

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE COMERCIO Y ADMINSTRACION

"ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PRINCIPALES PUNTOS
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL ESTATUTO JU
RIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ES-
TADO".



TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE : CONTADOR PÚBLICO
TRABAJO DEL SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.

DIRECCION: LIC. Y C.P. ROBERTO H. DU'TILLY.

ALUMNO: TOMAS LIMA DELGADO.

JULIO - 1970.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Journal of Mathematics
in Mexico

Volume 1, No. 1, 1967

C O N T E N I D O

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.- | PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS..... | 1 |
| II.- | CUADRO COMPARATIVO ENTRE LOS PRINCIPALES-PUNTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-DE LOS PODERES DE LA UNION..... | 8 |
| III.- | ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PUNTOS PRINCIPALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL-ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-DEL ESTADO..... | 25 |
| IV.- | C O N C L U S I O N E S..... | 41 |
| V.- | B I B L I O G R A F I A..... | 48 |

I.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS.

Bastarán unas vueltas de hoja al texto del Artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B para darnos cuenta que las relaciones de trabajo surgen entre quienes prestan sus servicios personales y permanentes y las personas que tendrán a los primeros bajo su dependencia y dirección, relación amparada por la Ley, la cual si bien vela con mayor cuidado por la -- parte más débil, no olvida proteger los derechos básicos del más fuerte. Uno y otro vienen a constituir -- los factores destinados a la producción de la riqueza, tarea social que no se cumple cuando dichos factores -- no coinciden en la consecución del objetivo común y -- que lejos de beneficiar a las partes, se perjudican. -- Este desequilibrio surge a raíz de la propia naturaleza de los propietarios de la fuerza de trabajo y los -- propietarios del capital, de ahí que exista una barrera entre el trabajador y el patrón, barrera que no es posible que exista entre la clase trabajadora ya sea al servicio de una institución pública o privada.

Las características que se señalan a los trabajadores de una u otra institución no se dan como clase, sino exclusivamente como formas de conducta en el desempeño de su trabajo y que se consideran originadas no por la naturaleza del individuo, sino por el -- sistema y condiciones en que se realiza determinada -- actividad.

El sector burocrático cada día aumenta sin control alguno y la mayoría de los casos solamente sirve de obstáculo a la eficacia de la administración pública en razón de su sobre población. De ahí que será benéfico hacer una reclasificación de los empleados aludidos, seguir para ello un medio ético y adecuado ya que los trabajadores no son culpables del todo y así eliminar a aquellos que poco o nada útil son a la administración pública y sí constituyen un lastre al presupuesto nacional en detrimento de la comunidad.

Dada la necesidad del país que requiere normalmente de grupos gigantes de trabajadores, se contrata a éstos sin un previo examen de capacidad y un nivel adecuado de conocimientos sobre la tarea que van a realizar y lo más; los pocos cursos de capacitación y desarrollo al personal no alcanzan a todos los trabajadores.

Lo anterior va aparejado a una retribución que no está de acuerdo a la capacidad y rendimiento de los trabajadores, pues no todos los individuos piensan y sienten de igual manera respecto a su trabajo, es necesario caracterizar y compensar al trabajador conforme a su capacidad y rendimiento, no estandarizar sus compensaciones aun dentro de la misma área de trabajo, el pasar por alto esta diferenciación hace pasivos, indolentes a los trabajadores que pueden ser notoriamente superiores a otros.

Lo que se ha expuesto se da por ejemplo en --- aquel tipo de trabajador que habiéndose especializado en determinada técnica llega a colocarse en un puesto en el que sus ingresos mensuales van a incrementarse cada cinco años en \$50.00, se da cuenta que a los --- treinta años de servicio su sueldo inicial de ----- \$1,400.00 mensuales aumentará a \$1,700.00 o a \$300.00 sobre el salario mínimo de esa época, en principio no le importó, pero posteriormente observa que su trabajo es seguro, que no importa su iniciativa, él estará siempre sujeto a las condiciones de grupo, termina -- por adoptar la conducta de sus compañeros: "Esperamos con ansia la hora de salida y el paso de los años para jubilarnos", consecuentemente hay un bajo rendi--- miento y alto índice de desperdicio de capacidades en la burocracia.

El empleado público no tiene libertad de ----- acción efectiva para independizarse de las normas que le imponen sus superiores, no puede desarrollarse profesionalmente, sólo espera: "Orden de arriba" (Típica contestación del empleado público).

La obtención del empleo depende totalmente de lo que el Estado determine, por lo tanto no se cumple con el derecho de contratar o dejar de trabajar en de terminado puesto para ocupar uno diferente conservando sus derechos.

Todo empleado federal queda sometido legal e - ideológicamente.

Los ascensos son potestad del Estado, así como los traslados pueden ser manejados en forma arbitraria.

Cuando la separación del empleado se hace sin ninguna limitación, da lugar a que no vuelva a ser -- ocupado y de lograrlo queda fuera del escalafón al -- cual pertenecía, además hay más posibilidades de que el trabajador al servicio del Estado preste servicios como un deber o sanción.

Ahora bien, ¿qué el Estado no persigue fines - de lucro?, ¿qué no obtiene utilidades?, vemos que sus objetivos son semejantes a los de un patrón, por lo - tanto el Estado debe aparecer con todos sus derechos - y obligaciones ante sus trabajadores. Ciertamente es que - en principio al Estado corresponde evitar perjuicios - o injusticias entre el capital y el trabajo, pero si - el Estado se propusiera absorber a la empresa privada y actuar como único patrón, ¿a través de Ley se regularían esas relaciones, la Ley Federal del Trabajo o - el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado?. De esto se deduce que el patrón o Estado Patrón - puede variar, pero el trabajador es único como clase - al cual deben reconocérsele todos sus derechos y re - solver sus conflictos bajo el mismo procedimiento y - las mismas autoridades, sin tomar en cuenta quien lo - explote; el beneficio de las leyes en materia laboral debe alcanzar a todos los trabajadores; se ha dicho - que no es posible tal cosa en virtud de que el poder - público radica totalmente en sus trabajadores, que si

los derechos fueran iguales por ejemplo en el que se refiere a la huelga, restaría toda la fuerza al Estado y el efecto en la sociedad sería mayor; la práctica ha demostrado que la huelga de los trabajadores de empresas privadas es tan poderosa como la de los empleados públicos, pues al no haber producción se encarece la vida, la mano de obra desocupada aumentará el desastre en la sociedad, de ahí que el verdadero camino de la justicia debe igualar los derechos en la clase trabajadora.

Todo trabajador pasa por una época en la que trata de superarse en los aspectos técnico, económico, social y cultural, cuando ve frustrado por todas partes su intento, se conforma con la seguridad en su trabajo, enfoca todo su interés en ese sólo aspecto, ya no le preocupa la superación personal y de grupo, entra en un conformismo tal que lo manifiesta en un bajo rendimiento y lejos de que el trabajo le proporcione gozo insuperable de la responsabilidad y el esfuerzo, la dulce amargura de la preocupación, el deseo de cargar sobre sus hombros la responsabilidad, trata por el contrario de eludirla y le surge la idea sombría de que el trabajo es una esclavitud humillante o un castigo y no como una energía creadora de esperanza y bienestar.

La aplicación adecuada de una técnica sobre las relaciones de trabajo hará cristalizar el principio de que el trabajo no es tarea de esclavos, sino el cumplimiento de las mejores capacidades humanas, -

vía de acceso a los más altos niveles posibles de realización personal, que se entienda, que se viva, que se enorgullezca de su esfuerzo por humilde que se le suponga ya que es imposible que todos los hombres tengan un patrimonio susceptible de ser fecundado por el trabajador y la necesidad de trabajar al servicio de empresas ajenas y considerando al trabajador y su fuerza como tales y no únicamente como una actividad que auxiliada de instrumentos se aplica a la materia-prima conforme a las regulaciones dictadas por la dirección técnica para producir un bien útil, trabajo que a la vez debe ser compatible con una justa y humana retribución, así como con una dignificación humana de quien lo realiza.

La actual situación de muchas empresas y la del Estado les permiten iniciar por lo menos en forma parcial las prestaciones adicionales y la aplicación de técnicas de desarrollo en beneficio de su personal y el de la misma empresa, ya que así asegurarán el vigor económico, alentando a la vez la iniciativa del trabajador que garantizará la producción eficiente, la normalidad de su mercado y el cumplimiento de los postulados de la doctrina del trabajo, cuestiones que evitan la empresa precaria, titubeante, amenazada por la huelga y en general el orden económico y social casi siempre alterados por el desorden político que es el peor enemigo del bienestar obrero y el más activo factor de degradación del trabajador y de su salario.

México es un país en pleno desarrollo y como tal debe asegurar su estabilidad económica, social y política, para ello debe fomentarse el vigor de los trabajadores que son la fuente productora de riqueza, fortalecerlos mediante una planeación de sus necesidades de trabajo en el futuro, un cálculo estimativo de la participación de su población en el trabajo -- por sexo y edad, así como mediante el control y medición de la eficiencia del empleado público para realizar una retribución proporcional a su capacidad y rendimiento.

La medición de la eficiencia en el empleado gubernamental resulta muy difícil por el volumen de trabajadores, la carencia de un rendimiento comercial en los servicios que son el resultado de la actividad en este sector laboral y la falta de expertos preparados para demostrar en forma objetiva el mejoramiento de dichos trabajadores. Sin embargo si pueden llevarse a cabo acciones que mejorarán la eficiencia, tales como: En lugar de regular las relaciones de trabajo en este sector por una Ley especial, hacer una Ley en la que no se discrimine al trabajador del Estado o el de organizaciones particulares, lo mismo en sus sindicatos respectivos, elaborar una Ley sobre justas retribuciones y méritos en forma de tallada y que el Gobierno Federal mediante una buena dirección haga más positivo su programa de capacitación y desarrollo en sus trabajadores.

II.- CUADRO COMPARATIVO ENTRE LOS PRINCIPALES PUNTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.

Antes de establecer el cuadro comparativo es conveniente hacer un breve comentario acerca del origen del Estatuto, pues el de la Ley Federal del Trabajo es más bien conocido:

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado es el resultado de las tendencias de --- nuestras clases populares, por ser normas de vida -- justas, las cuales encontraron en el régimen del presidente Cardenas un apoyo firme, en efecto; las condiciones que antes de su expedición prevalecían para los servidores del Estado no podían ser más desfavorables que las que actualmente los distinguen de los trabajadores al servicio de organizaciones privadas. Era notorio el abuso cometido en lo que se refiere a la separación injustificada o al descenso del trabajador de su puesto, así como la carencia de normas a las cuales debieran sujetarse las relaciones de trabajo en el sector estatal, siendo que el propio Estado negó en repetidas veces la expedición de leyes -- que regularan dichas relaciones de trabajo porque se decía se ponía en peligro la vida del Estado, que -- acarrearía la anarquía. Sin embargo al establecerse la Ley, el Estado tuvo obligaciones que trajeron como consecuencia para los trabajadores deberes.

Dicho Estatuto entró en vigor el 5 de di---

ciembre de 1938 con el carácter de Ley Reglamentaria de la Frac. II del Artículo 89 Constitucional.

En un principio no tuvo el carácter de Ley, no obstante que el C. Presidente de la República dictó un acuerdo para que en las dependencias del -- ejecutivo rigiera administrativamente, pues tal circunstancia no le dió fuerza legal que provino únicamente de su expedición por el Congreso Federal y de su promulgación por parte del propio ejecutivo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 72 Constitucional.

CUADRO COMPARATIVO.

EN LA LEY FEDERAL DEL ---
TRABAJO

Principios Generales.

Artículo 80. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado

Artículo 90.-La categoría de trabajador de confianza depende de la na-

EN EL ESTATUTO DE LOS --
TRABAJADORES AL SERVICIO-
DEL ESTADO.

Principios Generales.

Artículo 30.-Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores -- temporales

Artículo 50.-Son trabajadores de confianza:

I.-Aquellos cuyo nombra--

turalidad de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los patrones.

Obligaciones de los patrones.

Artículo 132.-Son obligaciones de los patrones:

I.-Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.-Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o esta-

miento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.-En el poder ejecutivo ...

III.-En el poder legislativo...

IV.-En las instituciones a que se refiere el Art. 1o. de esta Ley.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Obligaciones de los titulares.

Artículo 43.-Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley:

II.-Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados todos los patrones en general.

IV.-De acuerdo con la partida que el prespues-

blecimiento.

- to de agresos se haya fijado para el efecto, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo dar los de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos de trabajo y materiales necesarios para ejercitar el trabajo - convenido.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo --

VIII.- Conceder licencias sin goce de sueldo a --

completo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo:

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha de la empresa o establecimiento.-

sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se leconfieran o cuando sean promovidas temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencias diferentes a las de su plaza o como funcionarios de elección popular.

Las licencias que se concedan en los términos del párrafo anterior, secomputarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

IX.- Hacer las deducciones en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.

El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupan, conservando todos sus derechos; siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Artículo 133.-Queda prohibido a los patrones:

I.-Negarse a aceptar -- trabajadores por razón de su edad;

II.-Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en -- tienda o lugar determinado.

III.-Exigir o aceptar -- dinero de los trabajado--

res como gratificación por que se les admita en el -- trabajo o por cualquier -- otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.-Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio que se refiera a las condiciones de afiliación o retiro del Sindicato o Agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.-Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.-Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.-Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.-Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.-Emplear el sistema de "Poner en el Índice" a-

los trabajadores que se separen o que sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar -- ocupación;

X.-Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.-Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 134.-Son obligaciones de los trabajadores:

VI.-Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les ahayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por casos-

Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 44.-Son obligaciones de los trabajadores:

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

II.-Observar buenas costumbres dentro del servicio.

fortuitos, fuerza mayor, --
o por mala calidad o defec-
tosa construcción;

VII.-Observar buenas cos-
tumbres durante el servi-
cio;

VIII.-Prestar auxilios -
en cualquier tiempo que se
necesiten, cuando por si-
niestro o riesgos inminente
mente peligren las perso-
nas o los intereses del pa-
trón o de sus compañeros -
de trabajo;

IX.-Integrar los organís-
mos que establece esta Ley;

X.-Someterse a los reco-
nocimientos médicos previs-
tos en el reglamento inte-
rior y demás normas vigen-
tes en la empresa o esta-
blecimiento para compro-
bar que no padece alguna -
incapacidad o enfermedad -
de trabajo, contagiosa o -
incurable.

XII.-Comunicar al patrón
o a su representante las -
deficiencias que adviertan,
a fin de evitar daños o --

III.-Cumplir con las--
obligaciones que les im-
pongan las condiciones -
generales de trabajo.

IV.-Guardar reserva de
los asuntos que lleguen-
a su conocimiento con mo-
tivo de su trabajo.

V.-Evitar la ejecución
de actos que pongan en -
peligro su seguridad y -
la de sus compañeros.

VI.-Asistir puntualmen-
te a sus labores.

VII.-No hacer propagan-
da de ninguna clase den-
tro de los edificios o -
lugares de trabajo, y

VIII.-Asistir a los --
institutos de capacita-
ción para mejorar su pre-
paración y eficiencia.

perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Artículo 42.-Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

III.-La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.- Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.-El arresto del trabajador;

V.-El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos menciona-

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Artículo 45.-La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

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

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

dos en el artículo 50. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, Fracc. II de la misma Constitución.

VI.-La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de la Empresa y otros semejantes; y

VII.-La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 46.-El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese. (Art. 116 de la Ley Federal del Trabajo)

Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Artículo 53.-Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.-El mutuo consentimiento de las partes;

II.-La muerte del trabajador.

III.-La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.-La incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.-Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54.-En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por

Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Artículo 46.-Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.-Por renuncia, por abandono de empleo, falta injustificada repetida a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva,

II.-Por conclusión del término o de la obra de

cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón, las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 48.

terminantes de la designación.

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

c) Por destruir intencionalmente edificios, -

obras, maquinaria, instrumentos, materiales y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

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

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

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

i) Por falta comprobada cumplimiento de las

condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

Condiciones de Trabajo

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación la modificación de las condiciones de traba

Condiciones de Trabajo

Artículo 87.- Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente.

Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad de trabajo:

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

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

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

jo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

Las condiciones de trabajo se refieren a:

La jornada de trabajo.

Días de descanso.

Vacaciones.

Salario.

Salario Mínimo.

Normas protectoras y privilegios del salario.

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

periódicos, y

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

Artículo 89.-Los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Artículo 90.-Las condiciones generales de trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 91.-Dichas condiciones serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación.

La Huelga.

Artículo 440.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 442.-La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.

Artículo 443.-La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 451.-Para suspender los trabajos se requiere:

I.-Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Art.450 de esta Ley.

II.-Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. - La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración -

La Huelga.

Artículo 92.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 94.-Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga -- respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando violen de manera general y sistemática los derechos que se consagran en el apartado B, del Art. 123 Constitucional.

Artículo 99.-Para declarar una huelga se requiere:

I.-Que se ajuste a los términos del Art.94 de esta Ley, y

II.-Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de las dependencias afectadas.

de inexistencia de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el Art. 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y

III.-Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

Artículo 452.-El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I.-Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se enunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

II.-Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que recida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad

Artículo 100.-Antes de suspender las labores -- los trabajadores deberán presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta -- de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado a la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependan la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Artículo 101.-El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos, computando desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la --

del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

huelga, si esta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no -- los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimientos.

Artículo 102.- Si la de claración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

III.- ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PUNTOS --
PRINCIPALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y
EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO.

La comparación del articulado de la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, se hizo buscando las principales afinidades y divergencias en lo referente a -- los títulos que se consideran más importantes. En algunos de ellos se tuvo que alterar el orden de los artículos por considerarse más conveniente en razón de orden la forma en que se han expuesto.

En el presente capítulo se hace una crítica y se dan puntos de vista siguiendo el orden del cuadro comparativo de ambas leyes.

Principios Generales

Bajo el anterior enunciado aparece este aspecto en la Ley Federal del Trabajo y se reglamenta en sus artículos del 1o. al 18o., mientras que en el Estatuto se hace una simple referencia de ello y se reglamenta dicho aspecto en sus artículos del 1o. al 11o.

En este título tanto la Ley como el Estatuto reglamentan aspectos generales que en su mayoría son afines, sin embargo se pueden distinguir algunas diferencias, por ejemplo en los artículos 8o. y 3o.- de la Ley y el Estatuto respectivamente donde se de-

fine lo que es el trabajador; al principio todo coincide, pero el artículo 3o. del Estatuto agrega: "En virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", lo que seguramente da lugar a que en los trabajadores al servicio del Estado existan los llamados aviadores o sea personas que por el sólo hecho de tener nombramiento o figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, cobren un sueldo sin devengarlos efectivamente con la prestación de sus servicios personales, cuestión que va en perjuicio del presupuesto nacional y en detrimento de la sociedad, con ésto salta a la vista lo ineficiente del control de las actividades en el Departamento de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en otras secretarías de Estado en cuanto al pago de sus trabajadores. En contraste a lo que se acaba de exponer existen empleados que por dos o tres años no han podido cobrar su sueldo por errores de no figurar en las listas de raya o por no tener nombramiento aún cuando hayan prestado durante todo ese tiempo sus servicios.

Existe otra gran diferencia en cuanto a las categorías de los trabajadores:

La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador de confianza depende de la naturaleza de la función o funciones que desempeña; por el contrario el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el trabajador de confianza o de

base será en función de la designación que se le dé al puesto, tal como lo establecen los artículos 90.- y 50. de la Ley y el Estatuto respectivamente.

Los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones en el caso de la Ley y de los Titulares en el caso del Estatuto.

La Ley reglamenta este aspecto en sus artículos del 132 al 163 y el Estatuto del 12 al 46. Es evidente que este último reglamenta los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los titulares sin antes hacer una reglamentación detallada sobre las condiciones y relaciones de trabajo en forma individual, las cuales comprenden:

La Duración de las Relaciones de Trabajo.

La suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo.

En cuanto a las Condiciones de Trabajo que a la vez comprenden:

La jornada de trabajo.

Los días de descanso.

Vacaciones.

Salarios.

Salario mínimo.

Las normas protectoras y privilegios del sa

lario.

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Este hecho de reglamentar los Derechos y -- Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares -- sin antes hacer mención a los títulos que la Ley si- toma en cuenta, hacen que el Estatuto resulte impre- ciso, vago y no cumpla con uno de los requisitos que toda Ley debe tener como es el de la facilidad de in- terpretación, pues no todos los trabajadores al ser- vicio del Estado tienen la misma capacidad para in- terpretar y entender la Ley.

Los representantes o intermediarios de los- patrones que tienen bajo sus órdenes a otros con- traen obligaciones para los primeros respecto a los- segundos. De esto deberían surgir las responsabilida- des para los patrones y el Estado, sin embargo sólo- surte efectos para los patrones de la empresa priva- da, más no para los titulares, ya que las obligacio- nes de éstos en función de las bases establecidas y- en los presupuestos de la Federación, esto es; se en- cuentran limitadas más que las de los patrones de -- instituciones privadas.

Obligaciones de los Trabajadores.

Es muy común pensar que las obligaciones en una de las partes que integran las relaciones de tra- bajo acarrear desventajas para una de ellas, sin em-

bargo no siempre es así, el no establecer alguna actividad como obligación a una de las partes en ocasiones resulta que es una limitación para la misma; tal caso sucede en el Estatuto de los Trabajadores - al Servicio del Estado, el cual es notoriamente diferente con la Ley Federal en el capítulo ya mencionado, pues esta última resulta más completa, sus fracciones son tan claras y específicas que su comprensión se hace fácil, ejemplos de esto son las fracciones IX, X y XI que se transcriben en el anterior cuadro comparativo. Dichas fracciones no aparecen en el Estatuto, ni hay otras que se parezcan dando lugar con ello a que la integración de los sindicatos se haga bajo el control del gobierno, a que haya trabajadores prestando su servicio en malas condiciones de salud y otros cubriendo a sus compañeros de las deficiencias en el desempeño de sus labores.

Es conveniente que la reglamentación de las obligaciones de los trabajadores en el Estatuto fueran más claras, que detallaran a cada una para que el trabajador no las evadiera por ignorancia y la eficiencia fuera mayor, de otra manera no es posible que los empleados de gobierno asuman un comportamiento adecuado que arroje un saldo favorable al Estado, aun cuando éste no se halle particularmente interesado en la vida de sus trabajadores.

El detalle de las obligaciones de los trabajadores en el servicio público mejoraría esa conduc-

ta indigna de funcionarios, así como la moral de los empleados en general.

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

De igual forma que los títulos anteriores, la Ley reglamenta esta parte bajo el título anterior, el Estatuto únicamente a partir del artículo 45.

El artículo 42 de la Ley establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones principales del patrón y el trabajador sin responsabilidad para alguna de las partes; el artículo 45 del Estatuto sólo da el significado de la suspensión temporal a continuación establece las causas de suspensión en dos fracciones

Nuestra Ley reglamenta lo anterior a través de tres artículos con siete, tres y dos fracciones - respectivamente, las cuales son muy claras y específicas; el Estatuto se refiere únicamente a las enfermedades contagiosas, la prisión preventiva y a los que manejan fondos, valores o bienes con irregularidades y luego hace una referencia al artículo 116 de la Ley Federal, el cual se enuncia como sigue: "Que da prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas - embriagantes aquellas que su contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

Puede notarse que el texto del artículo que acaba de expresarse no satisface lo que trata de decirnos el artículo 45 del Estatuto.

Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

Bajo el título anterior, del artículo 46 al 52 se reglamenta la rescisión de las relaciones de - trabajo en la Ley Federal; asunto parecido se trata en el artículo 46 del Estatuto, el artículo 46 de la Ley establece que son el patrón o el trabajador quie nes pueden rescindir las relaciones de trabajo, en - el artículo 47 establece la misma Ley las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón a tra- vés de veinticuatro fracciones que son complementa- das por los artículos:

Artículo 48 que ampara los derechos del tra- bajador.

Artículo 49 que exige al patrón de la obli- gación de reinstalación condicional del trabajador.

Artículo 50 que se refiere a las indemniza- ciones establecidas en el artículo 49.

El artículo 51 que trata sobre las causas - de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Artículo 52 se refiere a la forma de separación del trabajador y el derecho de indemnización en los términos del Artículo 50 de la misma Ley.

El Estatuto en su único artículo 46 a este respecto, únicamente establece que el nombramiento o designación del trabajador dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares a través de cinco fracciones que por no dar detalles como lo hace la Ley da lugar a una mala interpretación y segura confusión.

De ahí que el trabajador de acuerdo con el Estatuto esté en desventaja con su patrón en cuanto a la rescisión de las relaciones de trabajo, ya que éste último no se responsabiliza ante dicha situación.

Condiciones de Trabajo.

Cuando se trató uno de los títulos anteriores se manifestó lo superficial del Estatuto en cuanto a las condiciones de trabajo, bastará ahora con hacer un resumen de los capítulos y artículos que reglamentan este aspecto, tanto de la Ley Federal como del Estatuto:

La Ley Federal del
trabajo.

El Estatuto de los
Trabajadores al --
Servicio del Esta-
do.

TITULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículos 56 y 57.

Capítulo II

Jornada de Trabajo

Artículos 58, 59, 60, 61,
62, 63, 64, 65, 66, 67 y
68

Capítulo II

Artículos 87 con referen-
cia al Art. 101 de la Ley
Federal, el Art. 88, 89,-
90 y 91.

~~Capítulo~~ III

Días de descanso

Artículos 69, 70, 71, 72,
73, 74 y 75.

Capítulo IV

Vacaciones.

Artículos 76, 77, 78, 79,
80, 81.

Capítulo V

El Salario

Artículos 82, 83, 84, 85,
86, 87, 88 y 89.

Capítulo VI

Salario Mínimo

Artículos 90, 91, 92, 93,
94, 95, 96 y 97.

Capítulo VII

Normas protectoras y privilegios
del salario

Artículos: del 98 al 116.

Capítulo VIII

Participación de los trabajadores
en las utilidades
de la empresa.

Artículos: del 117 al --
131.

Además dentro de lo reducido que resulta la reglamentación de las condiciones de trabajo en el Estatuto como puede observarse en el resumen anterior, algunos de sus artículos se expresan de la manera siguiente:

Artículo 90.- Las condiciones generales de trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En ningún otro capítulo como éste se hace más evidente que la Ley Federal de los Trabajadores es mucho más minuciosa que el Estatuto y la necesidad de la unificación de la Ley sobre el Trabajo o en su defecto detallar el Estatuto, de tal manera que no resulte tan general para que así los trabajadores al servicio del Estado puedan saber cuales son sus deberes en forma específica, los tipos de faltas en que pueden incurrir, las penalidades para cada falta y el procedimiento a seguir en el ejercicio de la autoridad de que se encuentran investidos los funcionarios públicos.

La Huelga.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta lo referente a la huelga en sus artículos del 440 al 471- y el Estatuto del 92 al 109.

En esta parte podemos darnos cuenta cuan de tallada es la Ley Federal y lo vago e impreciso del-

Estatuto. Pero eso no es todo, sino que resulta también la falta de concordancia del Estatuto con la -- Nueva Ley Federal del Trabajo; de lo dicho podemos darnos cuenta cuando el Estatuto en su artículo 92 -- habla sobre la huelga y luego se refiere al artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo, este último se refiere a la forma de determinar el monto del salario -- en las vacaciones y las indemnizaciones, cuestión -- que no satisface la intención del artículo 92.

Ahora bien, la existencia de la huelga en -- la Ley está expresada en los artículos 444, 445, 446, 447, 448 y 449, en cambio en el Estatuto sólo hay -- una transcripción de la fracción XVIII del artículo -- 123 Constitucional cuando podía hacerse en forma semejante, esto es, más detallada para evitar esa -- queda de lo que corresponda a unos y otros de los -- trabajadores dando lugar a errores respecto a la -- forma de entender la legalidad de la huelga.

Ahora analizaremos el capítulo IV del Estatuto y el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

En el primero se expresa: "Para declarar -- una huelga se requiere", en la segunda dice: "Objetivos y procedimientos de huelga".

Aparentemente los títulos anteriores difieren en el contenido, pero en la lectura de sus párrafos observamos que es lo mismo, aun cuando al continuar más adelante, en el capítulo IV del Estatuto -- volvemos a encontrarnos con que da como referencia --

al artículo 264 de la Ley Federal; la diferencia es marcada, pues este último se refiere a causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo.

Al hacer el presente estudio comparativo se ve que cada Ley se ha elaborado para amparar a dos tipos de trabajadores, tan distintos que parece que en los del Estado no existiera un patrón, el cual no existe como persona física, pero si de hecho.

Tenemos también que el aviso de suspensión de labores difiere en cuatro días entre la Ley y el Estatuto o sea seis para la Ley y diez para el Estatuto, pero queda inconcluso cuando el Estatuto da como referencia al artículo 265 de la Ley Federal el cual trata de las maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

En el Estatuto no hay una claridad, un detalle de los puntos sobre la conciliación de las partes, el entendimiento, la ilegalidad e inexistencia de la huelga como aparece en la Ley Federal, quizás porque tropezamos con lo que se ha tratado de poner a la luz a través de este punto referente a la huelga; como aparece es dando referencia de los artículos 269, 271, 268, 263 y 272 de la Ley Federal cuyos contenidos se refieren al salario y descanso de los trabajadores y no a lo que trata la huelga.

Por ello es de estimarse que si las leyes del trabajo en el sector estatal y el de las organizaciones particulares se han elaborado para poderse-

consultar una con la otra, deberían reformarse en --
forma íntegra y simultaneamente y así resulten compau
tibles.

IV.- CONCLUSIONES.

Es muy posible que muchas personas traten de sostener que la Ley no puede ser causa que origine un desequilibrio en el proceso productivo de la empresa, quizá se arguya que cuando las relaciones obrero patronales se dan dentro de ese marco establecido por la misma todo marchará conforme lo desea la dirección de la empresa y que si la Ley es mala no corresponde a aquella corregirla. En cierto grado -- existe certeza en ello, sin embargo en parte están equivocados.

La Ley si origina el descontento del trabajador, ésto se comprueba por el celo que en la clase trabajadora de hoy existe sobre lo que considera son sus conquistas sociales, celo que manifiesta el trabajador cuando se adhiere de inmediato a un líder -- que para bien y generalmente para mal sabe interpretar sus sentimientos que los manifiesta y encausa para lograr intereses personales, pues raras veces resulta común el objetivo. Para ésto bastará decir a los trabajadores que es la empresa quien está arrebatándole sus derechos como trabajador para que surja un conflicto cuya repercusión directa se da en la -- producción. En este primer caso no importa que la -- Ley sea buena, pero la falta de conocimiento de la -- misma o una mala interpretación orillará a los trabajadores a una situación desastrosa.

La falta de conocimiento de la Ley o una ma

la interpretación de la misma puede ser que no lleven a un conflicto serio, pero sí ponen al trabajador en una situación de malestar en el desarrollo de sus actividades, haciendo que no alcance en forma eficiente los objetivos de la empresa.

Ante esta situación que principia con una comunicación informal en el sector trabajador, la dirección de la empresa no debe dejar que se consolide un conflicto más grave, sino de inmediato buscar una solución práctica (adecuada orientación a los trabajadores, comunicación formal, crear conciencia de sus derechos y obligaciones). Una adecuada administración del recurso humano no originará este tipo de problemas que de ser atendidos representan un esfuerzo que traducido a pesos nos incrementan los costos.

En el devenir histórico de las relaciones obrero patronales se ha palpado sistemáticamente una situación antagónica origina por diferentes causas, entre otras esa diferencia de posiciones ante la riqueza y el poder y si la Ley no tuviera como finalidad establecer un equilibrio entre estos sectores, seguramente no existiría la empresa que hoy conocemos, pero esto no quiere decir que a ambas partes proteja la Ley por igual, pues de ser así estaría en lo injusto y el conflicto se daría más fácil, es a alguno de los dos quien por su naturaleza debe dársele más protección, al respecto y con el fin de aclarar el fundamento de esa tutela por parte de la Ley se presenta el concepto que sobre garantías sociales

da el Lic. Alberto Trueba Urbina quien en su obra -- "El Nuevo Artículo 123", expone:

"Las garantías sociales consignan las garantías del hombre social; es decir, los derechos del hombre vinculados colectivamente y de los grupos débiles. Frente al régimen de garantías individuales se ha levantado el régimen de garantías sociales, -- con objetivos distintos. Las garantías individuales protegen al individuo contra el Estado; las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles -- frente a los poderosos, frente a los hombres insaciables de riqueza y de poder, y tienen por objeto liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria. El intento de supresión de la explotación del hombre por el hombre, se inauguró con el -- ejercicio de los derechos sociales.

En la ciencia del Derecho se ha pretendido definir a las garantías sociales con una connotación restringida, se dice que las garantías sociales son derechos mínimos que asegura el Estado al factor trabajo en sus relaciones con el capital. En consecuencia:

Las garantías sociales son derechos establecidos por el Estado para tutelar a la sociedad, a los trabajadores, a los artesanos como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles en función del bienestar colectivo."

El concepto anterior sobre garantías sociales está de acuerdo al origen de las mismas; esto es, tienden a proteger al grupo más débil que en el caso son los trabajadores a los cuales se les consideró como el sector sistemático en la creación de riqueza, al cual por ese motivo debe protegersele.

Todo lo antes expuesto aunado con el origen del artículo 123 Constitucional afirman en el trabajador que la reglamentación sobre el trabajo le pertenece y tan pronto sabe de una nueva disposición, - espera ver cual es y si le afecta en alguna forma se resiste.

Ante esta situación la dirección de la empresa no debe ser indiferente, una aclaración al respecto, una comparación de lo que la empresa le proporciona y qué mejor si es ventaja lo que la empresa le otorga, Ésto será suficiente para que su inquietud sea calmada.

Así como cuando se va a implantar un nuevo sistema en la producción se encuentra una resistencia en los trabajadores, también cuando se lleva a cabo una reforma en la Ley, el trabajador piensa que sus conquistas sociales van a cambiar y está en espera de un nuevo beneficio o con la duda de cuales serán los resultados. Piensa muchas veces que sus jefes y patrones intervienen directamente en la reforma y no lo hacen a su favor.

Si la reforma a la Ley resulta en verdad me

Por lo tanto, mejorando la situación de los trabajadores, debe dárseles a conocer las nuevas ventajas y hacerles ver que la empresa se está ajustando a esas nuevas disposiciones, por otro lado si la reforma cae dentro de la clasificación que el Ing. Felix F. Palavincini (Constituyente de Queretaro) hace de la mayoría de las reformas en ingenuas, estúpidas y criminales; el trabajador debe ser enterado de ello.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo influyen notablemente en el rendimiento, en su mayoría -- contienen normas de conducta y principios impositivos que se deben observar, si el Reglamento no es redactado adecuadamente, de tal manera que sea entendible a todos los trabajadores y continua siendo tan general como el Estatuto, el trabajador seguirá ignorando sus obligaciones, consecuentemente seguirá evadiendo sus responsabilidades.

De los razonamientos anteriores se puede -- concluir con base en los siguientes considerados:

1.- La Ley sobre el Trabajo es una de las conquistas sociales del trabajador, de ahí que su beneficio debe alcanzar a todos los trabajadores sin importar la clase de trabajo y patrón del cual depende.

2.- Por ser una conquista social todo hombre manifiesta celo de los derechos que se consignan en la Ley.

3.- Una adecuada y unitaria reglamentación garantiza mejor la estabilidad económica y social de un país.

4.- El patrón o Estado Patrón puede variar, pero el trabajador seguirá siendo trabajador.

5.- El trabajador al servicio del Estado y el de organizaciones privadas guardan ciertas características, pero no como clase; sino únicamente como formas de conducta originadas por el sistema y condiciones de trabajo.

6.- No existe una barrera que divida totalmente a los trabajadores al servicio del Estado de aquellos que prestan sus servicios en organizaciones particulares como si la hay entre patrón y trabajador.

7.- Una retribución que no va de acuerdo a la capacidad y rendimiento, sujeta únicamente a la antigüedad se refleja en un desperdicio de capacidades y productividad deficiente.

8.- El cese, separación y ascensos de los trabajadores no deben ser en forma arbitraria.

9.- Los servicios obligatorios que marca la Constitución Política deben ser para todos los ciudadanos del país y no para determinada clase de trabajadores.

10.- Dentro de los objetivos del Estado tenemos los de lucro, pues obtiene utilidades a través -

de sus trabajadores, actúa como todo un patrón, de ahí que debe aparecer con todos sus derechos y obligaciones como tal.

11.- Cualquier Ley que sea clara y detallada garantizará la estabilidad de los trabajadores, ya que estos estarán bien enterados de sus garantías como trabajadores y menos prestos para ser engañados por los líderes con intereses particulares.

12.- El principal objetivo de la Ley sobre el Trabajo es mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo.

13.- En las relaciones de trabajo la parte más débil es a quien la Ley debe proteger más.

14.- Existe una posición diferente la riqueza entre los patrones y los trabajadores.

Todos estos considerados confirman que el trabajador es único como clase y que si el Estado es quien va a tutelar las relaciones de trabajo, debe hacerlo por la misma Ley, Esto es; el buen juez por su casa empieza y además los argumentos en que se basa la existencia de esta doble reglamentación no son poderosos.

En conclusión:

La Ley sobre el Trabajo debe ser única, --- aplicada sin distinción a todos los trabajadores salvo las expresamente señaladas en los casos que verdaderamente lo ameriten.

V.- BIBLIOGRAFIA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Libros-Económicos México 1970.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- Editorial Ediciones Andrade, S. A. México 1963.

EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNION DE PODERES.- Arturo Hernández - Fernández, México 1944.

DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO.- Dr. Hugo L. Sylvester.- Editorial Claridad.- Buenos Aires --- 1960.

MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION.- Cámara - de Diputados del H. Congreso de la Unión XLVII Legislación 1968.

FILOSOFIA DEL TRABAJO.- José Todolí O. P. - Publicaciones del Instituto Social.- León XIII.- Madrid.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.-- Editorial Porrúa S. A. México 1964.

EL ASPECTO HUMANO DE LAS EMPRESAS.- Douglas Mc. Gregor Editorial Diana.- México 1969.

DIVERSOS ASPECTOS DEL DERECHO EN LOS ESTADOS UNIDOS.- Harlod J. Berman.- Editorial Letras --- S. A. México 1965.

FORTUNE.- Revista Americana del mes de marzo de 1970.

EL MOVIMIENTO OBRERO DE MEXICO, SUS CONDICIONES ACTUALES, SU ACCION EN LA POST-GUERRA.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

EL NUEVO ARTICULO 123.- Dr. Alberto Trueba Urbina.- Editorial Porrúa S. A. México 1967.