tan sólo, un efecto" ² De hecho, la máquina de Watt nunca se habría tornado en realidad si no fuese al procurar una fuente de energía para mover las pesadas máquinas ya inventadas para la industria textil, que se desarrollaba desde hacia mucho en las manufacturas. El desenvolvimiento técnico de la máquina de vapor, su perfeccionamiento fue, ciertamente, la causa de un más rápido proceso de industrialización

El autor en cita, refiriéndose a Charles Benoist, explica que en torno del motor se concentraron los instrumentos de trabajo, y en torno de éste los operarios. La concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno la triunfante filosofía individualista de la Revolución Francesa; los falsos postulados de la libertad de comercio, industria y trabajo, reflejados en el campo jurídico en la engañosa libertad de contratar; el constante empleo de las llamadas "medias fuerzas", esto es, el trabajo de la mujer y del menor; la institución de las sociedades por acciones, sociedades anónimas propiciando, al principio, una reunión de grandes capitales necesaria para el comienzo de la industria y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores, la idea emprendedora de no-

² BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Cárdenas. México 1979, Pag. 3.

intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, todo eso fue creando un estado de pobreza sin precedentes para las clases proletarias, resultando de ello la aparición, en la historia del movimiento obrero de un fenómeno relevante: La formación de una conciencia de clase.

Señala el maestro Bermúdez: "La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la tasa salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social de que nos habla Durand, en el cual las condiciones de vida se uniformizaron en el más ínfimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido",³

De lo anterior se desprende que, para que un grupo llegue a formar una conciencia grupal propia, de uno de nosotros superior y distinto de cada yo en que se dispersa y fragmenta la fuerza grupal, no restó más que intensificar esos vínculos con la "lucha" abierta, dirigida contra el otro grupo social, es decir, los dueños del capital, que está en la posición antagónica. Individuos colocados en condiciones de vida semejantes tienden siempre a asociarse y con tanta más fuerza atractiva, cuanto más precaria sean sus condiciones de existencia.

La asociación clandestina, en principio, fue tolerada en una etapa media y reconocida por la autoridad pública al final, fue la concretización material de una conciencia de clases, que se fue formando lentamente, en el seno de las sufridas masas trabajadoras, en varios países de Europa, en el curso del siglo XIX, contra lo anterior no pudieron prevalecer ni la coacción de la Ley Penal, ni la ganancia del capitalismo desenfrenado, así como tampoco los famosos principios de individualismo jurídico. Entre las sociedades de resistencia, y el sindicalismo libre, hay un largo camino histórico irrupido de reivindicaciones, de luchas y de sufrimiento.

La fuerte resistencia de la clase obrera se encuentra de inicio, en la asociación secreta, agrupada al margen de la ley, que fue perseguida, no obstante en protección de los intereses de clase y siguiendo el instinto de defensa colectiva contra la pobreza; los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje, o por el boicot; el movimiento Luddista en Inglaterra y en Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el inicio

³ IBIDEM. Pag. 4.

de la historia del Movimiento Obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado.

Solamente la coalición de los integrantes de una clase o categoría profesional o económica puede imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues, el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero un Derecho Colectivo impulsado por la conciencia de clases, y enseguida, un Derecho Individual del Trabajo. Abstención hecha de los movimientos huelguistas registrados en el ámbito de las Corporaciones Medievales, a través de la acción vacilante e imprecisa de los compañeros agrupados secretamente en las COMPAGNONNAGES, donde no se definían con claridad los propósitos de una conciencia de clase; y, menos aún en el seno de los Colegios Romanos o Hetairas y Eranos griegos, solamente a partir de fines de siglo XVIII y por todo el curso del siglo XIX es que la historia registra el hecho social que propició el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Si desde el punto de vista jurídicosocial, fue el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo, el factor principal, el resorte propulsor del Derecho del Trabajo, su reconocimiento por parte del Estado comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del Trabajo. A este propósito acostumbran los autores dividir en etapas de la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Cuatro periodos son separados por acontecimientos señalados en la historia de este Derecho y que refiero a continuación:

I.- El primer período, inicia desde fines del siglo XVIII, hasta el manifiesto Comunista de Marx y Engels (1848), es señalado por la escasa actividad reglamentaria del Estado Liberal. Resalta de este período, un decreto del Directorio de la República Francesa que reglamentó el trabajo en las tipografías en 1796; y una ley inglesa de 1802, que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas al día, así como el trabajo nocturno; una ley análoga francesa en 1841; y, sobre todo, el acto de 1826 en Inglaterra, que, como observa Andre Philip, permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación mas de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

II.- El segundo se inicia con una publicación del famoso "Manifiesto Comunista", en 1848, seguido de la fundación del Primera Internacional dirigida teóricamente por Marx; la aparición de su obra "Contribución crítica de la Economía Política", en la cual arma al proletariado con la teoría del "Materialismo

Histórico" (1850); la Revolución Francesa de 1848 y la respectiva Constitución instituyendo un "derecho al trabajo" de contornos imprecisos; la creación de la "Comisión de Luxemburgo" presidida por Louis Blanc, de la cual resultaron proposiciones reglamentando la duración del trabajo para adultos en la provincia de París y la prohibición de la marchandagem; la abolición del derecho de coalición (1874); la tolerancia por la autoridad pública de los chambres sindicales; y, como acontecimiento político-social de cierta repercusión en la reglamentación del trabajo la Comuna de París (1870). Finalmente, la conquista del derecho a la sindicalización en Francia (1884), hecho histórico que abrió el camino a la libre sindicalización.

III. El tercero tiene su marco original en la primera de las Encíclicas Papales, la *Rerum Novarum* (1890), de León XIII, acontecimiento de suma importancia para la Doctrina Social de la Iglesia y de larga repercusión histórica. Otros señalan como inicio del tercer período la Conferencia de Berlín (1891), donde el genio político de Bismark se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los sociales demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de tendencia acentuadamente reformista. En cuanto a la Primera Internacional seguía una línea marcadamente revolucionaria, Marxista, la Segunda contemporizaba con la tendencia reformista abogada por Bernstein y, posteriormente por Kautsky.

Destaca en este período, como acontecimiento de gran relevancia, la ley que instituía la conciliación y el arbitraje facultativo (1892); la ley de accidentes de trabajo de tanta repercusión en el mundo jurídico, que procuró nuevas teorías sobre la responsabilidad civil; y muchas otras, de menor relevancia.

IV. El cuarto y último período comienza con el fin de la primera Gran Guerra, y el Tratado de Versalles, que como se sabe, preconizaba nueve principios generales relativos a la reglamentación del trabajo, que se recomendaban a adopción por los países que la firmaban. En ese período se inicia, propiamente, la actividad legislativa de los Estados a favor de los trabajadores, que obediente a aquellos nueve principios, se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas, abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo.

La extinta Sociedad de las Naciones había instituido como una de sus agencias de coalición de los pueblos a la Organización Internacional del Trabajo,

destinada a la ejecución de los nueve principios del tratado. Con la desaparición de la Sociedad de las Naciones, sobrevivió a ella, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), lo que bien demuestra su eminente importancia social y política. Y aún ahora un documento de alta relevancia, como lo es la Encíclica Mater et Magistra pone en realce la incomparable actuación en el mundo de la O.I.T.

La O.I.T. posee su Constitución interna y en ella prevé sus organismos ejecutivos y legislativos. Dentro de estos últimos merecen especial realce las "Conferencias Internacionales del Trabajo", de las cuales participan delegados representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, además de representantes de las organizaciones profesionales, empleadores y empleados, paritariamente, hecho éste sin precedente en la historia de las relaciones entre los pueblos. La "Conferencia" puede elaborar "Convenciones" y "recomendaciones", sujetas a ratificación u homologación por los Estados signantes. Con el surgimiento de la O.N.U., no se hizo necesaria la creación de un nuevo organismo internacional para los problemas relativos al trabajo, pasando su Consejo-Económico-Social a trabajar coordinadamente con la O.I.T. Se destaca, entre tanto, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, aprobó el importante documento que es "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", donde se contiene la solemne afirmación de que "toda persona tiene el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses".⁴

En México, la historia del Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XX, cuando existía una aparente calma, había paz, la actividad industrial era prometedora; el peso nacional como moneda había ganado respeto mundial, se pretendía una mejor vida, a la manera de París o de Londres.

Sin embargo, también existía una gran inconformidad por parte del proletariado, a consecuencia de las infrahumanas condiciones en que laboraba, los raquíuticos salarios y en general, el nivel de vida que gozaban y que, por supuesto, era o es inferior al que tienen los países de primer mundo.

Tiempo después del nacimiento del nuevo siglo, iban a caer junto con ese México exaltado, su grupo de "científicos", y las empresas transnacionales, que explotaban impunemente la riqueza del país y la vida de los mexicanos. Terminaría un régimen fascista y nacía una nueva ciencia dictada por los principios del pueblo, la ciencia del "Derecho Social". Se consagraría el sueño del

⁴ ARTICULO 354 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

"Nigromante", y de Morelos. Nacía la época de la equidad y se cambiaban los destinos de todos los trabajadores del mundo.

Esa nueva época, llamada la primer revolución social del siglo XX, no fue hecha por la clase de idealistas que hicieron la revolución francesa, sino que fue hecha por el pueblo mismo por los hombres que sufrían en los campos de labranza, en las fábricas, en las minas o en cualquier lugar donde el hombre tuviera que trabajar.

El círculo de obreros de México, que se había integrado desde 1870, tuvo un papel relevante en la historia del movimiento obrero como lo veremos paulatinamente.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, con la finalidad de organizar a los simpatizantes del socialismo y conquistar el poder por vía legal "Este partido señalaba en su periódico "La Revolución Social" que no era enemigo del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino de los abusos que cometen con ese capital".⁵

Ya en 1887 se desencadena una sublevación de obreros y campesinos en el Estado de Hidalgo, con el objeto de exigir el restablecimiento de los ejidos, así como la nulificación de las ventas de las tierras, montes y aguas, que las autoridades habían hecho en perjuicio de los pueblos, comunidades y rancherías. Lo importante de este movimiento fue el interés de la naciente clase obrera por el problema agrario.

Fue en pleno siglo XX cuando los hermanos Flores Magón, hacen su aparición en la historia del movimiento obrero mexicano. El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 1o. de julio de 1906, es la chispa para encender un movimiento jamás esperado en la historia de México.

Por su importancia, a continuación se reproduce en sus puntos más destacados:

⁵ BORREGO L FERNANDO. TEMA "EL MOVIMIENTO OBRERO", REVISTA OIKOS. INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, Octubre 1979, Número 2, Pags. 4 y 5..

“21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

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

33.- *Hacer obligatorio el descanso dominical.*⁶

Estos puntos del programa, complementados con el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1906, por iniciativa de Don Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, Sonora, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri, algunos trabajadores se alentaban para defenderse del dominio capitalista que cada día era más desahuciante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las abundantes ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó uno de los primeros movimientos obreros, el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros.

Para las primeras horas de la mañana del 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, a las diez de la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, presentando un "memorándum" que contenía los siguientes puntos.

- 1º.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga
- 2º.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)
 - II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

⁶ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México 1977, Págs. 3 y 4.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.⁷

Dichas peticiones fueron negadas rotundamente, y enseguida se organizó un mitin frente a la mina "Oversight", posteriormente consiguieron la unión de diversos trabajadores y aunque hubo represalias por parte de los propietarios de las negociaciones no cesaron en su intento.

Estallada que fue la huelga el 1º de junio de 1906, los medios de comunicación calificaban a los trabajadores huelguistas como "incitadores de mala fe", mientras que el movimiento obrero mexicano acusaba al gobierno de Don Porfirio Díaz de haber permitido el paso de tropas y norteamericanos para proteger a la Compañía Minera.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.⁸

Como consecuencia de los movimientos iniciados por los trabajadores, detuvieron a diversos obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a cumplir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

A la conclusión de esta lucha las labores se reanudaron, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de nacer después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Río Blanco, se inicia una huelga en 1907, cuyo origen radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hiladores. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un grupo de trabajadores tejeros y resolvieron crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno, que era instrumento de ambos, como resultado

⁷ IBIDEM Pags. 5 y 6.

⁸ IBIDEM Pag. 8

de dicha reunión surgió el "Gran Círculo de Obreros Libres" y su correspondiente órgano de publicidad "Revolución Social".

Ese nuevo Organismo logró un inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m.. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, su suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5:45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1º y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1º y 2 de noviembre, y 8,12 y 25 de diciembre. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días."

Esto ocasionó que diversas organizaciones en varios estados, también tomaran una actitud de protesta, incluso, sometieron al arbitraje del entonces Presidente de la República su conflicto, mismo que fue resuelto a favor de los empresarios.

Lo anterior provocó actos de violencia por parte de los trabajadores, a fin de manifestar su inconformidad ante la situación precaria en que se encontraban, nuevamente el Gobierno respondió apaciguando los ánimos de los trabajadores por medio de una masacre, resultando muchos trabajadores muertos y aprehendidos en diversos estados y al final, continuaron sometidos al régimen capitalista.

Se desprende entonces, que el resultado de dichos movimientos fue una clara observación de que las finanzas públicas se encontraban por encima de la agricultura, la minería, la industria, así como la ambición rentista del capitalista. Ante todo es el punto de partida del desarrollo industrial basado en la explotación del obrero, no obstante lo anterior, estos movimientos propiciaron el advenimiento de la Revolución mexicana.⁹

Sin embargo, fue hasta 1912 cuando se comprobó la fuerza y unidad de los trabajadores mexicanos, al crear "La Casa del Obrero", con Lombardo Toledano a la que poco después agregaron la palabra "Mundial". Fue símbolo de esta organización la bandera rojinegra como símbolo de luto de los hermanos caídos en Chicago.

La Casa del Obrero Mundial participó activamente en la revolución mexicana con el llamado "Ejército Rojo", constituido por Don Venustiano Carranza y por el grupo femenino "Acrata", constituido por el mismo jefe revolucionario.

"En 1916 desapareció la Casa del Obrero Mundial, poco después de una huelga nacional con motivo de la falta de cumplimiento a lo ofrecido a los trabajadores por el Gobierno Constitucionalista. Ello era que se pagaría con moneda, se reduciría la jornada de trabajo y se aumentarían los salarios. Sin embargo, se pagaba con billetes llamados infalsificables pero que no tenían ningún valor en el mercado".¹⁰

A continuación haré referencia a algunas Leyes, Decretos y Disposiciones que por su importancia, determinaron el cause del Derecho del Trabajo Mexicano, debiendo mencionar que antes de la expedición de la Ley Laboral de 1931, se expidieron en diversos Estados leyes relativas a algunos aspectos en materia de trabajo, ya que si bien la Constitución Política vigente establece en su artículo 73 fracción X que la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde al Congreso de la Unión, otorgando en consecuencia un carácter federal a dicha facultad, no fue sino hasta 1931 que se expidió la Primera Ley Federal del Trabajo.

ESTADO DE MEXICO

⁹ IBIDEM. Pags. 10 y 11.

¹⁰ LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, (DISCO MAGNETOFONICO) Luis Araiza Galván. (PRODUCTOR), CONACURT-PRODUCTOS ESPECIALES. C.B.S.

A iniciativa del entonces Gobernador del Estado de México, Don José Vicente Villada, se expidió el 30 de abril de 1904, la ley sobre accidentes de trabajo, cuyo artículo 30, inspirado en el principio del riesgo profesional expone: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados a que disfruten de su sueldo a que hace referencia en los artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".¹¹

El sistema de indemnización es en esta ley pobre y excesivamente limitativo. Ya que la importancia de la misma, desde el punto de vista histórico, estriba en que constituye un antecedente de nuestra legislación del trabajo, estableciendo un punto de iniciación de una tendencia inspirada en principios que han prevalecido en la legislación sobre accidentes en los países más cultos como lo son Francia, Italia, Alemania, entre otros.

Como garantía de los derechos del obrero la ley de que tratamos establecía la irrenunciabilidad de sus disposiciones.

NUEVO LEON

El entonces Gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes inició ante la legislatura del Estado, una Ley sobre accidentes de trabajo, que fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y cuyo texto sirvió más tarde, en los años de 1913 y 1916 de modelo para accidentes del trabajo de Chihuahua y Coahuila, respectivamente.

El artículo 1º de la Ley en comento establecía:

"El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste."

¹¹ DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, Tomo I, México 1979, Pág. 286 y 287.

La propia Ley en su artículo 20, estableció:

“No dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de éstas causas”

- I. Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate;
- II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima; y
- III. Que el operario tenga intención de causarse daño.”

El artículo 20 de esta Ley aclara que todo accidente se estimaría, comprendido en la primera parte del artículo y por ende responsabilizando al patrón de los riesgos profesionales, mientras no se probase alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo.

Ofrecía la ley a que nos referimos la particularidad, en relación con la del Gobernador Don José Vicente Villada de no definir el accidente de trabajo, y además la de no hacer referencia directa a la enfermedad profesional.¹²

AGUASCALIENTES

En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 se dio a conocer un decreto en virtud del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

JALISCO

En Jalisco se decretaron reglamentos relativos a la prestación de servicios; el 28 de diciembre de 1915, se expidió decreto por virtud del cual, se instituyeron las Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales; reglamento la jornada de trabajo; el trabajo a destajo; los salarios mínimos para la ciudad y el campo; aceptó la teoría del riesgo profesional y prohibió el trabajo a los menores de nueve años de edad.

SAN LUIS POTOSI

¹² JIMENEZ IZQUIERDO, MELCHOR, La Procuraduría de la Defensa Obrera, Tesis Profesional, México, D.F., 1974, Pags. 29 y 30

El 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí, se dictaron disposiciones fijando salarios mínimos; reduciendo la jornada a ocho horas y cancelando las deudas de los campesinos.

VERACRUZ

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Veracruz, y el día 19 del mismo mes, se expidió la Ley del Trabajo de la Entidad la cual contenía capítulos sobre jornada máxima, salarios mínimos, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. Al año siguiente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales (de la República).

YUCATAN

En Yucatán, Don Salvador Alvarado expidió un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, en 1915. En diciembre del propio año entró en vigor la Ley del Trabajo del Estado.¹³

Cabe mencionar que la ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no solo los intereses sociales y económicos regionales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.

Asimismo, tomando en cuenta que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional como eran los problemas de ferrocarrileros, textiles y mineros, en ese entonces la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de sus problemas y que eran las siguientes:

a) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria.

¹³ DE BUEN LOZANO NESTOR, IBID. Págs. 300 y 301

b) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria minera serían del conocimiento de la Secretaría de Industria.

c) La circular del 18 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria textil, serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de leyes de trabajo por los gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional, mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, se crearon las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían como finalidad la de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería. Tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

DECRETO DE ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE

Don Venustiano Carranza es el más entusiasta activista del constitucionalismo, también es el hombre que dio el tiro de gracia a la dictadura y al fascismo, impuesto por casi cien años a partir de la Independencia Mexicana. En su "Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe" tiene especiales disposiciones respecto al derecho social y muy especialmente el Derecho del Trabajo. Dice en lo relativo:

"Artículo 2º : El primer jefe de la Revolución encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema cooperativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."

Las promesas revolucionarias contenidas en las "Adiciones al Plan de Guadalupe" tendientes a satisfacer las necesidades económicas y sociales de obreros y campesinos sobre nuevas bases de ordenación económica y equitativa distribución de la riqueza pública, se consolidaron definitivamente en la Constitución Política de 1917.

"Una revolución tan onda como la de México", dice Arquistaín," necesita leyes bastante duras para que pueda penetrar como cuñas de acero, hasta las raíces de la sociedad. Requiere también órganos sociales que golpeen como masas, sobre esas leyes hasta que estén bien clavadas y salte en pedazos el bloque de privilegios y usurpaciones que la revolución quiere destruir, pero sobre todo, necesita un Estado Moral y Competente, centro y alma de todo el sistema."¹⁴

Por eso, la obra de la revolución en materia obrera, es radical y de gran trascendencia sociológica, jurídica y económica para nuestro país.

En el mes de enero de 1917 se hablaba ya del nacimiento de un nuevo Derecho, el "Derecho Social", en México se habían logrado establecer las garantías reivindicatorias de la clase humilde, que había pagado con su sangre en los campos de batalla, y que era fuente primordial del progreso de la economía mundial, la clase obrera.

Este nacimiento se refiere por supuesto al cauce del artículo 123 Constitucional.

En el momento de inaugurar su sesión, el Constituyente de 1917 una numerosa comisión del pueblo de Querétaro compuesta en su mayoría, trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos a quienes acompañaban mujeres y niños, irrumpieron el recinto manifestando:

"...Estos que estamos aquí, somos los representantes de todo el pueblo queretano, que viene a decir a ustedes, que esperan que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inconvencibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política y social del pueblo mexicano". En nombre del Congreso contestó Manuel Aguirre Berlanga, quien

¹⁴JIMENEZ IZQUIERDO, MELCHOR, IBID. Págs.31 y 33

entre otras cosas dijo emocionado: "estad seguros, id a decirlo a todos vuestros compañeros, que abrigamos el anhelo más grande, más intenso, para alcanzar el triunfo definitivo de la Revolución".¹⁵

La Asamblea Constituyente realizó los ideales del movimiento liberatorio de 1910 y las promesas sociales de la Revolución, hechas por Don Venustiano Carranza.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los constituyentes pretendían establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo evidentemente superior, garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer las necesidades obreras, es decir, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el texto del artículo 5º, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso del séptimo día, igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc.

El propósito de la redacción del artículo 123 citado, no era únicamente el de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

No obstante la oposición hecha por algunos diputados y la defensa de algunos otros como los diputados Lara y Victoria, que pueden ser consideradas como apasionadas, lograron despertar una gran simpatía y apoyo entre la mayoría de los diputados constituyentes. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la forma añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre el trabajo en el Código Supremo.¹⁶

El diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fue el primero en proponer bases constitucionales "sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de

¹⁵IBIDEM. Pags. 38 y 39.

¹⁶DE LA CUEVA MARIO, IBID. Pág. 49.

alleres, fábricas y minas; convenios industriales; Tribunales de Conciliación y Arbitraje; indemnizaciones; etc. De aquí se deriva la teoría del Derecho del Trabajo, como mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.¹⁷

Luego hablaron Zavala, Von Versen, Manjarrez, Pastrana James, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernández Martínez, Gracidas y Palavicini, quien hizo aclaraciones sobre una huelga de impresores de billetes en Veracruz: "en esos días de impresores de billetes que era la moneda de la revolución, con la cual se tenía que pagar al ejército, el C. Primer Jefe, por conducto de la Secretaría de Hacienda, acordó que todos los impresores empleados del gobierno no eran obreros, sino asimilados al servicio militar; en tal concepto, como el periódico "El Pueblo" estaba desprendido entre los que se pagaban la nómina oficial, se dirigió circular a la Secretaría de Instrucción Pública, que era de donde dependía el periódico "El Pueblo", para aplicar la misma regla. En tal virtud tuvieron que quedar obreros del periódico "El Pueblo" idénticas condiciones a los obreros de la oficina de billetes porque no podía haber diferencia.¹⁸

Por instrucciones del entonces Presidente de la República Don Venustiano Carranza y en cumplimiento a las promesas de la Revolución se encomendó a una comisión a fin de formular un proyecto o leyes o todos los preceptos que fueren necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, incluso en relación con la huelga expresando lo que al respecto refiere el maestro Trueba Urbina en su obra El Artículo 123:

"Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se están fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de huelga con el objeto de obtener estos, y aquí ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: "Esta Ley reconoce como Derecho Social Económico, la huelga",¹⁹

El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", que había de ser el artículo 123 de la Constitución.

¹⁷ IBIDEM

¹⁸F. PALAVICINI FELIX, Historia de la Constitución, Tomo I, México, D.F. 1917. Págs. 285 a 373.

¹⁹TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna, México 1943, Págs. 19 a 21

El maestro Trueba Urbina nos dice en su obra El Artículo 123: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y es necesario la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."²⁰

Así pues, se reconoce a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

Así las cosas, cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del artículo 1º de la Constitución de 1857, los constituyentes precisaron la diferencia entre las "Garantías Individuales". O "Garantías Constitucionales" en las que "concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales"; y aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, se consideró más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales que ven al individuo, a la nación, a todo el conjunto y a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura, ya la convicción del gobierno mismo".²¹

Al respecto, se establece en el artículo 1º de la Constitución de 1917 que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

No obstante, es preciso aclarar que el propio capítulo de garantías individuales contiene disposiciones de carácter social, tal es el caso de los artículos 3º, 27, 28 y 123 de la propia Carta Magna.

²⁰ IBIDEM

²¹ L. GRACIDAS, CARLOS. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, México 1945. Pág. 106.

El artículo 123 es prioritario de los derechos de los trabajadores sobre las ganancias patronales. Antes de prever la reinversión por parte de la empresa es menester garantizar la estabilidad económica y laboral del trabajador.

La Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo código político-social, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento liberatorio, iniciado en el año de 1910, que sustituyó a la vieja Constitución de 1857.

Así pues, considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, origen del Derecho Social no sólo en este País, sino en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

Debido a los diversos acontecimientos históricos, políticos, sociales y económicos entre otros que se desarrollaron en nuestro país a finales del siglo pasado y principios de este siglo, los cuales tuvieron como consecuencia el movimiento que en gran parte fue el resultado de la explotación del pueblo mexicano, así como de las precarias condiciones de la clase trabajadora, y los habitantes del campo que vivían en el sistema del peonaje en los ranchos y las haciendas, como de los obreros de las fábricas y minas que se encontraban sujetos a míseros salarios, así como a trabajos agotadores, siendo todos éstos los factores que impulsaron la Revolución Mexicana de 1910

Los acontecimientos antes mencionados tuvieron una gran influencia en las relaciones entre el Gobierno y los trabajadores a su servicio, ya que éstos trabajadores desarrollaban sus actividades en un ambiente de zozobra, debido a las circunstancias que acontecían en nuestro país pues dichos trabajadores no tenían seguridad y estabilidad en sus empleos, sus sueldos no alcanzaban a cubrir sus necesidades más elementales, entre otras cuestiones, por lo que en este periodo histórico no se podía hablar ni siquiera de formar grupos que tuvieran como fin el defender sus mínimos derechos, debido esto a que durante la lucha revolucionaria que se libraba dentro de este país, no se contaba con la menor estabilidad política pues las sucesiones en el poder se daban en forma continua y por consiguiente quien se encontraba detentando el poder era libre de nombrar, cesar, o remover de sus cargos a los empleados públicos, por lo que la situación de estos trabajadores era de total desamparo.

De lo anterior se puede concluir que el derecho de los servidores públicos no existió como tal dentro del periodo de la Revolución Mexicana debido esto a las múltiples situaciones que desestabilizaban al país, las cuales dieron la pauta para que posteriormente la Revolución se hiciera necesaria la reglamentación que regulara las relaciones del Estado y sus trabajadores.

1.3.- EL DERECHO BUROCRÁTICO POSREVOLUCIONARIO.

Los antecedentes más inmediatos de la Legislación Laboral actual se remontan a la época en que nuestro país inició un proceso de expansión económica, producto de los primeros pasos para la incorporación a la vida moderna.

Los testimonios que dan fe de ello, se manifiestan en los conflictos que surgen entre la clase trabajadora y los propietarios de los medios de producción, ante la inseguridad laboral y la falta de garantías inherentes a salarios, seguridad social, jornadas laborales, capacitación, etcétera.

Estos en conjunción con otros fenómenos de orden jurídico, económico y social tales como la tenencia de la tierra e implantación de sistemas democráticos para la elección de los gobernantes concluye en la lucha armada de 1910, y de sus resultados emanan los principios del Derecho del Trabajo, inmersos en el Decreto emitido por el H. Congreso de la Unión en fecha 13 de diciembre de 1911, al crearse la denominada Oficina del Trabajo, con lo cual se da intervención al Estado en los Conflictos entre el capital y el trabajo. Sus resultados inmediatos se concretizan en el establecimiento del contrato de trabajo y tarifas salariales para la industria textil.

Posteriormente se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contiene normas reguladoras de las relaciones de trabajo, tendientes a beneficiar a la parte obrera, al establecer normas laborales asistenciales en su capítulo relativo al trabajo y que coadyuvaban a la relación de la normatividad reglamentaria de las relaciones obrero patronales, asimismo, se sientan las bases que serían preponderantes para la Asociación de los Trabajadores en defensa de sus derechos.

No obstante lo anterior, y aún cuando el artículo 123 de la Constitución de 1917 determina que las normas en él incluidas son aplicables a todos los trabajadores, la figura jurídica que habrá de normar las relaciones entre el Estado y los trabajadores a su servicio no quedó precisada.

Lo anterior trajo como consecuencia que al operar al margen de una Ley específica, el trabajador del Gobierno vivía bajo una constante amenaza de ceses injustificados, así como a la posibilidad de reducción de sus sueldos, por otra parte, el Gobierno no pagaba el descanso semanal, ni mucho menos

vacaciones, además de que, al no establecerse límites en los horarios en consecuencia no se pagaba el concepto relativo a las horas extraordinarias.

Respecto al desarrollo personal del trabajador del Gobierno, no existían escalafones y las designaciones que hasta la fecha se hacían por medio de recomendaciones, además de que tampoco se les capacitaba para que tuvieran un mejor desarrollo en las actividades propias de su función.

Asimismo, surge como primera Instancia Jurídica durante 1929 un proyecto de un Código Federal del Trabajo en cuyo artículo tercero se estipulaba que se sujetarían a las disposiciones del artículo 123 Constitucional todos los trabajadores y patrones incluyendo al Estado. Considerando que no había razón alguna para conceder derechos distintos a los trabajadores. El Presidente de la República Emilio Portes Gil, presentó al Senado una iniciativa de reformas, que planteaba modificaciones a los artículos 73 fracción X y al párrafo introductorio del artículo 123 y en ellas proponía se federalizara la legislación del trabajo, las modificaciones propuestas fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929.

La anterior reforma "...propuso una solución estrictamente original; la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y Locales, mediante una distribución de competencias, incluida en la misma reforma, así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República..."²²

La reforma a la fracción X del artículo 73 del artículo constitucional, se realizó en el sentido de establecer una Jurisdicción Federal Laboral que originalmente comprendió a la Industria ferrocarrilera y demás empresas del Transporte amparadas por concesión federal, minería, hidrocarburos y trabajos efectuados en las zonas marítimas, con ello se buscaba evitar que los conflictos en estas materias en especial, que comúnmente extendían a dos o más entidades federativas, no dejaran de solucionarse por no determinarse previamente que Jurisdicción debería de dirimir las controversias que se suscitaban entre los trabajadores y el Estado en su carácter de patrón.

El proyecto del Código Federal del Trabajo sometido en 1929 a la consideración del Poder Legislativo por el Presidente Emilio Portes Gil, pese a

²² DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, Novena Edición, MéxicoO, 1984, Pag. 53.

que fue rechazado por el movimiento obrero, entre otras razones por contener sindicalización única y el arbitraje obligatorio en las huelgas, constituyó uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, ya que en su Artículo Tercero establecía: "... Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los patrones y trabajadores, inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrón se considera que el Estado asume este carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares...".

Se reconocía que el Estado era patrón, solamente en aquéllos casos en que no actuara como ente soberano ó como poder Público. La fuerza del trabajo utilizada para cumplir funciones de administración Pública, era excluida del artículo 123 constitucional en contra de la esencia del mismo, por lo que este artículo fue rechazado con el argumento de que sí bien es cierto que en muchos artículos existía identidad entre los servidores públicos y los trabajadores en general, asimilarlos completamente y aplicarles por igual los principios del artículo 123 constitucional, podría acarrear en un momento dado la paralización de la función pública.

Como consecuencia de la federalización de la Legislación del Trabajo se expidió la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, publicado el 28 de agosto del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, por lo que no obstante la expedición de la misma, por disposición expresa de su artículo segundo se excluye de su aplicación a los trabajadores del Estado, señalándose que "... Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del servicio civil que se expida...". Por lo que de ésta manera tan sencilla el legislador dejaba a un lado de la protección constitucional a los servidores públicos, regresando a la concepción administrativa de la relación establecida entre el Estado y sus servidores.

Dicho ordenamiento no estableció el Órgano competente para expedir esas leyes, por lo que se evidenciaba que en tanto no se expedieran esas leyes, los servidores públicos se hallarían en una situación de desprotección legal en su trabajo.

En esa etapa tomó fuerza la idea de que las relaciones del Estado con sus trabajadores estaba encuadrada en el ámbito del Derecho Administrativo. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, rechazando la idea del Estado patrón estableció criterios en el sentido de que los burócratas no gozaban de las prerrogativas que señalaba el artículo 123 constitucional para los trabajadores en general, en virtud de tratarse de funciones con finalidades distintas.

Así durante la época del General Abelardo Rodríguez y con base en lo expuesto anteriormente, a la gran inseguridad que padecían los trabajadores al servicio del Estado, se originó que el 9 de abril de 1934, se expidiera un acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, "En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba a su facultad discrecional de remover a los empleados del poder ejecutivo y destituía como seguridad de los propios funcionarios y en bien de la eficacia de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, y estableciendo durante la vigencia del acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante la Comisión del servicio civil que el propio acuerdo estableció.²³

De lo antes dicho, se puede establecer que el acuerdo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil de 1934, tendía a establecer los requisitos, formas y procedimientos para poder ser empleado o funcionario del llamado servicio civil, así como del establecimiento en cierta forma de algunos derechos a favor de éstos, entre otros, preferencias para ocupar puestos, permisos, asensos, y en alguna forma evitar el despido injustificado y masivo de dichos empleados, más sin embargo éste acuerdo no pretendió regular las relaciones laborales entre los empleados y el Titular del Poder Ejecutivo y mucho menos solucionar los conflictos que surgieran entre éstos. Por lo que se puede decir que el acuerdo no llegó a cumplirse plenamente, fundamentalmente al periodo de vigencia que fue muy reducido además de las limitaciones que presentó.

²³ FRAGA GABINO. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa S.A., décimo novena edición, México 1979, Pag 135

1.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.

Tomando como referencia el acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio, el cual no dio los resultados esperados.

Por lo anterior fue que los empleados públicos, comenzaron a unirse formando grupos, los cuales posteriormente, se constituyeron en Sindicatos con cierta organización; así los dirigentes de estas agrupaciones se entrevistaron en enero de 1933, con el entonces candidato a la Presidencia de la República, el General Lázaro Cárdenas, a quien le expusieron la problemática por la cual atravesaban, prometiendo que de llegar a la Presidencia promulgaría una Ley que regulara su situación y los protegiera. Y al ser electo Presidente de la República ratificó su postura hecha a los empleados públicos, en el sentido de que legislaría en materia laboral burocrática.

Todo ello propició el nacimiento de nuevas asociaciones que englobaban a Sindicatos de diferentes dependencias tales como: La Alianza de Infantería, El Ala Izquierda de Empleados Federales, entre otras, por lo que el 8 de julio de 1935 se reúnen todas ellas con la finalidad de formar una sola agrupación, con lo cual se creó la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, la cual presionó al Presidente Lázaro Cárdenas del Río para que acelerara la elaboración de un estatuto que regulara la relación laboral de los empleados públicos, ejerciendo mayor presión los mencionados trabajadores al servicio del Estado, la cual más tarde participaría directamente en la elaboración de un anteproyecto del Estatuto Jurídico.

Finalmente el día 5 de diciembre de 1938, aún siendo Presidente el General Lázaro Cárdenas se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

En la exposición de motivos de éste estatuto se hizo una extensa enumeración de los derechos garantizados hasta ese entonces a los trabajadores, el cual concluye que no existe razón alguna para negar los mismos derechos al servicio del Estado, resultando que dicho estatuto reunió los principios ya acogidos hasta ese entonces por las leyes o doctrinas tanto nacional como extranjera. Así lo primero que establece es que los empleados de la Administración Pública tienen el carácter de asalariados porque constituyendo un factor de producción en la riqueza social no tienen más patrimonio que su capacidad de trabajo, resultando con ello la manifestación de integrar ésta clase a

la misma que se le concedía a los trabajadores en general, como la clase social que sólo posee su fuerza de trabajo.

Se establece también en la mencionada exposición que el empleado público debía ser protegido restringiendo de alguna manera la ilimitada libertad que tenía el Estado en cuanto a esta materia, asimismo enumera los derechos que considera necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, las cuales consideró que se les debía conceder y reconocer a los burócratas.

En cuanto a la primera evolución que se consigno en el estatuto de 1938, respecto del acuerdo sobre organizaciones y funcionamiento del servicio civil de 1934, es la reflejada en su artículo primero, el cual señalaba: "Artículo primero. La presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para los trabajadores al servicio de unos y otros".

De lo anterior se infiere que dicho estatuto regularía las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, es decir que se consignaba la generalidad tan buscada y deseada por todos los burócratas, además de lo anterior el artículo segundo señalaba por primera vez que "La relación de trabajo se entenderá establecida entre los titulares de cada poder, así como del Distrito Federal y sus trabajadores".

Además de lo anterior, el artículo segundo del mencionado estatuto recoge el principio de irrenunciabilidad, es decir el omitir que las prestaciones a que tiene derecho el trabajador sean de carácter no renunciable, el cual ya se encontraba concretado en el artículo 123 de la Constitución, así como en la ley Federal del Trabajo de 1931, el que constituye un principio general resultando correcto plasmarlo en todos los cuerpos, legislativos que tiendan a regular cualquier relación de trabajo, ya que los derechos que en estos se consignen serán mínimos, en virtud de que se trata de una clase social que tiene en su fuerza de trabajo el medio más viable para su subsistencia y la de su familia, no se puede permitir de ningún modo que se pueda reprimir o suspender arbitrariamente los derechos consignados en estos ordenamientos, tal circunstancia junto con otras son las que influyeron al Congreso Constituyente de Querétaro, para plasmar a nivel constitucional el principio de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos de la clase trabajadora en general y que los empleados públicos no son la excepción.

Con el presente estatuto se pretendía detener de alguna forma los despidos masivos e injustos que se venían realizando paralelamente con los cambios de los titulares de las dependencias burocráticas al señalar su artículo 16 que "En ningún caso el cambio de funcionarios de base correspondientes". Lo anterior dejaba tranquilos de alguna forma a los trabajadores de base, a los cuales les aseguraba de cierta manera la estabilidad en sus empleos, y hasta entonces no se les otorgaba dicha inamovilidad, lo cual se refuerza en el artículo 44 de dicho estatuto, al establecer que para que un trabajador de base pudiera ser cesado o despedido debería de existir una causa justificada, siendo estas las que enumeraba el estatuto.

Uno de los aspectos más importantes que aporta el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es lo que consignaba en su título sexto, capítulo I, II y III, ya que en los mismos se señala, por primera vez la existencia de un órgano jurisdiccional que dirimiera las controversias que se suscitaran tanto individuales como colectivas entre los empleados públicos, sus agrupaciones y las dependencias burocráticas, este órgano vendría a ser el llamado Tribunal de Arbitraje, el que se encontraba auxiliado por las juntas de Arbitraje, estas últimas se verían inspiradas en las antiguas comisiones del servicio Civil, pues a semejanza de estas, funcionarían en cada una de las unidades gubernamentales con una restringida actividad jurisdiccional, sin embargo dentro de la forma de integración de las misma se apreció un ligero cambio, ya que si bien es cierto que las citadas comisiones se integraban en forma tripartita, esta no es del todo equitativa y justa, a diferencia de los órganos jurisdiccionales creados por el presente estatuto, tanto es así, que el actual Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una forma similar a la integración que en el mismo se planteaba.

Esto es de acuerdo a lo que establecía en su artículo 92, el cual indicaba "El tribunal de arbitraje para los trabajadores al servicio del estado debería de ser colegiado y lo integraba un representante del gobierno federal, designado de común acuerdo por los tres poderes de la unión, un representante de los trabajadores designado por la federación de sindicatos de los trabajadores al servicio del estado y un tercer arbitro que nombren entre sí los dos representantes citados comparándolo con el texto actual del artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, y que es donde se señala la forma de integración de cada uno de las salas, salas auxiliares y el pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior puedo decir que las instituciones señaladas en el apartado anterior se componían de una forma tripartita, esto es, con uno o varios representantes designados por la federación de Sindicatos de trabajadores al

servicio del estado y que entre estos de común acuerdo nombraran a un tercero, quince fungiera como Presidente del Tribunal Burocrático debería ser nombrado directamente por el presidente de la república, dejando ver tanto, desde aquel entonces los legisladores se encontraban ya inspirados por un sentimiento de crear un órgano jurisdiccional lo mas justo posible, creyendo necesario para ello que este tuviera una naturaleza social, es decir, que lo integrarían representantes directos de cada una de las partes que intervinieron en los conflictos laborales que este debería de conocer, siendo por tanto diferente a los órganos del poder judicial.

Asimismo, hago notar que este ordenamiento expresa los objetivos del estado en el sentido de mediar y limitar las posibilidades de acción colectiva de estos trabajadores respecto a los demás, así como la estabilidad en el empleo, vacaciones mínimas anuales de veinte días, etc.

Es por todo lo anterior que en el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión del 05 de diciembre de 1938, se deduce el nacimiento de la regulación normativa de las relaciones entre los trabajadores del servicio público y el Estado en su carácter de patrón, no obstante que el mismo carecía de diversos principios fundamentales fijó los que normarían hasta nuestros días dichas relaciones.

1.5 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DEL 17 DE ABRIL DE 1941.

En realidad no existe una gran diferencia en el contenido entre el Estatuto expedido en 1938 y el estatuto que se encuentra a estudio en el presente capítulo, pues ambos ordenamientos tenían similar número de artículos, así como una muy similar estructuración de sus títulos, con las excepciones que a continuación se expónrán:

El día 17 de abril de 1941, siendo Presidente de la República Mexicana el Licenciado Manuel Ávila Camacho, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, con el cual se dio fin a la transitoria vida que tuvo el anterior estatuto el cual no se llegó a aplicar en la forma que hubiesen deseado quienes intervinieron en su elaboración, que como reflejo de su falta de aplicación sobre todo en cuanto a practica se refiere se dio la necesidad de elaborar uno nuevo que de alguna manera subsanara las fallas que adolecía y que permitieran una real observación.

La enumeración tan limitada que el estatuto de 1938, hacía respecto de los trabajadores de confianza, permitía que quienes no estuvieran contemplados en ella, pudieran de alguna manera y con justa razón, exigir un nombramiento de base, pero como es lógico a tal calificación, se escapaban algunos puestos fundamentales dentro de la estructura de cada dependencia burocrática, lo que creó verdaderos conflictos, es por ello que el nuevo estatuto consideró pertinente establecer una nueva clasificación de los puestos considerados como empleados con la misma categoría, a aquellos que desempeñaban funciones análogas a las realizadas por los órganos que en el se enlistaban, dando con ello entrada a una de las teorías que en nuestros días sigue vigente, en el sentido de que permitía decidir a que grupo pertenece tal o cual puesto, para lo que se planteó ya no basarse en lo que estableciera el nombramiento sino sobre la base de las funciones realizadas por el trabajador al servicio del estado.

En el presente estatuto se encuentra una de las modificaciones más notables que lo diferenciaba del estatuto de 1938, que es contenido del título sexto del último de éstos ya que de una forma adecuada, los legisladores buscando una justa y expedita substanciación de los conflictos individuales y sus empleados, suprimieron la existencia de las juntas de arbitraje que habían sido creadas por el anterior estatuto y las cuales funcionaban como órgano de primera instancia de cada dependencia, para conocer dichos conflictos, dando con ello al Tribunal de Arbitraje una jurisdicción amplia para conocer todos los conflictos individuales y colectivos, manteniendo la misma integración colegiada que venía

observando, encargándosele directamente el conocimiento y resolución de los conflictos individuales y no actuando como un organismo revisor, consignándose por primera vez en su artículo 98, la gratuidad del procedimiento entre el citado tribunal al establecer que los gastos que originara el funcionamiento del tribunal de arbitraje, serian cubiertos por el estado mediante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, tratando con todo lo anterior de darle un carácter más social y accesible para la clase trabajadora al servicio de los poderes de la unión, en términos generales podemos decir que el presente estatuto reflejó un notable avance dentro de la regulación del trabajo burocrático.

Con lo anterior se concluye por una parte, un largo proceso de luchas y reivindicaciones laborales y se inicia una etapa de entendimientos y conciliación de interés bajo un lenguaje y terminología comunes.

A la fecha la ley en comento, ha representado un apoyo fundamental en la definición de la relación laboral entre el estado y los servidores públicos, por cuanto a la asignación de los derechos y obligaciones de unos y otros: reconoce el papel del estado como patrón y con ello, se erige una figura que durante mucho tiempo fue imprecisa.

1.6.- ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL DE AGOSTO DE 1939.

El ordenamiento jurídico que se estudia en el presente título fue consecuencia de los acontecimientos que se vivieron durante el Gobierno posrevolucionario y el cual en su exposición de motivos señala que el servidor público como asalariado constituye también un factor de la producción de la riqueza social a la que se aportan esfuerzo material, intelectual o de ambos géneros, por el que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que solo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo.

Considerándolos como constitutivos de los poderes públicos a los cuales se les había colocado al margen de las leyes proteccionistas del trabajador comercial e industrial, descuidando su característica de asalariados, carácter este que ha sido elemento fundamental para que los trabajadores de empresas particulares hubieran conquistado a través de intensas luchas, los medios legales de defensa que les permitiera asegurar la subsistencia a cambio de trabajo.

La distensión entre los fines especulativos de las empresas particulares y la función reguladora del estado justifica algunas modalidades aplicadas a los servidores públicos en bien de la marcha de las instituciones, pero no la abolición de los derechos que asisten a todo trabajador, ya que también los servidores públicos merecían estar al abrigo de las remociones arbitrarias, de descuentos injustificados, de trabajos inhumanos excesivos.

Sin duda los derechos individuales y colectivos que fundamentalmente pertenecen a la idea de conservación individual y aun colectiva, son idénticos en la forma y en el contenido a las que se refieren lo mismo a los servidores públicos que a los trabajadores de empresas particulares, y no debe de haber obstáculo para reconocerlo en ambos casos, porque cualquier esfuerzo aun el de índole económica que desarrolle el estado no solamente sería justificado sino vitalmente necesario para incorporar al sector social que integran los servidores públicos.

Son elementos primordiales para la conservación de la persona física, para la personalidad moral y económica de todos los asalariados, los mismos en las empresas publicas que en los poderes públicos, pues el salario que baste para todas las modalidades de una educación familiar, la estabilidad en el trabajo para mayor firmeza, el escalafón como paliativo de eficiencia, las indemnizaciones por

separación injustificada como freno del abuso del poder y los riesgos profesionales como un seguro para el caso de inhabilidad de quienes han gastado sus energías al servicio de la sociedad; también se maneja el capítulo de la libre asociación que son inherentes a la idea del trabajo, sin permitir distinción en la finalidad de la empresa.

Por lo que al reconocerse estos derechos a los trabajadores públicos, los poderes y municipios del estado no solamente cooperan a la conservación de la energía física de los servidores y a la eficacia de los mismos, sino que contribuye al mejoramiento cultural de una importante masa trabajadora de la entidad.

Asimismo el legislador prevé en el presente estatuto los posibles conflictos entre los poderes del estado y los ayuntamientos, con los servidores públicos, es que se crea el Tribunal de Arbitraje, el cual juzga y resuelve los problemas que se presenten; Tribunal que no esta supeditado a una de las partes contendientes, sino que en el participan ambos, para procurar primero un entendimiento y en el ultimo de los casos, un arbitraje que no adolezca de parcialidad. Por lo que se trata de poner al alcance de todos la defensa de la justicia que le asiste tal y como se encuentra establecido en el titulo sexto del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipio y de los Organismos descentralizados de carácter estatal.

En atención a lo antes vertido en el presente apartado puedo decir que la finalidad esencial del Estatuto Jurídico es la dignificaron del trabajo de los servidores públicos, haciéndoles participar de las prerrogativas obtenidas en las luchas sociales que se han librado en nuestro país.

1.7. LA INCLUSIÓN DEL APARTADO "B", EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Si bien es cierto que durante los regímenes de los Presidentes Lázaro Cardenas del Río y Manuel Ávila Camacho, se había buscado de una forma regular y tutelar los derechos de los empleados públicos a través de la expedición de los Estatutos que se han expuesto en el capítulo anterior, de los cuales se puede afirmar que resolvieron de una manera parcial los problemas de los mismos, también resulta igualmente cierto que durante la vigencia de los estatutos de 1938 y 1941 nunca se dejó de atacar a los mismos, ya fuera desde su redacción hasta su constitucionalidad, lo cual creaba un ambiente de incertidumbre dentro de los mismos servidores públicos, por tal motivo y basándose en el gran poder de organización que había adquirido esta clase trabajadora en general, a la cual se le tutelaban sus Derechos laborales en el ámbito constitucional.

Tomando en consideración las anteriores razones el entonces Presidente de la República Mexicana el Licenciado Adolfo López Mateos, se propuso dar fin a esa situación de inferioridad y es así como el año de 1959, envía al poder legislativo un proyecto que tenía la finalidad adicionar al artículo 123 constitucional un apartado denominado "B", el cual contenía como lo señala el maestro Mario de la Cueva " La primera declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos".²⁴

Es así como con fecha 5 de diciembre de 1960, se llevó a cabo la publicación del Diario Oficial de la Federación, en la que se contenía la reforma Constitucional mediante la cual se crea el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación, esto es, el día 6 de diciembre de 1960, y viene a dar otro aspecto a las relaciones del estado con sus trabajadores, en virtud de que se contaba ya con las bases de una rama más del derecho laboral mexicano, y por ende la necesidad de nuevos ordenamientos ligados a la ley federal del trabajo que regularan las condiciones en que prestaban sus servicios los trabajadores al servicio del estado.

²⁴ DE LA CUEVA MARIO. IBID. Pag. 633

CAPITULO II PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Al referirnos al concepto de trabajador, me refiero al sujeto como ente titular de derechos y obligaciones con capacidad jurídica, quien es susceptible, potencialmente de integrarse a la planta productiva del país, brindando su fuerza de trabajo como asalariado o de manera independiente.

Como lo definen en la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física, nunca moral que presta o otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo.²⁵

Tal señalamiento podrá ser completado por otro de los elementos esenciales a la relación de trabajo que se hace consistir en la dependencia económica prevista en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Así una persona puede prestar a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros a partir del establecimiento de una relación labora, que normalmente debe materializarse mediante la suscripción de un contrato de trabajo.

El artículo 3º de la Ley de 1931 establecía que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

²⁵ CABAZOS FLORES, BALTAZAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas, S.A. DE C.V., México, D.F. 1997, pág. 134.

De la definición de trabajador que daba la Ley, ante la ambigüedad de sus conceptos podía llegarse al absurdo de pensar podían ser considerados trabajadores tanto las personas físicas como las morales, atentando a la dignidad de los propios trabajadores.

Por lo demás, el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término trabajador.²⁶

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, se consideran como trabajadores no sólo a los sujetos que prestan sus servicios para una empresa, sino también las que lo realizan en forma independiente, sin subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios comuneros, pequeños propietarios, etc., (Artículo 13 de la Ley del Seguro Social).

Como trabajador, persona física, debemos entender al género humano en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 constitucional que establece que el varón y la mujer, son iguales ante la Ley, en concordancia con lo cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen a la moral social o familiar.

No obstante tal señalamiento, es menester precisar que aún cuando en la Constitución se reconoce la igualdad de ambos sexos, aún se encuentran reminiscencias en la legislación civil, de las que pueden derivarse que en realidad la desigualdad es patente en razón de que de su observancia se desprende que en el mercado de trabajo, los puestos y condiciones de trabajo mejores están reservados para los varones.

Asimismo la ley prohíbe establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política o condición social.

Las disposiciones constitucionales y legales referidas, en la práctica son frecuentemente violadas y desconocidas, ya que constantemente los patrones sí contratan a su personal atendiendo a criterios y atributos o condiciones

²⁶ IBIDEM Pag. 135.

prohibidas por la Ley, tales como la raza, el sexo, o las creencias religiosas o políticas.

En nuestra Carta Magna, se establece sin distinción la calidad de trabajador, empleando vocablos tales como obrero, jornalero y artesano, mientras que, en la Ley Federal del Trabajo únicamente se refiere al "trabajador" como uno de los entes que integran la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los Tratados Internacionales y los usos que se derivan de su aplicación, es frecuente escuchar el término de "empleador" al referirse al patrón y el de "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

En razón de lo anterior, pueden considerarse como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, ya que todos pueden quedar englobados bajo el término genérico de "trabajador" por lo que resulta inútil e intrascendente la enumeración que de ellos dan tanto la Constitución como la ley reglamentaria.

Para que tenga tal carácter, también es necesario que concurren los otros elementos de la relación de trabajo, como son: la "subordinación" y el deber de obediencia por parte del trabajador, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral. También debe ser "personal", es decir, realizarlo, precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el "pago de un salario", lo que integra el otro elemento de la relación de trabajo como lo es la dependencia económica.

Los anteriores requisitos deben concurrir para que se integre la denominación legal de "Trabajador".

El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar su trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes y la desobediencia a las órdenes de aquéllos, es causa de rescisión de la relación de trabajo.

Existen distintas clases de trabajadores como son:

EL TRABAJADOR DE PLANTA, es el trabajador que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indeterminado.

EL TRABAJADOR TEMPORAL, es el que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido. (tiempo determinado).

EL TRABAJADOR EVENTUAL, que es quien presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento (obra determinada).

EL TRABAJADOR DE TEMPORADA, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta (obra determinada).

EL TRABAJADOR A DESTAJO, a quien se le paga por unidad de obra ejecutada (obra determinada).

EL TRABAJADOR DE BASE que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores

o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales de la República, trabajadores bancarios, etc.²⁷

Asimismo la Ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de "TRABAJOS ESPECIALES", a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: trabajos especiales, en su Título Sexto que consta de 17 capítulos.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado que los policías bancarios no son considerados trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones, aunque en estos casos, si el policía bancario, aparte de su función normal como tal, realiza para el patrón otra función o actividad laboral como pudiera ser la de servirle de chofer o cualquier otra labor diferente a la de policía, sería considerado trabajador a los efectos de la Ley Federal del Trabajo, pero sólo en lo que se refiera a la labor extra desempeñada. Jurisprudencia XXXVII, 5ª. Parte, pág. 60 y LXXX, 5ª. Parte, pág. 29 y LXXXII, 5ª. Parte, pág. 28.²⁸

Según el criterio citado, no se requiere de un horario fijo o prefijado en la relación de trabajo o contrato, para estimar que existe relación laboral sujeta a las disposiciones y protección de la Ley del Trabajo, siempre que el trabajo se ajuste a los fines de la empresa.

El maestro Baltazar Cabazos refiere el libro titulado Derecho del Trabajo, que publico la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid, con relación a los socios empleados y señala:

²⁷ BORREL NAVARRO MIGUEL. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1988, Pág. 69 y sig.

²⁸ Véase amparo. Directo. 9512/67 del Banco de Comercio, S.A.

"...La situación del miembro de una sociedad que presta también su trabajo dependiente a la misma en una situación compleja, que no parece que pueda ser estudiada con criterios generales sino que, por el contrario, tales criterios han de variar en función de los diversos supuestos pensables...

...Parece que hay, en principio, acuerdo respecto a la incompatibilidad entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo, en el sentido de que el copropietario de una empresa no puede ser a la vez trabajador por cuenta de la misma. Identificándose los socios con la sociedad, porque los riesgos de aquéllos son los de ésta y porque la voluntad de ésta emana de aquéllos, resultaría que en la misma persona se reuniría la condición de empresario y de trabajador y, por tanto, de empresario de sí mismo. Si el trabajador es, por principio, ajeno al riesgo de la empresa, el socio (que participa en ese riesgo) no puede considerarse trabajador..."²⁹

Al respecto, la jurisprudencia ha ido resolviendo los diversos supuestos concretos que le han sido planteados y nos permite llegar a la muy genérica conclusión de que la calificación de cada uno de ellos ha dependido del grado de participación del socio en la sociedad.

En último término, lo único válido son los principios generales sobre la participación del trabajador en el riesgo de la empresa y el grado de la misma. Si el socio que trabaja en la empresa participa directamente, con derecho al control y asumiendo una parte del riesgo de suficiente importancia, no estamos ante un contrato de trabajo. Cuando el trabajador es un modesto socio de una sociedad anónima, estamos ante un contrato de trabajo perfectamente compatible con la vinculación como accionista a la compañía para la que se trabaja.

De no ser así todos los patrones darían una acción a sus trabajadores para quitarles dicho carácter y esquivar las normas laborales.

²⁹ CABAZOS CABAZOS, IBID. Pág. 136

2.1.1. CONCEPTO DE PATRON

Según el Diccionario Jurídico³⁰, Patrón es el empleador de obreros y, según el diccionario de la Lengua, tiene diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o jefe de un barco, cuyo femenino es patrona.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, "el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Asimismo debe destacarse a este respecto que, nuestro ordenamiento laboral considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

³⁰ PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Diccionario para Juristas. Editorial Mayo. Primera edición. México D.F 1981. Pag. 152.

2.1.2. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo.

Consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si se dan estos elementos, existe para la Ley Laboral. La relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado, de acuerdo con la concepción del maestro Mario de la Cueva, plasmada en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Euquerio Guerrero señala en su libro Manual del Derecho del Trabajo que los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no.³¹

Dicho autor no está de acuerdo con la anterior tesis y manifiesta ser partidario de la teoría contractualista, además infiere que es correcto hacer mención a dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas.

Los primeros sostienen que para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, aún y cuando sea tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar para un patrón y aquél conviene que se realice la labor material de que se trate. Ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de este contrato.

Los Anticontractualistas sostienen, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

³¹ GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1977 Pág. 30.

De igual forma señala el Maestro Guerrero que "...si sólo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme con un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa..."³²

No coincido con esta Teoría, puesto que en la actualidad, es conocido el hecho de que el índice de desempleo es muy alto en este país, en consecuencia es lógico suponer que la demanda de trabajo implica que algunas personas accedan a trabajar, aún en condiciones inferiores a las señaladas por la Ley.

Además de que no todos los patronos cumplen en forma cabal las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, los intereses económicos son mayores y suponen que por la falta del contrato pueden eximirse de sus responsabilidades hacia sus trabajadores.

El autor en cita omite señalar es necesaria la presunción a que se refiere el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si existe un trabajo personal y subordinado se presume la existencia de un contrato de trabajo que liga a las partes, atendiendo a la obligación que tienen los patronos de celebrar y conservar en su poder dicha documentación (artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, es importante mencionar que durante la vigencia de la Ley laboral de 1931, en que se mantuvo la tesis contractual, múltiples trabajadores padecieron el incumplimiento a sus derechos por parte de los patronos ya que el reconocimiento de su calidad de trabajadores surgía a partir de la existencia del contrato, ello inspiró al doctor Mario de la Cueva para plasmar en la vigente ley su concepción relacionista para superar con ello, la circunstancia observada que la teoría contractualista produjo en la clase trabajadora.

a). ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Resaltan en esta institución a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se realice mediante el pago de un salario; y,

³² IBIDEM Pag. 31.

3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica, es sin duda el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral, sino un contrato de prestación de servicios.

Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACIÓN.

Hay situaciones en que pueden constituir una relación de trabajo, cuando un trabajador presta sus servicios en contra de la voluntad del patrón, y sería cuando no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso de un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador.

No obstante, el artículo 49 de nuestro ordenamiento laboral vigente, establece que la patronal puede eximirse de la obligación de reinstalar a sus trabajadores, mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley en cita, cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año, si por la naturaleza del trabajo prestado se infiere que el trabajador debe tener trato directo con el patrón, en los casos de trabajadores de confianza y personal doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

No todas las relaciones laborales están comprendidas y regidas por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y su norma reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, normativas que no rigen para los contratos de comisión o de mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio ni los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión.

En cuanto a la carga de la prueba de la relación laboral, cuando la empresa o patrón afirma que no existió relación laboral sino otra clase de contrato su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración.

Puede existir la relación de trabajo aún en ausencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato Ley.

b) NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO.

En el Derecho Civil se establece que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, en el Código Civil de Francia se establecía el contrato de arrendamiento de servicios.

El tratadista Francesco Carnelutti estableció la idea que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente, en cambio, Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.³³

En la exposición de motivos del Código Civil de 1870 se establece que. "...sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre...".³⁴

³³ DE LA CUEVA MARIO, IBID Pag. 181.

³⁴ IBIDEM

Con la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo, se inició una lucha en contra del contractualismo y el derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ello su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

Si bien, el Derecho Civil había contemplado la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, esto implicó una batalla entre la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del Derecho Civil y por encima de ella la del derecho privado; la nueva idea implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería substituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones.

Sería una afirmación intolerable la que expresara que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen.³⁵

El Maestro Mario de la Cueva, cita a Georges Scelle: en el Derecho obrero, el maestro francés escribió: "...Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física...aplicar la idea del contrato al trabajo, es explicar las cosas a manera del médico de Moliere..."³⁶

Este jurista tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese inmerso en la idea del contrato, de ahí que anunciara que en el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. El nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una

³⁵ IBIDEM

³⁶ IBIDEM Pág. 183.

objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.³⁷

En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos.

También señala que el Derecho del Trabajo, es un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: "el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo".

En tal circunstancia, el contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del Derecho del Trabajo y dado que se trata de un trabajo subordinado, no se puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, si bien el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, la prestación efectiva de éste es lo que determina la aplicación del estatuto laboral.

El trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Es pues, la aplicación efectiva del Derecho del Trabajo independientemente del acto o la causa que le dio origen el aspecto central de la relación contractual.

En resumen podemos considerar que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos-ley y de sus normas supletorias.

³⁷ IBIDEM

2.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Son múltiples e innumerables los conceptos del derecho del trabajo, que tal vez sería conveniente elaborar un trabajo de tesis que se aboque al estudio de dicho concepto, sin embargo la razón por la que aparece en este capítulo y como primicia de esta investigación, es debido a que resulta necesario normar un concepto general o por lo menos introductorio al tema de referencia, pues además este concepto es y ha sido diferente en épocas, países y sistemas jurídicos; por lo tanto a continuación describiré diversos conceptos obtenidos de algunas obras de distinguidos juristas dedicados al estudio del presente tema.

En primer lugar, precisare el origen etimológico de la palabra trabajo entendiéndolo por etimología la ciencia que estudia la verdadera significación de las palabras mediante el conocimiento de su estructura.³⁸

Ahora bien el origen de la palabra trabajo de la cual las opiniones se han dividido, y que algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo³⁹.

Por otro lado existen otras opiniones doctrinales que ven su raíz en la palabra laborare o labrare del término italiano laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como: "...el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza...". Lo cual es razonable, en virtud de que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.⁴⁰

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, establece una definición de trabajo:

³⁸ RAULUY POUDEVIDA, ANTONIO. Diccionario de la Lengua Española. Editorial Porrúa, S.A., Edición, México 1967 pág. 312

³⁹ DE LA CUEVA MARIO. Derecho del trabajo 1 Editorial Porrúa, S.A., México 1980. Págs.135,136

⁴⁰ IBIDEM. Pág. 131

ARTICULO 8. - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

*Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo **toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.***⁴¹

Una vez analizado el concepto de trabajo, así como su adecuación a las normas vigentes, es que procederemos a transcribir diferentes acepciones del termino derecho del trabajo según connotados juristas

El maestro Alberto Trueba Urbina sostiene que: El Derecho del Trabajo lo es de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica."⁴²

Por su parte, el Doctor Néstor de Buen Lozano dice que el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.⁴³

Uno de los conceptos mas acertados y completos del tema, es el expresado por el connotado Doctor Miguel Borrell Navarro, el cual manifiesta lo siguiente:

"Al derecho del trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.

⁴¹ NAVARRO BORRELL MIGUEL, Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, S.A. de C.V., México 1996, Pág. 2.

⁴² TRUEBA URBINA ALBERTO, IBID. Pág.132.

⁴³ DE BUEN LOZANO NESTOR, IBID. Pág.16.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c). Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”.⁴⁴

En atención a los anteriores conceptos del derecho del trabajo opino que este es variante según el lugar y tiempo, debido esto a las diversas situaciones económicas del estado donde se suscite una relación de trabajo.

⁴⁴ BORREL NAVARRO MIGUEL, Derecho del Trabajo, IBID. Pág 75 y sig.

2.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho Laboral guarda una muy estrecha relación con diversas ramas del Derecho, con el Derecho Constitucional. El doctor Baltazar Cabazos refiere en su libro *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano* al distinguido profesor de la Universidad de Colombia Guillermo Camacho, el cual sostiene que: "en las constituciones modernas, por ejemplo la de España, la de la Unión Soviética, la de Uruguay o la de Italia, se define la comunidad o al Estado como formado por trabajadores o, según dice la de Italia, refiriéndose a ese país: es una república democrática fundada sobre el trabajo".⁴⁵

En el Derecho Constitucional, el Derecho del Trabajo, adquiere la garantía máxima de su cumplimiento. En las constituciones políticas se regulan los principios básicos del Derecho Laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, el derecho de huelga, etc.

Con el Derecho Administrativo existen puntos de contacto, El autor en cita refiere también al jurista boliviano, Pérez Paton mencionando que: "el régimen de trabajo y la fiel observancia de las Leyes sociales se hayan bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas, departamentos, tribunales conciliatorios... etcétera"⁴⁶

Con el Derecho Penal, también existen fronteras de contacto. Los delitos laborales, pueden tipificarse en huelgas, o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, violación al pago del salario mínimo, etc.

El Derecho Internacional Público repercute constantemente en el Derecho Laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo, Convenciones de carácter general. El Derecho Internacional Privado influye en cuanto a la regulación de los contratos celebrados por los nacionales para trabajos que puedan efectuarse en el extranjero, o por extranjeros que deban trabajar en el país.

Con el Derecho Mercantil existen, incluso, puntos de constante invasión. Las figuras jurídicas de "agentes de comercio", o "comisionistas" están siendo abarcadas por el Derecho Laboral que considera trabajador, a la persona que presta a otra un servicio personal, en virtud del principio de que entre quien

⁴⁵ CABAZOS FLORES, BALTAZAR. IBID. Pág. 35

⁴⁶ IBIDEM.

presta tal servicio y el que lo recibe, se presupone la existencia de la relación de trabajo.

Con el Derecho Procesal, también existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho procesal general se aplican supletoriamente al Derecho Procesal del Trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que, cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho.

Con la economía, con la moral y aún con la medicina, el Derecho del Trabajo mantiene también estrecha relación. Con la Economía, porque el problema del trabajo interesa por igual al Derecho y a la Economía. Puede afirmarse que el avance o retroceso de la Legislación laboral dependerá, normalmente, de la situación económica de cada país, individualmente considerado.⁴⁷

Con la medicina, porque al protegerse al trabajador como integridad biológica contra los riesgos, accidentes o enfermedades, se habla ya de la medicina del trabajo.

A la palabra "fuente" se le da un sentido metafórico y se llevó al campo del Derecho; es frecuente encontrar que se habla de fuentes en el campo de la Filosofía del Derecho para indicar de donde brota o emana este producto social que rige la conducta de los seres humanos.⁴⁸

Dentro de la teoría jurídica, según vamos a constatarlo más adelante, por fuentes del Derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas, como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse en las normas mismas.

En la terminología jurídica la palabra fuente, presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.⁴⁹

⁴⁷ IBIDEM. Págs. 36 y siguientes.

⁴⁸ GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, Quinta Edición, México, D.F. 1979, Pág. 121.

⁴⁹ GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A., 27 Edición. México, D.F. 1977, Pág. 51

a) .- Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

b).- Son fuentes reales aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

c).-Son fuentes históricas aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etcétera; que encierran el texto de una Ley o conjunto de leyes.

a) Fuentes Formales:

Tradicionalmente se han considerado como fuentes formales del Derecho las siguientes:

- La Ley.
- La Costumbre.
- La Jurisprudencia.
- Los Principios Generales del Derecho y
- La Equidad.

Dentro de los países de Derecho escrito, México entre ellos, la Ley o legislación es la más importante y rica de las fuentes formales.

Las fuentes formales dentro del Derecho del Trabajo, se consignan en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 17 que señala:

ARTICULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo sexto; se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Conforme al texto legal las fuentes del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- La ley (legislación), Constitución, tratados y Ley Federal del Trabajo.
- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Los principios generales del Derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

De la anterior enumeración escapan otras fuentes del Derecho laboral y son:

- El contrato colectivo de trabajo.
- El contrato-ley.
- El reglamento interior de trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

I. Las normas de Derecho escrito.

1.- La Constitución.

Es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que, habrán de respetárseles; se denominan, en su conjunto, garantías sociales, y se contienen en el artículo 123.

Además del anterior, el artículo 5º constitucional, consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga, así como el 32 que establece, la igualdad de circunstancias de los trabajadores mexicanos, respecto de los extranjeros para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.⁵⁰

2.- La Ley Federal del Trabajo.

⁵⁰ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, S.A., México 1999.

En este ordenamiento, se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo, es la Ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución; a ella se refiere el artículo 133 de la carta magna al aludir a las leyes del Congreso de la Unión:

"ARTICULO 133.- Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

3.- Los tratados.

De conformidad con el artículo 133 Constitucional antes transcrito y el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones internacionales, tratados, constituyen también parte de la legislación laboral suprema de este país, dicho numeral dispone:

"ARTICULO 6.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia"

II. Las normas implícitas.

A través de ellas se va a realizar una labor de integración de las lagunas que en la legislación existan, es decir, se faculta a los tribunales a colmar la falta de disposiciones que para algunas situaciones particulares puedan darse, se señalan en el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo como medios idóneos para lograrlo los siguientes:

1.- La analogía.

Este es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos, consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no exista disposición expresa dando así origen a una nueva norma.

2.- Los principios generales.

El artículo 17 de la Ley hace una triple clasificación de esta fuente formal, al distinguir, en primer lugar, a los que propiamente se denominan principios generales del derecho que son comunes a todas las ramas jurídicas y no solo a la nuestra, mencionados en el artículo 14 Constitucional, en segundo lugar, a los principios que se derivan de la constitución, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados y, en tercer lugar, a los principios que se deriven del artículo 123 Constitucional.

III. La Jurisprudencia.

La Jurisprudencia está constituida por los principios jurídicos sustentados por las sentencias o decisiones dadas por la autoridad judicial, al resolver las controversias o conflictos sometidos a ella y aplicar el Derecho.

Cuando un juez o tribunal dicta un fallo poniendo fin a la controversia de que ha conocido, su decisión sólo tiene fuerza obligatoria para las partes interesadas. A diferencia de la ley, que es de observancia general, los efectos de la sentencia se limitan al caso concreto que la ha originado. La razón es que la función del poder judicial es fundamentalmente aplicar el derecho existente a los casos que se presenta, y no crearlo.

Empero, como la ley no siempre es clara ni responde a todas las exigencias de la vida jurídica, por defecto de previsión o por falta de flexibilidad, el juzgador no puede limitarse invariablemente a aplicar el texto legal claro y preciso. Debe hacer obra de interpretación, en la acepción más amplia de la palabra, y determinar el sentido de la ley, cuando es oscura, o llenar las lagunas del Derecho positivo, cuando es deficiente y no contiene preceptos que resuelvan el caso controvertido. En estas circunstancias, la labor del juez se acerca a la del legislador.

Las decisiones judiciales que aclaran o completan el derecho positivo, obligan sólo también, en principio a las partes en la controversia resuelta. Pero cuando se repiten en la misma forma, esto es, cuando resuelven en ocasiones diversas controversias análogas, y aplican a todas ellas idénticas normas jurídicas para establecer siempre iguales principios, éstos adquieren o pueden adquirir fuerza de precedente que señale a los jueces el sentido en que deban resolverse nuevas controversias constituidas por elementos iguales a los de las ya falladas.

La fuerza de los principios impuestos por la vía de la interpretación judicial puede llegar a ser considerable, sobre todo cuando se repiten indefinida e invariablemente por los fallos citados. Puede incluso, por efectos de la costumbre que esos fallos implican, repetidos en la forma dicha, llegar a reformar el Derecho positivo, contra la misma intención del legislador. Naturalmente que para que esto sea posible será necesario o bien que el sistema jurídico de un pueblo dado admita expresamente tan considerables efectos de la costumbre judicial, o bien que los fallos dictados emanen de una autoridad de este orden, que satisfactoriamente organizada, sea la intérprete fiel de la colectividad popular no organizada, como la llama Radbruch,⁵¹ y constituya el resultado de la convicción jurídica de ésta. En este último caso, la jurisprudencia, al igual que cualquier costumbre verdaderamente jurídica, hará labor inmediata de construcción del Derecho, obedeciendo a las leyes naturales del origen de éste, que genialmente presintieron Hugo y Savigni.⁵²

IV. La costumbre.

La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, si bien constituye otra fuente formal del Derecho en general y del Derecho del Trabajo en particular, tiene un carácter supletorio.

Sin embargo, en las empresas, muy frecuentemente por descuido o negligencia de los funcionarios, se crean derechos que el patrón se ve obligado a respetar cuando los trabajadores, con razón, los defienden como costumbre, será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que en cada caso, tomando en consideración las circunstancias particulares, determine si se trata de una costumbre.

⁵¹ GARCIA TRINIDAD. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. Décimo primera edición. México 1963. Pág. 28

⁵² IBIDEM. Pags. 28 y 29

V. La Equidad.

Indica el Dr. Baltazar Cabazos que la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados, y considerando la justicia como el género de la equidad como especie.⁵³

A. Fuentes especiales.

Existen algunas fuentes formales que el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que, en virtud de la importancia de las disposiciones a que dan origen, la doctrina las ha tenido siempre presente y las ha denominado fuentes especiales.

En cuanto a las posibles razones que la comisión redactora de la Ley tuvo en consideración para omitir tales fuentes, anota el maestro Mario de la Cueva que: "...motivo de hondas meditaciones de la comisión fue el problema de los Contratos Colectivos de los Contratos-Ley y de la Sentencia colectiva. Tras algunas veladas, ratificó su convicción de que las tres instituciones son fuentes formales subconstitucionales, cuya misión consiste según las explicaciones ofrecidas, en superar constantemente los beneficios de la declaración de derechos, de la Ley y de los tratados. Y las contempló la comisión como fuentes formales porque, y hemos de volver al tema, sus normas se extienden a todas las relaciones de trabajo presentes y futuras en una empresa o en una rama determinada de la Industria. Pero más que fuentes supletorias de la Ley son normas que se sitúan encima de ella para alcanzar la finalidad inmediata del Derecho del Trabajo. Por otra parte, su naturaleza y sus efectos se precisaron en los capítulos respectivos. Por estas dos consideraciones, se llegó a la conclusión de que no era necesario incluir estas instituciones en la enumeración del artículo 17..."⁵⁴

Las fuentes especiales son:

a).- El Contrato Colectivo.

Indica el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo:

⁵³ CABAZOS FLORES BALTAZAR, IBID. Pág. 135

⁵⁴ IBIDEM

ARTICULO 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o varios trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa.

b) El Contrato-Ley.

Esta fuente se denomina convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye, al menos teóricamente, la figura que de manera más legítima consagra los fines más importantes de nuestra disciplina, ya que a través de ella no sólo se otorgan los beneficios mayores que, con el carácter de norma, se puedan conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de él se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta fuente tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo, debido a su nivel que puede ser estatal o federal y en relación a una rama determinada de la industria, tal y como se establece en el artículo 404 de la Ley Laboral.

ARTICULO 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

c).- El Reglamento Interior de Trabajo.

Determina el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Esta fuente formal ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina y esto con algunas omisiones, en virtud de que, con propiedad, el reglamento interior de trabajo no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a sus trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma Ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos-ley que también poseen tal carácter.

Estas tres figuras son instituciones del Derecho Colectivo y son el origen del derecho autónomo que se crea por los trabajadores y los patrones, de aquí que se les otorgue el carácter de fuentes formales autónomas del Derecho del Trabajo.

d) El Laudo Constitutivo Colectivo.

Se trata de las resoluciones emanadas de los Tribunales del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, de manera semejante a lo que hace por conducto de una Ley por tal motivo, se les ha otorgado el carácter de fuente formal del Derecho del Trabajo.

2.4.- EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL QUE FACULTA AL ESTADO SER PATRÓN Y AL MISMO TIEMPO ESTAR INVESTIDO DE AUTORIDAD.

Ha quedado plasmado en el presente trabajo de tesis, el concepto de trabajador, así como el de patrón, además de las diversas corrientes que generan la relación de trabajo y la forma en que esta ha sido regulada por las leyes de nuestro país, sin embargo cabe mencionar que para que el estado cumpla con sus funciones, requiere de diversos elementos, entre los que se encuentra el humano, sin el cual no se podría cumplir con la función pública; por lo tanto es de afirmarse que desde el empleado de limpieza de cada una de las oficinas gubernamentales hasta los directores de área de las entidades federativas, son considerados trabajadores, en virtud de que surge una relación de trabajo de estos con el gobierno en su carácter de patrón la cual está sujeta a un orden normativo que regula sus condiciones laborales.

A mayor abundamiento, es conveniente mencionar que la relación de trabajo que se genera entre los trabajadores que prestan sus servicios personales subordinados, mediante el pago de un salario a los gobiernos e instituciones descentralizadas de carácter estatal de las entidades federativas, se encuentra regulada de diferente forma a la que sostiene los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, y del Gobierno del Distrito Federal, la cual es regulada por el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución y de sus leyes reglamentarias, debido esto a que el artículo 115 de la Constitución faculta a las entidades federativas a crear y regular normas jurídicas tendientes a normar las relaciones de trabajo con las personas que prestan sus servicios de trabajo a las mencionadas entidades jurídicas, y es por ello que el gobierno de cada entidad de la federación cuenta con un ordenamiento jurídico diferente y que varía en la sustancia de las normas, por lo tanto dicha cuestión genera situaciones diferentes por ejemplo a los trabajadores del Estado de Coahuila y los del Estado de México, lo que trae como consecuencia injusticias en algunos casos, debido a las diferencias de condiciones de vida de la que gozan los trabajadores de los municipios e instituciones de los Estados.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos regula en el artículo 123 apartado "B", lo siguiente:

TITULO SEXTO

Del trabajo y de la previsión social

"ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleo 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:

A....

...B.- Entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores... ⁵⁵

De acuerdo al precepto constitucional antes transcrito, es conveniente manifestar que con el mismo se afirma que la Constitución únicamente contempla a los trabajadores que prestan sus servicios a los poderes de la Unión, entendiéndose por estos a los del poder legislativo, ejecutivo y judicial de carácter federal, así como a los que presten sus servicios para el Gobierno del Distrito Federal, excluyendo de sus beneficios y obligaciones a los de las entidades federativas, municipios, militares marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública, ni a los miembros del servicio exterior mexicano quienes tienen diversos ordenamientos legales que regulan sus relaciones de trabajo.

Es por lo anterior, que el sustento constitucional que otorga al estado la facultad de ser patrón se encuentra contemplado por los artículos 5, 115, 123 y 134 de la Propia Constitución ya que los mismos al respecto señalan.

ARTICULO 5. *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie*

⁵⁵CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS. IBID. Pag. 10.

puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a

ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En atención al precepto Constitucional antes citado podemos determinar que esta prohibido para cualquier persona moral o jurídica, aun para el estado impedir que una persona se dedique a la actividad que le acomode mientras esta sea legitima.

La propia constitución permite a cualquier autoridad gozar de los servicios personales de una persona física, mediante el pago de un salario lo que convierte a la autoridad en patrón en términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que precisa lo siguiente:

"ARTICULO 10. - Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Es por lo anterior que al contratar el estado los servicios personales de una persona a la que no le esta restringido el desempeño de una actividad mientras esta sea licita, es que la autoridad o el estado toma el carácter de patrón, pues requiere para cumplir con sus fines con los elementos humanos para satisfacer las necesidades de los gobernados.

La Suprema corte de Justicia de la nación señala que para encontrarse considerado como trabajador a los servicios del estado se requiere como

condición específica: que se le haya expedido nombramiento o que figure en la lista de raya de los trabajadores temporales, por ende, no puede darse el caso de que se presuma la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio, puesto que no es aplicable, en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un personal y el que lo recibe".⁵⁶

Además de lo anterior existen criterios jurisprudenciales como el siguiente que precisa para los efectos del Juicio de Amparo el carácter del estado o autoridad como patrón:

**ESTADO COMO PATRON Y COMO
AUTORIDAD, PARA LOS EFECTOS DEL
AMPARO. (LEGISLACION DEL ESTADO DE
MEXICO).**

La relación laboral burocrática puede darse perfectamente entre el trabajador y el Estado como patrón, y todos los conflictos que en esa relación existan, deben dirimirse ante el tribunal de arbitraje, porque el estado como patrón actúa en un plano de relación laboral despojo de imperium. En cambio, cuando el estado actúa en una relación de supra actúa en un plano de relación laboral, despojado de imperium y coercibilidad, fincando una responsabilidad administrativa a un servidor público, ello es un acto de autoridad para los efectos del juicio de amparo pues es el estado como autoridad y una supuesta responsabilidad del servidor público, la que se dirime.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL
SEGUNDO CIRCUITO**

Improcedencia 23/90 Alejandro Lopez Delgado. 6 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Graciela M. Landa Duran.

⁵⁶ Borrell Navarro Miguel. Derecho del Trabajo. IBID Pag. 403.

En atención a la anterior tesis de carácter jurisprudencial se infiere claramente que el estado se encuentra investido del imperium cuando actúa como autoridad y cuando ordena, dicta o ejecuta un acto que sea concerniente a desempeñar sus funciones, y que actúa como patrón sin el Jus imperium de hacer cumplir sus propias determinaciones, cuando se encuentra actuando en una relación de trabajo con las personas físicas que le prestan sus servicios.

Para concluir, podemos decir que el fundamento mas claro que faculta a la autoridad o al estado el fungir como patrón, lo es el articulo 123 de la Constitución pues tal precepto jurídico señala y distingue la calidad de los trabajadores al servicio del estado, además de que el mismo señala cuales serán los trabajadores que abarcara el apartado concerniente a tales trabajadores, además de que el articulo 115 precisa la facultad que tienen los congresos o legislaturas locales de regular normas jurídicas que señalen la normatividad de los trabajadores al servicios de las entidades federativas, siendo este por lo tanto el fundamento constitucional que faculta al estado el ser patrón y autoridad al mismo tiempo.

2.4.1.- BASE CONSTITUCIONAL QUE OTORGA FACULTADES A LAS LEGISLATURAS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, PARA LEGISLAR RESPECTO DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PODERES DE LOS ESTADOS Y SUS TRABAJADORES.

Es importante para el estudio del presente tema, determinar primeramente que para que el estado cumpla con sus fines públicos para los que se encuentra destinado, requiere de diversos elementos, independientemente de los económicos, también requiere del elemento humano, por medio del cual se desempeñara la función de la administración pública y de cada uno de sus órganos, es por ello que el artículo 115 de la Constitución en sus partes relativas manifiesta lo siguiente respecto a la facultad que tienen las entidades federativas de regular las normas jurídicas que normen las relaciones de las personas físicas que prestan sus servicios para las entidades federativas:

ARTICULO 115. *Los estados adoptaran, para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, popular teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre conforme a las normas siguientes:*

I...

II...

VIII.- Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.⁵⁷

⁵⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. IBID Pag. 98..

Es por lo anterior que la fracción octava del precepto normativo antes indicado, contiene uno de los aspectos más importantes de este tema el cual es: Las relaciones de trabajo que se establezcan entre los Estados de la Federación y sus trabajadores, así como entre los diferentes Municipios de la República y sus trabajadores. Hasta antes de la reforma de 1983, para nada se ocupaba el artículo en cuestión, ni ningún otro, de regular dichas relaciones, por lo que los referidos trabajadores hubieron de encontrarse al margen de cualquier tipo de regulación jurídica.

En el año de 1960, se creó el apartado B) del artículo 123, que no se realizó con la intención de incluirlos en él, sino que exclusivamente comprendiera a los empleados y trabajadores de los Poderes de la Unión -autoridades federales- y a los del Distrito y Territorios Federales. De tal suerte, se planteó así desde la propia Exposición de Motivos de la Iniciativa.

"Un relevante renglón de la Iniciativa, es la propuesta contenida en la Fracción IX (hoy VIII)⁵⁸, sobre la necesaria regulación de las relaciones de los trabajadores tanto al servicio de los Estados como de los Municipios, los que para corresponder cabalmente a los principios de tutela laboral consagrados en el artículo 123 de la Constitución Federal, deben estar igualmente protegidos, y consecuentemente se sugiere que a fin de que tales trabajadores cuenten con protección legal en un régimen jurídico como el nuestro, se regulen sus relaciones en las constituciones locales y en las leyes estatales, mismas que deben observar como principios básicos la garantía de los derechos mínimos de sus servidores, la implementación de sistemas de servicio público de carrera estatal y municipal, niveles de estabilidad laboral en el empleo, el acceso a la función pública, la protección al salario, la seguridad social, la inclusión de normas que garanticen la eficacia de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, y el establecimiento de procedimientos y autoridades adecuadas para la solución jurisdiccional de controversias"⁵⁹

Sobre este particular se considera que debe proporcionarse al Municipio el apoyo técnico y administrativo correspondiente, lo que se puede lograr si a cada cambio de funcionarios del ayuntamiento se da la renovación de todo el personal de la institución municipal y se toma a la administración del Municipio como objetivo económico de grupo político, sin respetarse los derechos laborales de sus trabajadores.

⁵⁸ En la actual edición de la Constitución aparece dicha fracción señalada con el numeral VIII del artículo 115.

⁵⁹ ACOSTA ROMERO MIGUEL, AZUELA HUITRON MARIANO, FELIX ZAMUDIO HECTOR, LLORENTE GONZALEZ ARTURO La Reforma Municipal en la Constitución, Editorial Porrúa México 1986. pags. 41 a 43.

Abundando un tanto en estos conceptos, el Licenciado. Manuel Bartlett Diaz en su calidad de Secretario de Gobernación, hubo de afirmar, lo siguiente:

"El texto original del artículo 123 facultaba al congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, 'fundadas en las necesidades de cada región': la expansión legislativa a que dio lugar el precepto y la desigualdad en cuanto a los derechos de los trabajadores de las diferentes entidades federativas, fue la causa de la Reforma de 1929 que hizo federal a la legislación en materia laboral.

La doctrina mexicana ha discutido si, en el caso de las relaciones laborales entre los Estados y los municipios con sus servidores, son aplicables los términos del apartado 'A' o los del apartado 'B' del artículo 123 constitucional. Considerando que la tesis del Estado como patrón ya está superada, no parecía aplicable al apartado 'A', considerando la naturaleza de la relación entre los poderes locales y los federales, tampoco parece procedente la aplicación del apartado 'B'.

En virtud de lo anterior, las entidades federativas han dictado leyes del servicio civil que regulan de muy diversas formas la relación de trabajo con sus servidores. Por esto mismo, el Ejecutivo ha considerado necesario establecer principios generales para que los Estados legislen conforme a bases mínimas que habrán de fundarse en la supremacía de la Constitución y del artículo 123. La iniciativa del Ejecutivo de adicionar con una fracción X el artículo 115 persigue la protección de los derechos laborales de aproximadamente un millón de trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios.

El régimen de la Revolución debe garantizar que todo trabajador mexicano disfrute de estabilidad en el empleo, de protección al salario, de seguridad social y de las demás normas que garanticen la eficacia en sus labores y su protección en toda controversia. Esta adición propuesta por el Presidente Miguel De la Madrid llena un vacío y asegura la justicia social para todos los trabajadores al servicio de los Estados y los Municipios. El avance social que entraña es de grandes dimensiones".⁶⁰

Hasta ahora, los trabajadores de la Federación gozan de disposiciones e instituciones que operan para salvaguardar sus derechos, para brindarles

⁶⁰ IBIDEM. pag. 45.

seguridad y estabilidad en sus funciones, y para resolver con equidad y justicia las controversias jurídicas que puedan suscitarse.

La justicia social es atención permanente a los núcleos mayoritarios, a los desposeídos, a quienes con esfuerzo y constancia contribuyen a la grandeza de México. Los servidores públicos son trabajadores de México, y como tales, urgente es satisfacer sus anhelos de justicia, confiéndoles a los Estados la obligación de legislar sobre las relaciones laborales con sus servidores públicos.

Al ordenar la expedición de tales ordenamientos jurídicos, se cierra y perfecciona el círculo de la protección al trabajador mexicano, sea obrero, jornalero, servidor público de la Federación, de los Estados y de los Municipios. El espíritu social de 1917 se actualiza, se subraya y se integra en esta época de renovación moral de la sociedad, con mucha claridad cobra vida el nacionalismo revolucionaria por el que pretendemos estructurar una sociedad libre y justa.⁶¹

Los Estados se reservaron siempre la facultad originaria para legislar sobre las relaciones con sus trabajadores a través de leyes del servicio civil, algunas datan de los años de 1920, de los 30, de los 40, hay alguna de fechas recientes; casi todas en condiciones inferiores a los mínimos del artículo 123.

El artículo 73 de la Constitución, en la fracción X, faculta al congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del artículo 123, pero ese precepto en sus dos apartados jamás contempló a los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales; el apartado "B" se refería exclusivamente al servicio público de los trabajadores de la Federación y del Distrito Federal.

Es por todo lo anterior que se logra al fin contar con leyes locales que de acuerdo a las necesidades de las regiones del país regulen las condiciones de los miles de trabajadores al servicio de los poderes de las entidades federativas, sobre las cuales tal vez valdría la pena regular una ley federal para los trabajadores de las Entidades, Municipios y organismos descentralizados de los estados de la Federación.

⁶¹ IBIDEM. Pag 117.

2.5.- REGLAMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN LOS JUICIOS ENTABLADOS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y SERVICIOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL DEL ESTADO DE MÉXICO.

El ordenamiento jurídico que regula las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado de México, lo es el Estatuto Jurídico de los municipios y servicios coordinados y descentralizados de carácter estatal del propio Estado de México, el cual regula de la siguiente manera el procedimiento laboral en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, es decir cuando estos reclaman o ejercitan su acción ante la autoridad competente para dirimir las controversias de los propios trabajadores por motivo de la relación de trabajo que guardan con el Estado de México en su carácter de patrón que es el Tribunal de Arbitraje del Estado de México.

Dicha autoridad se encuentra facultada para dirimir las mencionadas controversias de acuerdo a lo establecido por el reglamento del Tribunal de Arbitraje Instituido por el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado y de los municipios del Estado de México⁶² cuyo artículo 1º especifica:

***ARTICULO 1.-** El Tribunal de arbitraje quedara integrado por un representante de los municipios del estado, dos representantes del sindicato de Trabajadores al servicio de los poderes del estado y de los municipios y un arbitro nombrado por la mayoría de los representantes.*

El mencionado tribunal desempeñara la función judicial de acuerdo a los preceptos normativos que a continuación me permito transcribir mismos que pertenecen al ordenamiento normativo indicado anteriormente:

CAPITULO SEGUNDO DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE

⁶² Reglamento del Tribunal de Arbitraje, instituido por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado Publicado el 9 de septiembre de 1940, en la Gaceta de Gobierno del Estado de México.

Artículo 12.- El procedimiento ante el tribunal de arbitraje se reducirá a la presentación de la demanda que deberá de hacerse por escrito o verbalmente en comparecencia; a la contestación, que también podrá hacerse en cualquiera de las dos formas citadas; a la audiencia de pruebas y alegatos, y a la resolución que dicte el tribunal.

En atención al precepto normativo antes transcrito, se infiere que la acción que se intente ante el tribunal de arbitraje, debe de ser necesariamente incoada a instancia de parte, por escrito o verbalmente, por comparecencia, y en cualquiera de las dos formas citadas a la audiencia de pruebas y alegatos, a la resolución que dicte el tribunal.

Artículo 13.- La demanda llenara los requisitos a que se refiere el artículo 98 del Estatuto Jurídico y, si es por escrito, deberá de firmarse por el demandante o por otra persona ante dos testigos.

Artículo 14.- Presentada la demanda se mandara correr traslado a la parte demandada, bien mediante notificación personal en los términos del Código de Procedimientos Civiles o bien, por inserción del auto respectivo en la "Gaceta del Gobierno, surtiendo efectos la notificación al siguiente día de la publicación o de practicada la diligencia por el notificador.

Es importante mencionar que el presente trabajo de tesis se realiza a fin de demostrar la ilegalidad del artículo que me permito transcribir a continuación, y que tiene gran repercusión en el patrimonio del Estado de México por las razones que se expondrán en el capítulo respectivo:

ARTICULO 15.- En el traslado se emplazara al demandado para que comparezca a contestar la demanda dentro de los tres días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación.⁶³

⁶³ IBIDEM. Pag. 3

Como comentario anticipado al capítulo donde se precisara porque el precepto normativo antes transcrito viola el principio de igualdad procesal en la fijación de la litis del Estado de México en su carácter de patrón en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, cabe mencionar que el legislador de la entidad pretendió realizar un juicio demasiado sumario en el que únicamente concedió un término de tres días al patrón (estado), a fin de que diera contestación a las demandas formuladas en su contra llámese autoridades estatales, descentralizadas, municipios y todas las que dependen de los poderes de la entidad federativa.

Una de las consecuencias que puede tener el precepto normativo antes transcrito es lo establecido por los artículos siguientes:

Artículo 16.- La falta de contestación a la demanda implica la confesión de los hechos contenidos en la misma demanda.

Artículo 17.- Contestada la demanda o dados por confesados los hechos contenidos en ella, de oficio se citara a la audiencia de pruebas y alegatos que deberán celebrarse dentro de los diez días siguientes.

Tal y como se encuentra regulado en materia procesal civil, así como en el procedimiento de la ley federal del trabajo el hecho de no contestar la demanda, se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial de demanda, lo que necesariamente implica un laudo contrario a los intereses del demandado.

Posteriormente se continúa con el procedimiento en términos de los artículos que a continuación me permito transcribir:

ARTICULO 20.- *A la hora señalada para la audiencia de pruebas y alegatos se principiara por el ofrecimiento de pruebas. Calificadas estas de procedentes, por el tribunal, se recibirán desde luego o en el día y hora que lo estime prudente el tribunal atendiendo a la naturaleza de la prueba, para cuyo efecto se podrá suspender la audiencia,*

por una sola vez, para continuarla el día señalado para la recepción de la prueba.

ARTICULO 22.- *Diligenciadas Las pruebas admitidas se entrara al capitulo de alegatos que podrán producirse por escrito o verbalmente, sin permitirse la palabra por un tiempo mayor de media hora y por mas de una vez para cada una de las partes.*

ARTICULO 23.- *Producirá sus alegatos el actor y enseguida el demandado.*

ARTICULO 24.- *Concluidos los alegatos, si a juicio del tribunal no se hacen necesarias pruebas para mejor proveer, se dictara resolución que proceda y si el tribunal decreta pruebas para mejor proveer de oficio o a petición de parte, una vez diligenciadas se dictara resolución.*

ARTICULO 25.- *Contra la resolución dictada por el tribunal no cabe recurso alguno.*

De los anteriores preceptos normativos, se desprende el procedimiento mediante el cual el tribunal de arbitraje del Estado de México, tramita los juicios que son seguidos por sus trabajadores, que en resumen podríamos decir que este como cualquier otro juicio se inicia a instancia de parte por medio de la presentación de una demanda, ya sea por escrito o verbalmente, posteriormente se hará del conocimiento de la parte demandada, y **se le concederá un termino de tres días** para dar contestación a la acción intentada, una vez realizado lo anterior el tribunal señalará día y hora para el verificativo de la audiencia de pruebas y alegatos, en la que las partes ofrecerán sus medios de prueba, y a su vez la autoridad las admitirá y proveerá lo necesario para el desahogo de las mismas, una vez desahogadas las pruebas el tribunal mandará cerrar la instrucción y se entrara a la etapa de alegatos, para que posteriormente el tribunal dicte la resolución definitiva que proceda, sin que dicha resolución admita recurso alguno.

Respecto a lo anterior, puedo agregar que el mencionado procedimiento carece de figuras jurídicas procesales, como el reglamentar las cuestiones incidentales que puedan surgir o los procedimientos especiales que pudieran causarse, sin embargo la mayor deficiencia la encontramos en el hecho de que únicamente se le conceda a la parte demandada un término de tres días para dar contestación a la demanda, resultando esto una injusticia procesal, cuestión que será analizada en el capítulo correspondiente de este trabajo de tesis.

Así es como el procedimiento del Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado y de los municipios del Estado de México, permite a los trabajadores y al Estado de México, en su carácter de patrón dirimir las controversias que se lleguen a suscitar con motivo de la relación de trabajo que entre estos se genere.

2.6.- REGLAMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL, EN LOS JUICIOS ENTABLADOS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y SERVICIOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN OTRAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

Con el fin de hacer notar el sentido del porque este tema se encuentra en el presente trabajo de tesis, es necesario mencionar que la Constitución de Los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 115 fracción VIII establece:

"ARTICULO 115.- ...

...VIII.- Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los Ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias."⁶⁴

Es por lo anterior, que en este capítulo se hará una referencia a los ordenamientos que han creado las legislaturas locales de diversas entidades federativas de nuestro país, con fundamento en lo establecido en el precepto constitucional antes mencionado, respecto a las relaciones del estado con sus trabajadores, y de manera breve analizaremos el procedimiento que se sigue en caso de que surja alguna controversia laboral entre las entidades federativas en su carácter de patrón y sus trabajadores, y si estos ordenamientos también vulneran la garantía de igualdad procesal que tutela nuestra carta magna.

A continuación, realizaremos un análisis del procedimiento que se sigue en algunas entidades federativas a fin de percatarnos y comparar, si también a las entidades federativas, les es violentado en su carácter de patrón, el principio de igualdad procesal en la fijación de la litis, en virtud de que a los municipios y los organismos descentralizados de carácter estatal del Estado de México, les es

⁶⁴ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. IBID. Pag. 98.

únicamente otorgado un termino de tres días para dar contestación a las demandas que son entabladas en su contra por los trabajadores que le prestan sus servicios en caso de que ocurra alguna controversia respecto a la relación de trabajo que entre estos se suscita, cuestión que es violatoria de la garantía de igualdad procesal, pues no es suficiente dicho termino para dar contestación a una demanda y recabar los datos y pruebas que serán adminiculados con la misma, lo cual traerá como consecuencia una sentencia definitiva contraria a los intereses de la entidad y repercutirá en su patrimonio, es por lo que comprobaremos si también en otras entidades federativas ocurre el mismo supuesto.

**LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADOS DE
BAJA CALIFORNIA.**

**“...TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- La presente ley es de observancia general para las autoridades, funcionarios y trabajadores integrantes de los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial; Municipios e instituciones Descentralizadas del estado de Baja California.

Para los efectos de esta Ley se denominaran a los tres poderes, Municipios e instituciones Descentralizadas autoridades publicas....”

...Artículo 117. – Tan pronto reciba la primera promoción o demanda en su caso, relativa a un conflicto individual, colectivo de naturaleza jurídica o sindical el Tribunal del Arbitraje señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda y apercibir al demandado de tenerlo por inconforme con todo

arreglo y de tener por contestada la demanda en el sentido afirmativo si no ocurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia del Tribunal, se aumentara el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada 100 Kilómetros o fracción.⁶⁵

Al analizar la ley del servicio civil de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, municipios e instituciones descentralizados de Baja California, encontramos que también a las instituciones y municipios de dicha entidad federativa, la ley antes indicada es violatoria de los principios de igualdad procesal, pues el término de tres días que señalan los preceptos normativos del ordenamiento jurídico antes mencionado es totalmente insuficiente, para poder elaborar una adecuada defensa, ya que no todas las instituciones tienen en su poder los documentos que pueden utilizar para acreditar las excepciones que opusieren, y si bien es cierto, pueden señalar el lugar donde se encuentran los documentos, estos son necesarios para un litigante a fin de planear una estrategia de defensa para los intereses de el estado en su carácter de patrón.

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. *La presente es de observancia general y regula las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio del estado de Michoacan de Ocampo y los municipios, por una parte y por la otra los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los ayuntamientos y aquellos organismos*

⁶⁵ Reseña laboral Burocratica; Gobierno del Estado de México, Secretaria del Trabajo y de la Prevision social Año I numero 7, Pag. 121 Pliego Impresiones Toluca México 1992.

descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos llegue a señalarse su aplicación.

ARTICULO 99. *El procedimiento para resolver controversias que se sometan al tribunal de Conciliación y Arbitraje consistirá en la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, contestación que se hará en igual forma; una sola audiencia en la que se recibirán, las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciara resolución, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la practica de otras diligencias en cuyo caso se ordenara que se lleven a cabo y una vez desahogadas, se dictara laudo.*

ARTICULO 102.- *La contestación de la demanda se presentara en un termino que no exceda de cinco días contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.*

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal se ampliara el termino en un día mas por cada 100 Km. De distancia o fracción que exceda de la mitad.

ARTICULO 108.- *Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del termino concedido se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.⁶⁶*

Encontramos en los preceptos normativos antes transcritos, que a diferencia del anterior ordenamiento normativo del Estado de Baja California, únicamente se le otorga al Estado en su carácter de patrón y demandado en los

⁶⁶ IBIDEM. Pag. 135.

juicios que son seguidos por sus trabajadores un termino de cinco días para dar contestación a la demanda, que si bien es cierto, es superior al que otorga el Estatuto Jurídico municipios y servicios coordinados y descentralizados de carácter estatal del Estado de México, el cual considero que es mínimo, en virtud de que es Superior el numero de personas que laboran al servicio de los municipios y entidades federativas, al de una empresa privada en general, cuestión por la que la administración del personal es compleja y es difícil tener la información de cada uno de los empleados, cuestión por la que el estado debería a si mismo regular normas que le beneficien en cuanto al procedimiento que se sigue en los juicios que son entablados por sus trabajadores en su contra.

**PODER LEGISLATIVO
DECRETO NUMERO 5**

**QUE CONTIENEN LA LEY DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y
JUDICIAL DE LOS AYUNTAMIENTOS Y
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO.**

*La H. Legislatura Constitucional del Estado Libre y
Soberano de Quintana Roo,*

DECRETA:

*Ley de los trabajadores al servicio de los poderes
legislativo, Ejecutivo y judicial, de los
Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del
Estado de Quintana Roo.*

**CAPITULO I
OBJETIVOS Y FINES**

ARTICULO 1.- *La presente Ley es de observancia
general para los titulares, autoridades y
funcionarios integrantes de los poderes
Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Ayuntamientos y
organismos descentralizados del Estado de*

Quintana Roo y para los trabajadores a su servicio.

ARTICULO 132.- La primera promoción o demanda relativa a un conflicto individual, colectivo o sindical, deberá presentarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con sede en la capital del estado, quien únicamente se limitara a recibirla y remitirla al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje durante el termino de cuarenta y ocho horas.

El presidente del Tribunal citara a las partes dentro del termino de 24 horas siguientes, a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo de dentro de los cinco días a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurara avenir a las partes, de celebrarse convenio se elevara a la categoria de laudo, que las obligara como si se tratara sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, turnara el expediente al secretario general de acuerdos del tribunal para que proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capitulo.

ARTICULO 137.- La contestación de la demanda se presentara en un termino que no exceda de cinco días, contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del articulo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliara el termino de un día por cada 100 Kilómetros de distancia o fracción que excederá de la mitad.

ARTICULO 143.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del termino no concedido o si resulta mal representado, se tendrá

*por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.*⁶⁷

Del ordenamiento antes indicado, se desprende que de igual forma el propio estado se otorga un termino de cinco días para dar contestación a la demanda el cual considero es limitado, pues no es muchas veces factible para los municipios y entidades allegarse de los elementos necesarios para poder contestar una demanda en la que se tengan verificar documentales en especifico contratos individuales de trabajo, recibos de pago, nominas y los documentos que precisa el articulo 804 de la Ley Federal del Trabajo, normatividad supletoria a estos ordenamientos normativos.

**LEY DEL SERVICIO BUROCRATICO DEL
ESTADO DE TAMAULIPAS
TITULO PRIMERO
CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°.- *La presente Ley rige las relaciones de trabajo entre el Gobierno del estado de Tamaulipas y sus trabajadores, excluyéndose aquellos que por su sistema de trabajo se rijan por sus propias disposiciones legales.*

Artículo 101.- *El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al tribunal de arbitraje, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito; a la respuesta que en igual forma se de a la demanda respectiva, y a una sola audiencia en la que se presentaran pruebas y alegatos de las partes. El tribunal pronunciara resolución dentro del termino de setenta y dos horas siguientes a la Audiencia, a menos que, a su juicio, se requiera la practica de Audiencia y Diligencias posteriores, en cuyo caso ordenara que se lleven a cabo.*

Artículo 106.- *La Contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que esta,*

⁶⁷ IBIDEM Pag. 155

*será presentada en un termino que no exceda de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que fuere notificada. La no presentación de esta dentro del termino establecido, hará que se tenga contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.*⁶⁸

De acuerdo a la reglamentación antes transcrita, es evidente que este se ajusta a lo planteado en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que también concede a la parte demandada un término de diez días para dar contestación a la demanda, esto es, que debe de celebrarse la audiencia de ley en un termino que no exceda de diez días anteriores al emplazamiento.

En conclusión, podemos afirmar que es variante la forma en que se encuentra regulado el procedimiento y los términos en los juicios tramitados por los trabajadores en contra de las entidades federativas y sus instituciones, las cuales en algunos casos son también violatorias de los principios de igualdad procesal y audiencia.

⁶⁸ IBIDEM Pag. 170.

CAPITULO III DE LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD PROCESAL EN LA FIJACION DE LA LITIS.

3.1. PRINCIPIOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El estudio de una figura jurídica requiere una referencia objetiva del tema, esto es, delimitar los conceptos y definiciones del mismo, es por ello que a continuación previamente de iniciar el estudio de la violación al principio de la igualdad procesal que sufre el Estado de México, en su carácter de patrón en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, es importante determinar el significado del termino igualdad e igualdad procesal como tal.

Es por lo anterior, que a continuación se transcriben diversas definiciones entre las que se encuentra la del Diccionario para juristas de Juan Palomar de Miguel⁶⁹, respecto al termino antes mencionado:

IGUALDAD. (lat aequalitas) f. Conformidad de una cosa con otra en cuanto a naturaleza, forma, calidad o cantidad. Proporción y correspondencia resultante de muchas partes que uniformemente componen un todo.

IGUALDAD PROCESAL. Principio esencial en la tramitación de los juicios de cualquier índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Garantía de igualdad ante la ley, principio de igualdad.

La naturaleza ha dotado a los hombres en forma desigual, los cuales gozan de diferencias de carácter, de resistencia, fuerza, peso, inteligencia, habilidad, memoria y demás cualidades y características personales, a veces consubstanciales a la personalidad misma de cada uno, cuyas diferencias son las que hacen tan necesaria la vida en sociedad.

Pasando del punto de vista natural a su análisis desde el punto de vista jurídico, que es el que interesa a nuestro estudio, tenemos que la igualdad tiene

⁶⁹ PALOMAR DE MIGUEL JUAN. IBID Pag. 705

trascendencia jurídica solo cuando es aceptada por el Derecho y solo en los términos que este la regule y considere.

Su fundamento lo encontramos en que si los hombres tienen igual naturaleza, su actividad social debe ser regida por las mismas normas, reconocedoras de este principio y aunque aquellas deben regirse conforme a sus diversas actividades se trata de una igualdad formal.

La igualdad de derechos, consiste en que las leyes que deben ser generales, no pueden establecer excepciones a favor o en contra de personas o de grupos determinados, ni para restarles ni negarles derechos ni para concederles privilegios o prerrogativas.⁷⁰

Tradicionalmente en el marco constitucional a las garantías de igualdad se les agrupa en diversas disposiciones constitucionales en un rubro especial, que se diversifican de las garantías de igualdad, de libertad, de propiedad y de seguridad jurídica.

Para efectos del presente capítulo, las garantías de igualdad deben ubicarse dentro de las garantías del orden jurídico, porque el igualar a las personas frente a la ley, en realidad es someter a un orden jurídico determinado a todas las personas sin distinción.

Para decirlo en las palabras de Radbruch: "La igualdad no es un dato, las cosas y los hombres son tan desiguales -como un huevo a otro-, la igualdad es siempre una abstracción desde un punto de vista determinado de una desigualdad dada".⁷¹

Para el autor antes citado, el concepto de igualdad aventaja al de libertad, pero no se trata con esta distinción de la eliminación del elemento liberal por el democrático, o viceversa, sino de la preponderancia de uno u otro en la llamada mezcla demoliberal. Pero subraya que la igualdad ante la ley solo se apoya en la exigencia de la justicia⁷².

⁷⁰ BORREL NAVARRO MIGUEL Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho del Trabajo editorial Sista. quinta edición. México D.F. 1996 Pag. 215

⁷¹ RADBRUCH GUSTAVO Filosofía del derecho, Editorial Porrúa México D.F. 1975 Pag 46.

⁷² IBIDEM Pag. 55.

En cierta forma, los conceptos anteriores se asemejan a los que sostiene Isidro Montiel y Duarte⁷³, cuando afirma que la igualdad no es por sí sola una garantía, ya que nada ganaríamos con ser todos igualmente víctimas de un gobierno absoluto, y en realidad la saludable importancia de la igualdad depende de su relación con leyes y con instituciones liberales que nos garanticen el goce de los derechos que se otorguen a todo hombre sin distinción, concluyendo: "De este modo, considerada la igualdad como una garantía individual, general y común a todos los hombres indistintamente, sean naturales o extranjeros, y sean o no ciudadanos, puede y debe decirse que es el derecho que todos los hombres tienen para ser juzgados por unas mismas leyes que constituyan el derecho común, fundado sobre reglas generales y no sobre prescripciones excepcionales de puro privilegio. Así pues la garantía de igualdad esta bien presentada con las palabras de igualdad ante la ley.

Con lo anterior, tendríamos que sintetizar todos los anteriores conceptos sosteniendo que la igualdad no se encuentra respecto de los hombres, sino de las leyes al regular los derechos e interrelaciones de aquellos, y de los tribunales al interpretar dichas leyes.

Por esto último la igualdad, se interpreta como una garantía de un orden jurídico que permite que aproveche a todos los individuos por igual, independientemente de la desigualdad que está implícita en la fenomenología de las personas, porque de otra forma el orden jurídico no sería justo al permitir privilegios o excepciones a ciertas personas, que no se reconoce a otras en idénticas circunstancias.

Asimismo el Doctor Ignacio Burgoa O. señala que "la igualdad se traduce en que varias personas, en numero indeterminado, que se encuentren en una determinada situación tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado."⁷⁴

Las disposiciones constitucionales en donde aparecen estos criterios de igualdad se localizan en los artículos 1° y 2°, 4°, 12, 12 y 28 de la Constitución Federal.

⁷³MONTIEL Y DUARTE ISIDRO Estudios sobre Garantías individuales segunda edición facsimilar México Pag. 404.

⁷⁴BURGOA IGNACIO IBID. Pag. 375.

Cabe mencionar que la doctrina establece dos teorías integradoras del derecho Social, pues de estas depende de gran manera la forma en que la igualdad procesal en el derecho del trabajo se encuentra inclinada hacia el trabajador.

Una de estas es la difundida y aceptada unánimemente, sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de éste el derecho obrero y el derecho económico.⁷⁵

La otra, exclusivamente nuestra, proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado, por lo que el derecho del trabajo como parte del social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. Por esto es derecho social.

Ambas teorías se complementan e integran la Teoría General del Derecho Social en el artículo 123.

La constitución de 1917, fue la primera en el mundo en consignar un derecho social positivo no sólo para proteger a los económicamente débiles, sino para proteger y reivindicar a los campesinos en el artículo 27, devolviéndoles la tierra que les pertenecía y a los trabajadores en el artículo 123 para devolverles también la plusvalía proveniente de la explotación del trabajo humano, entregándoles a cambio los bienes de la producción; todo lo cual conduce a la socialización de la Tierra y del Capital, del trabajo y consiguientemente del pensamiento y de la vida misma⁷⁶.

La anterior, es la teoría jurídica y social del artículo 123, que debe ser materializada por medio de la legislación gradual, de la administración de la jurisdicción social, pues de no conseguirse a través de la evolución progresiva no habrá otro remedio: La revolución proletaria.

En esta forma, el artículo 1º, de la Constitución Federal, reconoce una igualdad de las personas respecto de los derechos públicos subjetivos que se enuncian en el capítulo de garantías. El artículo 2º establece una igualdad que

⁷⁵ Cfr. ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México, 1941, Pag. 32.

⁷⁶ IBIDEM. Pag. 35.

pertenece a la persona humana - al prohibir la esclavitud -, en lo que se relaciona con sus atributos naturales y esenciales; el artículo 4º, establece la igualdad de los sexos; el artículo 13 declara una igualdad que se garantiza en el momento del juzgamiento de las personas, precisando las características de las leyes y tribunales que por igual pueden aplicarse e intervenir en los procedimientos necesarios para tal finalidad. Y el artículo 28 establece la libre concurrencia, que es igualitaria.

Es así como se deduce, que el orden jurídico en México, ha sido empleado para dar a la clase trabajadora una serie de condiciones de igualdad que se desprenden de los conceptos constitucionales que rigen la parte dogmática de la mencionada carta magna.

A propósito de lo anterior la Ley Federal del Trabajo de 1970 incorporo principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Un ejemplo lo encontramos el artículo 2º que expresa el propósito de las normas laborales de "conseguir el equilibrio y la justicia inicial en las relaciones entre trabajadores y patrones", que define un principio populista, pero en una clara tesis de capitalismo socializado. A su vez el artículo 3º incluyo además, los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia, en el segundo párrafo del mencionado precepto normativo se consagró el principio fundamental de la igualdad de trato entre los trabajadores y en el artículo 18, el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Entre los principios que no merecieron, en el orden sustantivo, una referencia expresa, se encuentran, sin embargo, otros de importancia excepcional. La condición tutelar, en beneficio del trabajador, es un principio indiscutible del derecho individual que comparte con el administrativo laboral. El principio del equilibrio entre las partes, como meta normativa, por la vía legislativa, o a través de la contratación colectiva, resalta como la condición particular del derecho colectivo. Cuyo fundamento se encuentra en los propósitos que a la huelga señalan la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y la fracción I del artículo 450 de la ley, y que se hacen consistir en la armonía de los derechos del trabajo con los del capital.

Los principios del derecho procesal no se expresaron, con claridad en las reglas de la ley de 1931 ni en la de 1970. Ciertamente podían inferirse, como lo hizo Alberto Trueba Urbina⁷⁷ en su Derecho Procesal del Trabajo de 1941 y que

⁷⁷ IBIDEM. Pags. 423 a 426.

quedó ratificado en las subsecuentes ediciones (en la edición de 1971, pp. 423-426). Sin embargo resulta evidente que al margen de que se encontraran ciertos principios más o menos encubiertos (oralidad, inmediatez, sencillez, gratitud, etc.) lo fundamental es que el derecho procesal laboral respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso. En eso radicaba una diferencia importante que indebidamente vinculaba esas reglas mucho más al espíritu predominante en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

El nuevo Título Catorce de la ley, a partir de 1980 ha puesto, en cambio, de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios y rompe con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

No obstante esta coincidencia actual, sí resulta necesario poner de manifiesto las semejanzas y diferencias que presentan los principios sustantivos y los procesales.

En primer término, es obvio que tanto del derecho sustantivo como el procesal intentan la realización de la justicia social. A ese efecto ambos estiman que existe una evidente desigualdad entre las partes, sustancialmente derivada de la diferencia económica y como consecuencia, cultural, en que se encuentran. En virtud de ello procura la igualdad como meta. El derecho sustantivo, estableciendo de manera impositiva, inclusive por encima de la voluntad del trabajador, determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas.

El derecho procesal reconociendo que el trabajador debe de ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.

De acuerdo a los conceptos de mayor uso el proceso puede estar sometido a los siguientes principios:

- * Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- * De actuación escrita u oral.
- * Solemnidad, formalidad o sencillez.

- * Onerosidad o gratitud.
- * Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- * De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia.
- * De **paridad o desigualdad procesal**.
- * De foro forzoso o de libre elección del foro.
- * De congruencia o de ultra o plus petición.
- * De mediatez o inmediatez.
- * De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.

Podrían mencionarse, evidentemente, otros principios. Sin embargo, a los efectos de este trabajo, resultan suficientes los enunciados.

Las diferencias son, a su vez, evidentes. El derecho sustantivo está destinado, en lo fundamental, a consagrar los derechos de los trabajadores o a reglamentar las vías para que éstos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes como una finalidad laboral, se determinen coactivamente nuevos derechos.

3.1.1. CARACTERISITICAS DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

El conocimiento de los principios procesales exige, ciertamente, una revisión de su naturaleza. Porque puede ocurrir, de no observarse esa exigencia científica, que pasen por principios lo que en el fondo no son más que buenos deseos. Un ejemplo podrá aclarar las cosas: De acuerdo al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, deben observarse los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante y dispositivo, este último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha al proceso. Pero además el mismo precepto pone de manifiesto la conveniencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo. En este caso estas tres últimas cualidades no constituyen un principio, sino una aspiración. Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones. Las aspiraciones, en el sentido en que empleamos el término, son más que nada una expresión de buenos deseos y, en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a un término feliz.

Sin que quede duda alguna de que al hacerlo el legislador se extralimitó, ya que intentó justificar con ello sus propias disposiciones, expresando la ratio legis, lo que evidentemente está, por lo menos, fuera de época y de técnica, en el artículo 685, el primero de la reforma procesal de 1º de mayo de 1980, se hace una amplia enunciación de los principios generales del derecho procesal del trabajo.

El artículo de referencia forma parte de un capítulo intitulado, precisamente "Principios procesales", que se desarrolla en cuatro artículos (685 al 688, inclusive) a lo largo de los cuales se hace presente la política seguida en esta materia procesal.

De conformidad con lo expuesto en los cuatro artículos que mencionamos, nuestra ley laboral consagraría los siguientes principios general del derecho procesal:

- a) Publicidad.
- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad predominante.
- e) Instancia de parte (principio dispositivo).
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo. Esta habrá de reflejarse en:

- f.1) Inclusión de las prestaciones que no reclamó el actor, pero que deriven de las acciones intentadas.
- f.2) Ejercicio ex officio de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.
- f.3) Exención al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón, quien deberá exhibir los documentos que "de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa" (art.784).
- f.4) Imputación general al patrón de la carga de la prueba.
- g) Inmutabilidad del proceso. Ha sido definida por Jorge Fábrega⁷⁸ diciendo que "en determinada etapa procesal se fija definitivamente y consolida el cuadro objetivo, subjetivo y de tramitación del proceso y que la correspondiente escritura continúa, sin variación, hasta el momento de dictar sentencia y que aún se prolonga hasta su ejecución).
- h) Facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.
- i) Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.

La característica de estos principios consiste en que no se expresan por su nombre. Simplemente están presentes como razón de ser, a veces de toda una política procesal y, en ocasiones, sólo de una disposición concreta pero que, a su vez, es representativa del espíritu de la ley.

Estos principios se ponen de manifiesto, fundamentalmente, con relación a las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar, pero no suelen aparecer cuando se trata de las normas que fijan las vías procesales.

Podemos mencionar entre los principios implícitos a la desigualdad procesal la cual se pone de manifiesto a través de múltiples disposiciones de la ley.

Respecto al principio de igualdad de las partes ante los actos procesales el Profesor Eduardo J. Couture señala lo siguiente:⁷⁹

⁷⁸ FABREGA JORGE. Estudios procesales, Panamá, 1980, Pag. 120

⁷⁹COUTURE EDUARDO J. Estudios de Derecho Procesal Civil. Ediciones de Palma Buenos Aires Argentina 1989 Tercera edición Pag. 66.

Además de las peticiones, alegaciones y pruebas, otras garantías para los actos procesales, complementarias del debido proceso, surgen del texto de la Constitución.

La más significativa de todas ellas, por su importancia social, es la relativa a la igualdad de las partes.

El artículo 8 de la Constitución establece que "todas las personas son iguales ante la ley, no reconviniéndose otra relación entre ellas sino la de los talentos o virtudes". El desenvolvimiento procesal de este principio es el de igualdad entre las partes en el proceso. En tanto sea posible dentro de las necesidades técnicas del debate, la ley procesal primero y el juez luego, deben inclinarse a que actor y demandado actúen en el proceso en un plano de igualdad.

En la etapa de conocimiento, igualdad debe consistir en dar a ambos contendientes análogas posibilidades de expresión y prueba. En la etapa de ejecución, en admitir dentro de términos mas reducidos, los medios de defensa necesarios para evitar la realización de los bienes de deudor a favor del acreedor.

Lo anterior lo podemos entender en que la igualdad se debe de garantizar a las partes durante el procedimiento por medio del cual se hacen del conocimiento los hechos controvertidos al Juzgador, a fin de que sean las posibilidades de las partes para probar sus pretensiones o defensas en identidad de circunstancias.

Por lo anterior, es que deduzco que el espíritu de la ley laboral, es el de tutelar los derechos de la clase trabajadora, sin que esto implique una desigualdad, pues por un lado el patrón cuenta con los medios para poder desenvolverse dentro de un procedimiento y por otro lado, el trabajador es quien puede sufrir para poder lograr contender en este debido en muchos casos a la incapacidad económica para realizarlo, por eso la ley permite y tutela diversos principios fundamentales, que desde luego no deben de vulnerar el derecho del patrón para defenderse en un juicio.

3.2. DE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD PROCESAL EN LA FIJACIÓN DE LA LITIS QUE SUFRE EL ESTADO DE MÉXICO, EN SU CARÁCTER DE PATRÓN EN LOS JUICIOS QUE SON INSTAURADOS POR SUS TRABAJADORES.

En el presente apartado haré notar en que forma se genera la violación al principio de la igualdad procesal en la fijación de la litis que sufre el Estado de México, en su carácter de patrón en los juicios que son instaurados por sus trabajadores.

Es por lo anterior que determinaremos a continuación diversas acepciones del termino fijación de la litis, debido a que es importante determinar porque precisamente en la fijación de la litis es cuando le es violado al Estado de México en su carácter de patrón el principio de igualdad procesal.

El diccionario para juristas de Juan Palomar de Miguel⁸⁰ conceptualiza la litis y fijación de la litis de la siguiente manera:

LITIS.- (lat. Lis.) Der. Lite, litigio.- abierta. Der. La que puede modificarse por las partes hasta antes de citación para sentencia definitiva. -Cerrada, Der. La que no puede ser modificada por las partes después de haber sido fijada en los escritos de demanda, contestación replica y duplica. -constitucional Der. Controversia o conjunto de puntos que se discuten en el juicio de amparo. Contestatio. Der. Contestación a la demanda. Denuntiatio Der Rom. Notificación que el demandante dirigía al demandado, comunicando el motivo del juicio y la fecha fijada para comparecer ante el magistrado en el procedimiento "in jure". De segunda instancia. Der controversia que se suscita en un juicio laboral.

FIJACION DE LA LITIS: Determinación precisa de las cuestiones litigiosas que las partes someten a la decisión del juez.

Asimismo la jurisprudencia define lo siguiente respecto a la fijación de la litis

Sexta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

⁸⁰. PALOMAR DE MIGUEL JUAN. IBID pag.413.

LITIS, FIJACION DE LA. La controversia se fija con la demanda y la contestación, sin que sea lícito que alguna de las partes, después de ese momento procesal, deduzca pretensiones distintas de las que integraron los puntos en litigio, pues lo contrario implicaría un estado de indefensión para la contraria.

Amparo directo 6340/61. C. Secretario de Educación Pública. 16 de noviembre de 1964. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Es importante mencionar que las partes al someter a consideración del juzgador los hechos que consideran parte del litigio, razón por la que ejercitan un derecho tutelado por el artículo 14 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y que se traduce en la garantía de audiencia la cual debe de ser respetada por toda ley y por toda autoridad, sin embargo cabe mencionar que el propósito de este trabajo de tesis, no es el de hacer notar una cuestión inconstitucional, sino de que manera un ordenamiento jurídico expedido por una legislatura local vulnera derechos en perjuicio del propio patrimonio del estado.

De acuerdo a lo expresado en los apartados anteriores, cabe mencionar que, encontramos una serie de tendencias más que nada intereses políticos, que han sido los que han fijado el sentido de las leyes laborales, que si bien es cierto siguen la causa protectora de los derechos de los trabajadores, estas en muchos casos han sido injustas, pues la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución que es la Ley Federal del Trabajo, contempla diversas disposiciones que inclinan la balanza de la justicia a favor de la parte obrera, pues obliga en muchas de sus disposiciones al patrón a realizar actos que si bien son encaminados a proteger los derechos humanos del trabajador son en muchos casos violatorios del principio de igualdad procesal.

Con lo anterior, no quiero decir que estamos en contra de estos principios, sino que se debe de dejar a consideración de la autoridad cada circunstancia ocurrida en cada caso, me refiero específicamente a que las condiciones de las personas que son patrones no son las mismas, pues es diferente la calidad de patrón que tiene la empresa refresquera coca-cola a la que tiene una modesta zapatería y asimismo es diferente la calidad que como patrón tiene el estado,

cuyo comportamiento y relaciones con sus trabajadores se encuentran regulados de manera diversa que a las empresas físicas y morales comunes.

Lo anterior no significa que el estado no debe de estar sujeto a este tipo de legislaciones de carácter laboral, que regulen sus relaciones y que beneficien los derechos de los trabajadores, sino que también en las mismas debe de haber igualdad, y me refiero en este caso no a los derechos sustantivos sino en el que en el presente caso nos ocupa, que es en el momento en que ocurre la fijación de la litis en los juicios que son iniciados por los trabajadores al servicio del Estado de México y como le es violado el principio de igualdad en específico al dicha entidad en su carácter de patrón, por un ordenamiento jurídico que fue expedido por la propia legislatura local.

El motivo real de la violación que se alude en el presente capítulo, es en el término que se le otorga al Estado de México, en su carácter de patrón para dar contestación a la demanda y oponer excepciones en los juicios individuales que son seguidos por sus trabajadores, se menciona lo anterior porque el procedimiento del reglamento del Tribunal de arbitraje instituido por el Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado y de los municipios del Estado de México establece lo siguiente respecto al término que se le otorga a la parte demandada para dar contestación a las demandas que se mencionan anteriormente:

CAPITULO SEGUNDO DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE

Artículo 12. - El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje se reducirá a la presentación de la demanda que deberá de hacerse por escrito o verbalmente en comparecencia, a la contestación que podrá hacerse en cualquiera de las dos formas citadas; a la audiencia de pruebas y alegatos, y a la resolución que dicte el tribunal.

Artículo 13. - La demanda llenara los requisitos a que se refiere el artículo 98 del Estatuto Jurídico y, si es por escrito, deberá firmarse por el demandante o por otra persona ante dos testigos.

Artículo 14. - Presentada la demanda se mandara correr traslado a la parte demanda, bien mediante notificación personal en los termino del Código de Procedimientos Civiles o bien por inserción

Artículo 15. - En el traslado se emplazara al demandado para que comparezca a contestar la demanda dentro de los tres días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación.

16. - La falta de contestación a la demanda implica la confesión de los hechos contenidos en la misma demanda

En atención a lo anterior, se desprende que el procedimiento que precisan los preceptos normativos antes transcritos, vulnera el principio de igualdad procesal, pues, es injusto y desigual el hecho de conceder al Estado de México en su carácter de patrón únicamente el término de tres días para dar contestación a una demanda, pues es desigual el hecho que el estatuto jurídico para los trabajadores para el estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal, fije en su artículo 83 lo siguiente:

ARTICULO 83. - Prescriben en un mes:

- I. Las acciones para pedir nulidad, de la aceptación de un nombramiento hecho por error, contando el termino a partir de la fecha en que el error sea conocido.*
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que este en aptitud de volver al trabajo;*
- III. Las acciones para exigir la indemnización que esta ley concede por despido injustificado, a partir de la fecha de la separación.*

IV. Las acciones de los funcionarios para suspender a los trabajadores por causas justificadas y para disciplinar las faltas de estos, contando el plazo desde la fecha en que se de causa para la suspensión o de que sean conocidas las faltas.

De acuerdo al anterior precepto normativo, cabe mencionar que el mismo señala términos de un mes, un año y dos años, para que los trabajadores reclamen diversas acciones ante el tribunal de arbitraje, no obstante ello, solo otorga un término de tres días al Estado de México en su carácter de patrón, para dar contestación a la demanda que un trabajador tuvo un termino de un mes, un año o dos años para preparar y presentar la misma, razón por la que es desigual el derecho de las partes para defenderse en un juicio, y puede ser causa de indefensión, violando notoriamente los principios fundamentales del derecho y en específico el de igualdad procesal .

Es por lo anterior que es necesaria un cambio a tal procedimiento pues tal y como se expresara mas adelante tal desigualdad tiene diversas repercusiones que afectan a los intereses de la entidad.

Es por lo anterior, que es desigual que por un lado, se le conceda al trabajador el termino de un mes o mas para iniciar con su acción y únicamente al patrón tres días para contestarla, lo cual es completamente insuficiente, pues si tomamos en consideración las dimensiones de la entidad y que las cuales son de una superficie total de 24,461 kilómetros⁸¹ cuadrados es que por ejemplo es demandado por uno de sus trabajadores el municipio de Zumpango que se encuentra a poco mas de cien kilómetros de la capital de la entidad que es Toluca, es que debería de ser ampliado dicho termino, pues el trasladarse hasta la mencionada ciudad y preparar una contestación de demanda que implica el recabar información respecto al caso, así como el planear una estrategia de defensa, implica utilizar demasiado tiempo que no es el suficiente y el usual, si tomamos en cuenta que la propia ley federal del trabajo expresa que la audiencia de ley no podrá verificarse sin que transcurra el termino de diez días entre la fecha del emplazamiento y la mencionada audiencia.

De lo anterior se debe tomar en consideración, que existe una grave lesión en el patrimonio de la entidad, pues ocurre que normalmente no se presentan en tiempo las contestaciones a las demandas entabladas por los trabajadores del Estado de México en contra de este en su carácter de patrón, o se presentan contestaciones de demanda realizadas de forma incorrecta, y que tienen como

⁸¹ Fuente INEGI México D.F. 1999

consecuencia laudos condenatorios que son por supuesto en perjuicio del patrimonio de la entidad.

Es por lo anterior, que considero que debe haber igualdad de condiciones procesales en el procedimiento multicitado, ya que al violarse los principios procesales en perjuicio del estado de México en su carácter de patrón en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, por parte del ordenamiento que regula el procedimiento, es que no se cumple la realización de la justicia social que la constitución pretende se cumpla en su artículo 123.

A efecto de lo anterior, es que existe una evidente desigualdad procesal entre las partes, sustancialmente derivada de que la legislatura local al momento de aprobar el mencionado estatuto el 9 de septiembre de 1940 al considerar erróneamente que el derecho procesal, reconociendo que el trabajador debe de ser auxiliado durante el proceso por la propia ley, dejó en estado de indefensión a la parte demandada para realizar una oportuna defensa, lo cual tiene como consecuencia un detrimento en la economía del estado, y que bien podrían ser utilizados los recursos con los que se pagan o cumplimentan los laudos condenatorios injustos, en crear mas empleos para los habitantes de la entidad.

Para la elaboración del presente trabajo de tesis, realice una investigación de campo consistente en un sondeo dirigido hacia los titulares y asesores jurídicos de los poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados del Estado de México.

Entre las personas que se logro realizar el siguiente cuestionario se encuentran, los asesores jurídicos y directores de área de los municipios de Toluca, Cuautitlan, Cuautitlan Izcalli, Tultitlan, Melchor Ocampo, Ecatepec, Tlalnepantla, Zumpango, el oro de Hidalgo, Tenango del Valle, Ocoyoacac , y Naucalpan, así como las oficinas de recursos humanos correspondientes al Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, La legislatura local, la dirección local de la Secretaria de Educación, así como otros organismos de la entidad, cuestionario que verso sobre los siguientes puntos:

1. Diga si conoce el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal.
2. Diga si conoce el reglamento del tribunal de arbitraje, instituido por el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los

poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal.

3. Diga si el organismo o institución que usted representa o asesora ha sido demandada por un trabajador ante el tribunal de arbitraje.
4. Sabe que el termino con el que cuenta su representada para dar contestación a las demandas entabladas por sus trabajadores es de tres días.
5. Diga si le parece que este termino es suficiente o insuficiente.
6. Diga porque considera que dicho termino es suficiente o no o injusto de acuerdo a su contestación a la pregunta anterior.
7. Diga si usted esta de acuerdo que con el mencionado termino donde le es violado al estado de México en su carácter de patrón el principio de igualdad procesal en los juicios que son seguidos por sus trabajadores.
8. Diga si considera conveniente en que el mencionado termino de contestación a la demanda sea ampliado por la ley.

En atención a lo anterior, se desprende que una vez que realice el anterior cuestionario a 55 personas que fueron contactadas en sus diversas dependencias, así como algunas con las que se coincidió en el propio tribunal de arbitraje, los resultados fueron los siguientes:

Respecto a la pregunta del interrogatorio señalada con el numeral "1", el 85% de los encuestados, dijo si conocer el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal, y el 15% restante dijo no conocerlo.

Respecto a la pregunta del interrogatorio señalada con el numeral "2", el 85% de los encuestados, dijo si conocer el reglamento del Tribunal de arbitraje instituido por el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicios de los poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal, y el 15% restante dijo no conocerlo.

Respecto a la cuarta pregunta del cuestionario un 65% de los encuestados, afirmo que la institución publica o el organismo para el que presenta sus servicios ha sido demandada por uno o alguno de sus trabajadores, un 20% de los encuestados dijeron no saberlo, y un 15 % dijeron que no.

Respecto a la quinta pregunta el 70% de los encuestados, contestaron que si saben que al Estado de México en su carácter de patrón se le otorga un termino de tres días para dar contestación a las demandas que son entabladas en su contra por sus trabajadores y un 30% dijeron no saberlo.

Respecto a la sexta pregunta realizada a los encuestados, un 85% por ciento de estos consideró que el termino que se le concede al Estado de México para dar contestación a las demandas entabladas en su contra por sus trabajadores mencionaron que el mismo es insuficiente, y el 15% por ciento restante manifestaron que no.

Respecto a la séptima pregunta que les fueron realizada a los encuesta,dos un 85% de los mismos manifestaron que era insuficiente porque no es posible realizar una contestación efectiva y planeada para un litigante a fin de defender debidamente los derechos del demandado, y el 15 % restante manifestó que si es suficiente dicho termino, puesto que es obligación de las dependencias tener y contar con la anticipación de la defensa.

Respecto a la octava pregunta el 85% de los encuestados, contesto que les parece correcto que el termino que se menciona en los apartados anteriores debería ser ampliado por la ley, y el 15% restante manifestó que no era necesario hacer la ampliación del termino multicitado.

Además de lo anterior, recibí diversas opiniones de litigantes que ejercen su profesión tramitando juicios en el tribunal de arbitraje del Estado de México, los cuales mencionaron que les parecía conveniente que en efecto fuera ampliado el término para dar contestación a las demandas entabladas por los trabajadores de la entidad en contra de esta en su carácter de patrón, debido a que es desigual el termino para ejercer una acción que para defenderse en contra de la misma. Por lo cual consideraron que era necesaria una reforma a la ley local de trabajo para trabajadores del gobierno estatal, porque también existen diversas cuestiones de fondo que no son congruentes con lo establecido en la ley federal del Trabajo.

En atención a lo anteriormente narrado, es que puedo concluir en primer lugar definí que significa la igualdad e igualdad procesal, fijación de la litis, además de que manera le es violada al Estado de México en su carácter de patrón la garantía de igualdad procesal en la fijación de la litis en los juicios que son seguidos por sus trabajadores y concluimos que efectivamente existe una total desigualdad entre las partes que no debería de existir, por un lado si bien es cierto la ley tutela en ciertos preceptos los derechos del trabajador, en el reglamento que se señala en la presente tesis, fija un termino desigual para el estado en su carácter de patrón a fin de dar contestación a las demandas entabladas por sus trabajadores, pues si bien no es imposible, si es verdaderamente insuficiente dicho termino para contestar una demanda.

3.3.- REPERCUSIÓN DE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL AL PATRIMONIO DEL ESTADO DE MÉXICO, EN LOS JUICIOS DEMANDADOS POR LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO.

Por repercusión podemos entender: El acontecimiento que puede traer consigo alguna consecuencia, por tanto debemos considerar que la repercusión es el efecto de alguna acción.

Es por lo anterior, que en este apartado analizare la repercusión o consecuencia que ocurre cuando al estado de México en su carácter de patrón le es vulnerada la garantía de igualdad procesal en los juicios que son seguidos por sus trabajadores

Porque es que existe una repercusión cuando se viola en perjuicio del Estado de México en su carácter de patrón en los juicios que son seguidos por sus trabajadores, es un cuestionamiento muy importante, pues de esto depende de gran manera una parte importante el patrimonio del Estado de México, pues no obstante que se tenga una excelente reputación como abogado y considerables conocimientos en la materia, no es necesario esto para poder acreditar las excepciones que se harán valer al dar contestación a las demandas entabladas en contra del Estado de México en su carácter de patrón, pues es necesario saber y conocer para el abogado representante de la entidad, todas y cada una de las circunstancias, así como todos los elementos necesarios para poder defender los intereses del estado.

En la presente investigación, se analizaron las causas por las que se dificulta a los representantes legales de los ayuntamientos, y demás instituciones del Estado de México el elaborar y preparar una defensa efectiva en los juicios que son entablados en su contra por sus trabajadores, cuestión que se traduce en las consideraciones siguientes:

1.- En primer lugar existe en la entidad una Institución administrativa denominada Glosa , cuya función es la atención de la contaduría general del Estado de México, su funcionamiento se encuentra regulado por la Ley Orgánica para la contaduría general de Glosa del poder legislativo del Estado de México, misma que se traduce en el control y la fiscalización del ingreso y gasto público, con atribuciones y funciones para revisar la cuenta de la Hacienda pública del Gobierno del Estado.

El ordenamiento jurídico antes precisado señala en su artículo 4 lo siguiente:

Artículo 4.- Los organismos e instituciones Públicas sujetas a control presupuestal que reciban o administren fondos o valores públicos incluyendo subsidios del estado o de los municipios, deberán presentar a la Contaduría General de Glosa, informe sobre el uso o destino de los recursos públicos recibidos o administrados, a que se refiere la cuenta pública objeto de la revisión, acompañando la documentación comprobatoria que se requiera y que permita conocerlos resultados del manejo de los mismos.

En atención al precepto normativo antes transcrito se deduce que la ley que regula la contaduría pública del Estado de México, obliga a todas sus dependencias, municipios y órganos descentralizados, a remitir a la institución denominada Glosa toda la información y documentos relativos a la administración del Estado de México, esto quiere decir que dichas autoridades están obligadas a remitir lo relativo a gastos erogados y documentación relativa al pago de los salarios y emolumentos pagados a los trabajadores al servicio del Estado de México, además de nominas, recibos de pago de salario y demás prestaciones que conforme a la ley tienen derecho a recibir, lo que significa que dicha institución tiene en su poder toda la documentación antes precisada.

2.- Al no encontrarse en poder de los organismos y ayuntamientos los documentos relativos a la relación de trabajo de las personas que prestan sus servicios para dichas instituciones del Estado de México, es conveniente resaltar que la repercusión será un menoscabo en el patrimonio de la entidad, pues frecuentemente se estarán obteniendo laudos desfavorables o condenatorios a los intereses del Estado de México, cuestión que será entrañablemente perjudicial para los propios intereses comunes.

De lo anterior, cabe mencionar que no existe en el Estado de México alguna otra institución o reglamento que faculte a la entidad a revisar los gastos ocasionados con el pago de estos laudos condenatorios, pues acudimos al área de la dirección de Glosa y en la misma me fue comentado que no existe algún consenso o dato que precise tales erogaciones, razón por la que puede darse lugar a responsabilidades a los Presidentes Municipales y directores de los Organismos descentralizados de los poderes del Estado de México, en virtud de

no cuidar que los juicios que se siguen en contra del Estado de México sean tramitados correctamente.

Por lo anterior concluyo que si existe en perjuicio del Estado de México, una repercusión cuando le es violado en los juicios que son seguidos por sus trabajadores el principio de igualdad procesal, el cual es un menoscabo o pérdida en su patrimonio.

CAPITULO IV
LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y
MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MEXICO

4.1. DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y
MUNICIPIOS DEL 23 DE OCTUBRE DE 1998.

Es el 23 del mes de octubre de 1999, cuando en la Gaceta del Gobierno del Estado de México, fue publicada la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, misma que en su transitorio tercero menciona lo siguiente:

ARTICULO TERCERO: Se aboga el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipios y organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, publicado en la "Gaceta del Gobierno" el 30 de agosto de 1939 y todas aquellas disposiciones sobre la materia que contravengan esta Ley.⁸²

Del precepto normativo antes transcrito se infiere, que al abrogarse el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipios y organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, cambio el procedimiento en el que se tramitan los juicios laborales que entablan los trabajadores al servicio del Estado de México.

Para efectos del presente capitulo entendemos por abrogar según el Diccionario para Juristas de Juan Palomar de Miguel⁸³ el Abolir, revocar, suprimir, anular determinado ordenamiento jurídico.

A fin de aclarar lo anterior, también podemos decir que a diferencia de abrogar el derogar significa dejar sin efecto parcialmente una ley u ordenamiento jurídico

⁸² LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO. Publicada en la Gaceta de Gobierno del Estado de México el 23 de octubre de 1998

⁸³ PALOMAR DE MIGUEL JUAN IBID. Pag. 26.

La nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México consta de 256 artículos y siete transitorios que regulan toda la estructura de las relaciones de trabajo entre los Poderes del Estado de México con sus servidores públicos, siendo esta ley de orden publico.

4.1.1. DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y MUNICIPIOS DEL 23 DE OCTUBRE DE 1998.

La exposición de motivos expresa que esta ley fue sometida a la consideración de la legislatura por el titular del ejecutivo estatal, en uso de las facultades que le confiere los artículos 51 fracción I y 77 fracción V de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

Asimismo se expresa en la mencionada exposición de motivos de dicha ley, su propósito, la modernización de los ordenamientos legales, y para establecer un nuevo régimen normativo laboral de los servidores públicos del estado y municipios del Estado de México.

Expresa el poder ejecutivo local en la mencionada exposición de motivos, que la iniciativa establece nuevas medidas para tutelar los derechos de los trabajadores al servicio del estado, municipios, organismos auxiliares y fideicomisos públicos, como son entre otras, el ingreso a la función pública, la protección al salario, los niveles de estabilidad laboral y el establecimiento de un sistema de profesionalización de servicio público.

Además de lo anterior, se señala que el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, individuales y colectivos, se encomienda al tribunal estatal de conciliación y arbitraje, órgano autónomo y dotado de plena jurisdicción. Asimismo, se enriquece sustancialmente la normatividad procesal, definiéndose cada una de las etapas, no consideradas en las disposiciones vigentes, construyendo preceptos sencillos y claros que garanticen la celeridad en el proceso y que respondan al carácter conciliatorio del mismo, haciendo eficaz la protección y el ejercicio pleno de los derechos de las partes que intervienen.

La anterior consideración, es la más importante aportación que realiza el ejecutivo para los efectos de este trabajo de tesis, pues expresa por primera vez que con esta ley se hace eficaz la protección y el ejercicio pleno de los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

Al realizar de nueva cuenta una investigación de campo me dirigí personalmente con la comisión legislativa local del Estado de México, integrada por diversas personas entre los que se encuentran diversos abogados postulantes, y personas que han ocupado diversos cargos en la administración de la entidad.

En el local de la cámara de diputados del Estado de México, que se encuentra ubicada en la Ciudad de Toluca, me entreviste con el Señor Diputado Raúl Covarrubias Zavala, quien fue parte de la comisión unida de dictamen de Trabajo, previsión y seguridad social, para la elaboración de la ley antes indicada, quien me indicó que la Nueva Ley Federal del Trabajo para los trabajadores del Estado de México, es un logro verdaderamente considerable para los intereses de las personas que habitan en esta entidad, porque en dicho ordenamiento encontramos diversas nueva figuras jurídicas, que no estaban plasmadas en el anterior Estatuto Jurídico.

Es por lo anterior, y toda vez fue derogada la ley multicitada en él capitulo anterior es que procederemos a analizar si es que él terminó que la Nueva Ley Federal del Trabajo para los trabajadores del Estado de México, le concede ahora al estado de México en su carácter de patrón para dar contestación a las demandas entabladas en su contra por dichos trabajadores ha cambiado.

4.2. DEL TERMINO QUE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL 23 DE OCTUBRE DE 1998, OTORGA AL ESTADO DE MEXICO EN SU CARÁCTER DE PATRON PARA DAR CONTESTACION A LAS DEMANDAS INSTAURADAS EN SU CONTRA.

La nueva ley de trabajo, fue sometida a consideración de la LIII Legislatura del Estado de México, la cual fue publicada en la Gaceta del Gobierno de dicha entidad el día 23 de Octubre de 1998, la cual precisa lo siguiente en su artículo 1º:

ARTICULO 1º. Esta ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre los poderes Públicos del estado y los ayuntamientos, y sus respectivos servidores públicos.

Del precepto antes transcrito, cabe hacer notar que el mismo delimita claramente que la presente ley regula las relaciones de trabajo entre los poderes públicos del estado y sus ayuntamientos, y respecto de sus servidores públicos.

Ahora bien, sería abundar demasiado y cuestión de otro tema, el hecho de mencionar todas y cada una de las innovaciones que presenta la nueva ley que regula las relaciones de trabajo que existen entre el Estado de México y sus trabajadores, sin embargo, lo trascendente para este capítulo será el analizar si con la nueva ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios del Estado de México, aun se viola el principio de igualdad procesal que era claramente vulnerado como se expuso en los capítulos anteriores por el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, de los municipios y de los organismos coordinados t descentralizados de carácter estatal.

Es así como se detecta de manera clara, que efectivamente existe un tiempo razonable para que el estado de México de contestación a las demandas que son entabladas por sus trabajadores, en atención a los preceptos normativos de la ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios que a continuación se transcriben:

CAPITULO X
DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

ARTICULO 225. *Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos, con excepción de la huelga cuya tramitación se sujetara al procedimiento especial que en esta ley se contempla.*

ARTICULO 226. *El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda ante oficialia de partes del tribunal, la que lo turnara al auxiliar que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores.*

ARTICULO 229. *El tribunal dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la demanda, dictara acuerdo en el que se señalara día y hora para la celebración de audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. **En este acuerdo ordenara que se notifique personalmente a las partes con 10 días hábiles de anticipación a la fecha de la audiencia** y se entregue al demandado copia cotejada de la demanda, para que la conteste, apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.*

Una vez analizados los anteriores preceptos normativos, se deduce que existe un cambio sustancialmente en el procedimiento que ahora se tramita en los juicios en que los trabajadores del Estado de México demandan a este ante el tribunal de arbitraje, pues a diferencia de la ley anterior que es el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipios y organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal de esta entidad, se le concedía al estado en su carácter de patrón el termino de tres días para dar contestación a las demandas que son entabladas por sus trabajadores.

En consecuencia de lo anterior, tenemos que existe al fin una ley que regula el procedimiento antes aludido de forma similar al que establece la Ley

Federal del Trabajo, lo cual es un logro de la razón, pues obviamente existía la inquietud por parte de diversos sectores que se encuentran relacionados con esta materia, en especial los asesores jurídicos de los ayuntamientos e instituciones del estado de México para que fuera más accesible y benéfico para el patrimonio del estado de México el hecho de que haya sido ampliado por la nueva Ley el termino que se le concede al Estado de México en su carácter de patrón para dar contestación a las demandas que son entabladas por sus trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El fin del Derecho es lograr la Justicia entre las personas, razón por la que es imposible concebir al hombre dentro de una sociedad sin que ésta se encuentre regulada por un orden jurídico.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho que tiene como fin primordial el equilibrio entre los dos factores de la producción, que son el capital y el trabajo.

TERCERA.- Desde la antigüedad, en la Revolución Industrial la tecnología desplazó en muchas cuestiones a los humanos, y puede considerarse éste el acontecimiento que creó la unión de la clase trabajadora, misma que buscó alcanzar reivindicaciones laborales, lo cual se tradujo en múltiples luchas que tuvieron como consecuencia el reconocimiento mundial de las condiciones y derechos por parte de los gobernantes, quienes crearon legislaciones del Trabajo laboral.

CUARTA.- En México, la Historia del Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XX cuando existía una gran inconformidad por parte del proletariado a consecuencia de las inhumanas condiciones en que laboraba, además de los raquíticos salarios y el bajo nivel de vida que tenían los trabajadores.

Durante mucho tiempo existieron diversas luchas que buscaban la equidad y la justicia social. Entre las cuales, la de mayor trascendencia fueron el movimiento en Cananea, Sonora y Río Blanco, las cuales tuvieron como resultado una clara observación de que las finanzas públicas se encontraban por encima de la agricultura, la minería la industria, así como la ambición rentista de los capitalistas. Movimientos, todos éstos que propiciaron el advenimiento de la Revolución Mexicana.

QUINTA.- Antes de que se expidiera la Ley Federal del Trabajo de 1931, las entidades federativas intentaron regular el Derecho del Trabajo en nuestro país expidiendo leyes, decretos, reglamentos y circulares relativos a la materia.

SEXTA.- El Constituyente de Querétaro no consideró en su proyecto inicial al Derecho Social, pues consideró que tal materia debía de ser reglamentaria y no parte de la carta magna, sin embargo los trabajadores manifestaron su inconformidad y exigieron la inclusión de un precepto constitucional que protegiera los derechos de los trabajadores.

En consecuencia el proyecto del constituyente, incorporó en su artículo 123 principios tutelares de la clase trabajadora, que vinieron a la postre a dar la pauta para la creación de la Ley Reglamentaria del precepto constitucional antes mencionado.

SEPTIMA.- A pesar de la inclusión del artículo 123 constitucional dicho precepto omitió regular normas relativas aplicables a los trabajadores al servicio del Estado; posteriormente a la creación del artículo 123 tomó fuerza la idea de que las relaciones del Estado con sus trabajadores se encuadraba en el ámbito del Derecho Administrativo, cuestión que fue confirmada por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación rechazando la idea del estado como patrón.

OCTAVA.- Tomando en consideración que la Ley los mantenía al margen para otorgarles derechos y prerrogativas los trabajadores al servicio del Estado comenzaron a unirse formando Sindicatos, ejerciendo presión hacia el Gobierno y logrando la regulación de sus relaciones laborales con el Estado y fue así que obtuvieron la creación de diversos ordenamientos jurídicos a ese respecto.

NOVENA.- Durante el régimen del Presidente de la República Adolfo López Mateos el Poder Ejecutivo envió al Poder Legislativo un proyecto que tenía la finalidad de adicionar al artículo 123 constitucional un apartado denominado "B" el cual contenía la primera declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos.

DECIMA.- Trabajador es el ente titular de derechos y obligaciones con capacidad jurídica quien presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

DECIMA PRIMERA.- Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél.

DECIMA SEGUNDA.- La relación de trabajo existe sin que se requiera la existencia previa de un contrato individual de trabajo y consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de una retribución.

DECIMA TERCERA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas legales sustantivas y adjetivas destinadas a regular: los actos, obligaciones y derechos que se susciten en las relaciones obrero-patronales, así como a las Autoridades del trabajo y los organismos de clase (sindicatos y asociaciones de patrones).

DECIMA CUARTA.- El Derecho del Trabajo tiene estrecha relación con diversas ramas del Derecho entre las que se encuentran: El Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Penal, el Derecho Internacional Público, el Derecho Mercantil y el Derecho Procesal, así como también con ciencias como la Economía, la Filosofía y la Medicina.

DECIMA QUINTA.- Las fuentes del Derecho del Trabajo son la Ley, la analogía, los Principios Generales del Derecho y de la Justicia Social, la Jurisprudencia, la costumbre, la ética, el contrato colectivo del trabajo, el contrato-ley, el reglamento interior de trabajo y el Laudo constitutivo colectivo.

DECIMA SEXTA.- El fundamento mas claro que faculta a la autoridad o al estado el fungir como patrón, lo es el artículo 123 de la Constitución pues tal precepto jurídico señala y distingue la calidad de los trabajadores al servicio del estado, además de que el mismo señala cuales serán los trabajadores que estarán incluidos el apartado concerniente a los mismos.

Asimismo el artículo 115 constitucional, precisa la facultad que tienen los congresos o legislaturas locales de regular normas jurídicas que señalen la normatividad de los trabajadores al servicio de las entidades

federativas, siendo este por lo tanto el fundamento constitucional que faculta al estado el ser patrón y autoridad al mismo.

DECIMA SEPTIMA.- Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados, con base en lo dispuesto en el artículo 123 constitucional.

DECIMA OCTAVA.- El ordenamiento jurídico que regulaba las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado de México lo era el Estatuto Jurídico de los Municipios y Servicios Coordinados y Descentralizados de carácter estatal del Estado de México.

DECIMA NOVENA.- El Estatuto Jurídico de los Municipios y Servicios Coordinados y Descentralizados de carácter estatal del Estado de México instituyó un Tribunal de Arbitraje el cual es la Autoridad facultada para dirimir las controversias que se suscitaban entre el estado de México en su carácter de patrón y los trabajadores a su servicio.

El Tribunal de Arbitraje contaba con un reglamento que regulaba el procedimiento de las controversias que se suscitaban entre el Estado de México en su carácter de patrón y sus trabajadores.

VIGESIMA.- En el procedimiento mediante el cual el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, tramitaba los juicios que eran seguidos por sus trabajadores concedía al demandado (Estado) un término de tres días para dar contestación a la demanda.

VIGESIMA PRIMERA.- Otras Entidades Federativas, también tienen ordenamientos que regulan las relaciones de trabajo entre éstas y sus trabajadores.

En dichos ordenamientos se contempla también el término de tres días con que cuenta el Estado para dar contestación a las demandas instauradas por sus trabajadores, aunque en otros tales como los ordenamientos de Michoacán y Quintana Roo se concede al Estado un término mayor, de cinco días; y por su parte el ordenamiento relativo al estado de Tamaulipas concede al Estado el término de diez días para dar contestación a las demandas entabladas por sus trabajadores.

VIGESIMA SEGUNDA.- La igualdad procesal es un principio esencial de la tramitación de los juicios de cualquier índole, según el cual, las partes que intervienen en el proceso tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos.

VIGESIMA TERCERA.- Las disposiciones constitucionales donde se establecen los principios de igualdad son en los artículos 1º, 2º, 4º, 12 y 28 de la Constitución.

VIGESIMA CUARTA.- Un principio básico de la igualdad es que ésta debe consistir en dar a los contendientes de un proceso análogas posibilidades de expresión y prueba.

VIGESIMA QUINTA.- La litis es una controversia o conjunto de puntos que se discuten en un juicio.

La fijación de la litis es la determinación precisa de las cuestiones litigiosas que las partes someten a la decisión del Juez.

VIGESIMA SEXTA.- El motivo de la violación al principio de igualdad procesal que sufría el Estado de México en su carácter de patrón respecto a la fijación de la litis en los juicios que son seguidos por sus trabajadores era el término de tres días que le otorga el Reglamento del Tribunal de Arbitraje del Estado de México.

VIGESIMA SEPTIMA.- Los trabajadores al servicio del Estado de México contaban con términos de un mes, un año y dos años para ejercitar acciones en contra del Estado en su carácter de patrón, sin embargo el Estado únicamente contaba con el término de tres días precisado para dar contestación a las demandas.

VIGESIMA OCTAVA.- La repercusión de la violación al principio de igualdad procesal que sufría el Estado de México en su carácter de patrón respecto a la fijación de la litis en los juicios que eran seguidos por sus trabajadores se traduce en laudos condenatorios que afectan el patrimonio de la entidad, puesto que el Estado en su carácter de patrón no tenía tiempo suficiente para la debida defensa de sus intereses.

VIGESIMA NOVENA.- La Legislatura Local del Estado de México abrogó el Estatuto Jurídico de los Municipios y Servicios Coordinados y Descentralizados de carácter estatal del Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno el 30 de agosto de 1939, con la publicación de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México de fecha 23 de octubre de 1999.

TRIGESIMA.- La nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México ordena se le conceda al Estado de México en su carácter de patrón un término de diez días hábiles para dar contestación a las demandas instauradas por sus trabajadores en homologación con lo que al respecto dispone la Ley Federal del Trabajo.

TRIGESIMA PRIMERA.- Propongo que como en el Estado de México en otras Entidades Federativas se actualicen los ordenamientos aplicables en cada una de ellas, a fin de que en las que no se contemple, se otorgue un término mayor (de diez días) para que el Estado de contestación a las demandas instauradas en su contra por los trabajadores a su servicio.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO MIGUEL, AZUELA HUITRON MARIANO, FELIX ZAMUDIO HECTOR, LLORENTE GONZALEZ ARTURO. La Reforma Municipal en la Constitución. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.
2. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Curso del Derecho de Trabajo. Tomo I. Editorial Cárdenas. México, 1979.
3. BORREGO L. FERNANDO. "Tema El Movimiento Obrero". Revista Oikos. Instituto Politécnico Nacional. Octubre, 1979. Núm. 2.
4. BORREL NAVARRO MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Editorial Sista, S.A. México, 1996.
5. BORREL NAVARRO MIGUEL. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.
6. BORREL NAVARRO MIGUEL. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista, S.A. de C.V. México, 1996.
7. BURGOA ORIHUELA IGNACIO. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1997.
8. CABAZOS FLORES BALTAZAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas, S.A. de C.V., México D.F. 1997.
9. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, S.A., 112ª Edición. México, 1998.
10. COUTURE EDUARDO J. Estudios de Derecho Procesal Civil. Ediciones de Palma. Tercera Edición. Buenos Aires Argentina, 1989.
11. DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición. Tomo I. México, 1979.
12. DE LA CUEVA MARIO. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
13. DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A. novena edición, México 1984.
14. FABREGA JORGE. Estudios Procesales. Panamá. 1980.

15. FRAGA GABINO. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A. Décimo Novena edición, México 1979.
16. F. PALAVICINI FELIX. Historia de la Constitución. Tomo I. México, D.F., 1917.
17. GARCIA MAINEZ EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México, D.F. 1979.
18. GARCIA TRINIDAD. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. Décimo primera Edición. México. 1973.
19. GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1977
20. GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica. Quinta Edición. México, D.F. 1979.
21. JIMENEZ IZQUIERDO MELCHOR. La Procuraduría de la Defensa Obrera. Tesis Profesional. México, 1974.
22. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL. (Disco Magnetofónico) Luis Araiza Galván (productor). CONACURT. Productos Especiales. C. B. S.
23. LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS. Publicada el 23 de octubre de 1998. Gaceta del Gobierno del Estado de México.
24. L. GRACIDAS, CARLOS. Esencia imperativa del artículo 123 Constitucional, México 1945.
25. MONTIEL Y DUARTE ISIDRO. Estudios sobre Garantías Individuales. Segunda Edición facsimilar. México.
26. PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. México, D.F. 1981.
27. RADBRUCH GUSTAVO. Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.
28. REGLAMENTO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, Instituido por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado publicado el 09 de septiembre de 1990 en la Gaceta de Gobierno del Estado de México.

29. RESEÑA LABORAL BUROCRÁTICA. Gobierno del Estado de México. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Año 1. Número 7. Pliego impresiones. Toluca Estado de México, 1992.
30. RULUY POUDEVIDA, ANTONIO. Diccionario de la Lengua Española. Editorial Porrúa, S.A.
31. TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1941.
32. TRUEBA URBINA ALBERTO. El Artículo 123. Editorial Talleres Gráficos Laguna, México, 1943.
33. TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. México, 1977.