



**FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA**

CURSOS INSTITUCIONALES

ACTUALIZACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y DERECHO BUROCRÁTICO

Del 30 de Junio al 11 de Julio de 2003

APUNTES GENERALES

CI-151

Instructor: Lic. A. Hasyadeth Borja Chagoya
- Delegación Cuauhtémoc
Junio / Julio 2003

TABLA DEL CONTENIDO

PORTADA.....	1
TABLA DE CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS GENERALES.....	4
JERARQUIA INTERNA.....	5
EJERCICIOS.....	7
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	7
BIBLIOGRAFÍA.....	7

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales a través del paso del tiempo han venido transformándose de manera continúa solo de hecho ya que dichos cambios nunca han llegado a estar plasmados en las leyes correspondientes de tal manera no son positivos pero si vigentes y actuales en las leyes correspondientes; en el derecho laboral ni en el derecho burocrático. Nos corresponde trabajar en base a leyes, ponencias, informes, propuestas de reformas a dichas leyes, y complementar el trabajo y estudio de este tema con mesas de discusión y retroalimentación de ejemplos de relaciones laborales y relaciones en el Derecho burocrático.

Se llevará a cabo un estudio sistemático de que es el Derecho laboral y cuáles son sus orígenes en México, para de esta manera entender el motivo y fundamento para su correcta aplicación y poder entender con bases fundamentales previamente estudiadas que sucede en la actualidad con dichas relaciones y que ha pasado en la actualidad con las relaciones laborales como tal analizando la ley como se encuentra de manera positiva y vigente y haremos referencias comparativas con las principales reformas a la legislación laboral y los artículos propuestos para dichas reformas. Analizaremos las nuevas formas de contratación temporal propuestas por la reforma de Abascal y sus nuevos artículos, de suma importancia es conocer las causales de despido y saber si aún no estando reformada la ley se llegan a presentar casos como los que aquí estudiaremos. De manera subsiguiente tendremos un desarrollo analítico de los principales puntos a reformar como, lo que se refiere a productividad, capacitación a los trabajadores, derechos de preferencia y antigüedad y ascenso así como lo que se refiere al registro sindical es decir valoraremos la actualización de las relaciones laborales.

Durante la segunda parte del curso aprenderemos, concepto, finalidad y los antecedentes más relevantes del derecho burocrático a partir de los cuales se ha venido conformando el desarrollo de dicha rama del derecho en la historia así como la relación de trabajo burocrático en nuestra legislación Mexicana que al fin y al cabo para entender el tema sobre la libertad sindical analizaremos temas de la materia tales como la reforma de 1983 a la ley Burocrata que con esta no quedaron desprotegidos los trabajadores, analizaremos quienes son las autoridades facultadas para resolver controversias de esta índole.

Estudiaremos la situación actual del sindicalismo , las limitaciones a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del estado, así como el análisis a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del estado, de forma consecutiva llegaremos al tema de la actualización en el Derecho Burocrático refiriendo las principales ponencias para dicha actualización.

OBJETIVOS GENERALES.

- I. Al término de este curso el participante estará en posibilidad de conocer cuáles son los puntos más importantes de Derecho Laboral y del Derecho Burocrático, así como distinguir de manera clara y precisa las diferencias entre uno y otro para ubicar cuál es su propia relación laboral en su ámbito de trabajo.
- II. El participante aprenderá cuántas y cuáles son las propuestas de actualización en ambos campos del Derecho , conocerá la situación actual del sindicalismo, así como la libertad sindical.
- III. Los participantes desarrollarán la habilidad de identificar sin problema alguno, ambos campos del derecho laboral, para que puedan ofrecer el tipo de orientación que necesita el usuario, convirtiéndose en un asesor capacitado, para poder servir de manera directa y clara a quien que se acerque en busca de información y apoyo. Así como para que ellos mismos conozcan las propuestas a las reformas que como trabajadores sujetos a la normatividad principal del derecho burocrático tienen obligación de conocer.

El curso que a continuación inicia se presenta en base a temas seleccionados para cubrir los objetivos del curso, tales como los orígenes , la ley de aplicación y sus reformas precedentes, actuales y aún propuestas sin que estas hayan ya quedado plasmadas y que a pesar de no ser positivas son algunas vigentes ya que se manejan de hecho aunque no de derecho, en las relaciones del derecho laboral y el derecho burocrático.

El presente curso va dirigido a trabajadores del Estado , pertenecientes a la Delegación Cuauhtemoc que se preocupan por estar actualizados, y capacitados para lograr un mejor desarrollo en el desempeño de sus labores profesionales, integrantes de la comunidad laboral al servicio del Estado preocupados por obtener mejores resultados y mejores oportunidades que se consiguen a través de seguirse preparando.

JERARQUIA INTERNA.

1. ANÁLISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- 1.1 Análisis y estudio del apartado A
- 1.2 Análisis y estudio del apartado B

2. AUTORIDADES LABORALES.

- 2.1 Juntas de conciliación y arbitraje.
- 2.2 Procuraduría del Trabajo.
- 2.3 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

3. RELACIONES DE TRABAJO.

- 3.1 Duración de las relaciones de trabajo.
- 3.2 Suspensión, rescisión y terminación.

4. ACTUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

- 4.1 Estudio de la reforma de la Legislación Laboral.
- 4.2 Análisis de la propuesta de los cinco nuevos artículos, 39-a, el 39-b, el 39-f el 153-y y el 153-z de la L. F. T. mismos que por su importancia cabe mencionar ampliamente.

5. MODIFICACIÓN DE ARTICULOS.

- 5.1 Causales de despido, artículo 47 fracción XV de la L. F. T.
- 5.2 Multihabilidad, artículo 56 de la L. F. T.
- 5.3 Duración de la jornada del trabajo, artículo 59 de la L. F. T

- 5.4 Productividad, modificación del capítulo III bis, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, Artículo 153 de la L. F. T.

6. ALGUNOS ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO.

- 6.1 Concepto de Derecho Burocrático.
- 6.2 Antecedentes del Derecho Burocrático Mexicano.
- 6.3 La relación de trabajo burocrático en la legislación Mexicana.
- 6.4 Autoridades competentes para resolver las controversias en materia de Derecho Burocrático
- 6.5 Registro sindical en materia burocrática.

7. EL SINDICATO BUROCRÁTICO MEXICANO Y EL CONVENIO NÚMERO 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL DE LA O.I.T.

- 7.1 Concepto de sindicato.
- 7.2 Sindicalización de los servidores públicos.
- 7.3 Convenio 87 de la O. I. T.
- 7.4 La conquista de la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado.
- 7.5 Limitaciones a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado.
- 7.6 Libertad sindical positiva.
- 7.7 Libertad sindical negativa.
- 7.8 Libertad sindical de separación o renuncia.

8. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA AL DERECHO BUROCRÁTICO.

EJERCICIOS

Para el buen desarrollo del curso en cuestión y para su correcto aprendizaje se llevarán a cabo exposiciones enfocadas a los temas preseleccionados así como de casos prácticos, y la lluvia de ideas para generar la reflexión apoyados en el material escrito donde todos de manera conjunta podrán llevar un control del texto y su continuidad, se llevarán cabo serie de preguntas enfocadas en las dudas que pudieran llegar a generarse al finalizar cada tema .

Se implementará una interrelación entre los participantes, para impulsar el trabajo en equipo teniendo como resultado el desarrollo de capacidades y habilidades.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se evaluará por primer punto la asistencia a todas y cada una de las sesiones de las que consta el curso, divididas en dos horas diarias, con un horario de 19:00 horas a 21 horas, de lunes a viernes durante dos semanas consecutivas,.

Será de suma importancia las prácticas en mesas de trabajo, así como investigaciones de su propia rama laboral enfocada al Derecho Burocrático.

Se tomará en cuenta para evaluar la participación en clase de los integrantes del curso.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Abascal y la reforma de la Legislación laboral
Universidad Obrera de México.
Max ortega.

El Proyecto de reforma de la L. F. T.
Jesús Campos Linas.

Ley Burócrata.

Libertad Sindical y Derecho Burocrático
Mtro. Leovigildo Hernández Vidal.

DESARROLLO DEL TEMA.

1.- Art. 123.

2.- Autoridades laborales

Disposiciones generales: artículo 523, 524, 525 526,
Procuraduría de la defensa del trabajo: artículos 530—536
Juntas federales de conciliación, artículos 591-600
Juntas locales de conciliación, artículos 601-603.
Junta federal de conciliación y arbitraje artículos 604-620
Juntas locales de conciliación y arbitraje artículos 621-624

3.- Relaciones de trabajo.

Duración de las relaciones de trabajo, artículos 35-41
Suspensión de las relaciones de trabajo, artículos 42-45
Rescisión de las relaciones de trabajo, artículos 46-52
Terminación de las relaciones de trabajo, artículos 53-54

4.- Actualización de las relaciones laborales

El Gobierno y los empresarios han lanzado una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, Por su parte las dirigencias sindicales mantienen diversas posiciones: por un lado, quienes se oponen rotundamente a las reformas, unos porque ven en ellas la legalización de la sobreexplotación de la mano de obra y consideran que la correlación de fuerzas es desfavorable, por lo tanto abrir la reforma es abrir la oportunidad para que a nivel legal se anulen derechos ya conquistados, acentuándose la explotación y la miseria, demandando que la actual ley se cumpla, otros porque les conviene que todo siga igual para seguir usufructuando los contratos colectivos y obtener riqueza personal a costa de negociar e impedir el ejercicio de los derechos a los trabajadores .

Por otro lado quienes proponen una reforma que conserve los derechos fundamentales y aunque exista un cierto grado de flexibilización, y se acepte la productividad como el eje central del

proceso, esto no afecte a los trabajadores permitiéndoles ejercer la libertad sindical, tener autoridades autónomas, que respeten las decisiones y derechos obreros, la desaparición del Apartado B, entre otras cosas.

Sin embargo hasta hoy el debate se mantiene en los círculos empresariales y en las cúpulas sindicales, las y los trabajadores que son los directamente afectados no han intervenido en el debate, en general. No se les ha informado ni mucho menos consultado, es necesario un debate de las distintas posturas que surja de la base con sus opiniones y deseos, que pondere las necesidades urgentes y de largo plazo. Esto obliga a las organizaciones sindicales a impulsar un proceso realmente democrático en su interior que haga funcionar la estructura sindical poniéndola al servicio de los sindicalizados.

REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo, difundida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está cimentada en los principios de la flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia, introduce dos nuevos artículos y numerosas modificaciones reforma indirectamente las fracciones I, XI, XIII, XVII Y XVIII DEL ARTÍCULO 123.

NUEVOS ARTICULOS

Se proponen cinco nuevos artículos:

Con el primero, el 39-a se establece el contrato de trabajo a prueba, aquel por virtud del cual se explica un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar ala actividad o trabajo que solicita.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que

ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Mediante el 39-b se instala *el contrato de trabajo para capacitación inicial* aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un período bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior se agrega tendrá una duración máxima de seis meses el salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.

Por medio de l artículo 39-f se establece *el contrato para labores discontinuas*, dice: las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridas para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días laborales de la semana, del mes o del año.

Con los artículos 153-y y 153-z se introducen las estancias laborales para becarios con el objeto –se dice- de que los alumnos de escuelas e instituciones educativas de nivel medio y superior puedan observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión u oficio... el período de formación se realizará en términos generales, a lo largo de 300 o 400 horas de estancia en una empresa o centro de trabajo sin exceder la jornada máxima legal y sin que la estancia establezca relación laboral o contractual alguna del becario con la empresa.

MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS

Causales de despido

Se propone la modificación de la fracción 15, del artículo 47, de la LFT, agregándole los dos párrafos que siguen :

La falta del de aviso al trabajador a la junta, por sí sola bastará para presumir que el despido fue injustificado, salvo que el empleador pruebe durante el procedimiento la causa o causas de la rescisión.

El aviso a que se refiere este artículo no será exigible a los patrones personas físicas ni tampoco lo será en los casos de los trabajadores domésticos o de trabajo a domicilio.

Con esta modificación que quita la obligación de entregar por escrito las causas del despido de un trabajador a patrones físicos o cuando se trabajo en el servicio doméstico o a domicilio, crea inseguridad jurídica en cuanto al despido y tiende a fortalecer el poder disciplinar de los patrones en los centros de trabajo.

POLIVALENCIA (Multihabilidad)

Se propone modificar el *artículo 56*, agregándole el siguiente párrafo:

El empleador y el trabajador podrán convenir en que el segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera.

De aceptarse esta modificación los patrones podrían compactar puestos, ampliar funciones, aumentar la intensidad y las cargas de trabajo reducir el personal, aumentar la explotación, incrementar el desgaste laboral, reducir costos laborales y acrecentar la tasa de ganancia.

DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Se propone flexibilizar la duración de la jornada de trabajo, con una modificación del segundo párrafo del artículo 59, que en su parte medular, dice:

“el empleador y el trabajador podrán fijar de común acuerdo la duración de la jornada diaria.

Con esta propuesta se abre la posibilidad de que se cancele la jornada máxima de ocho horas, se amplíe la jornada de trabajo sin que se pague tiempo extra, se incremente el déficit de empleo, aumente el desgaste obrero, se reduzcan los costos laborales y se incrementen los beneficios para el capital.

PRODUCTIVIDAD

Se propone la modificación del Capítulo III bis, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para que sea de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores.

El conjunto de modificaciones propuestas se pueden agrupar en dos bloques, en el primero se configura toda una estrategia desreguladora orientada a eliminar la intervención de la STPS en el ámbito de la capacitación o adiestramiento, y en el segundo se define con todo detalle una estrategia productivista orientada a convertir a los trabajadores en simples insumos productivos y a los sindicatos en instrumentos al servicio del capital es decir, de la productividad.

ESTRATEGIA DESREGULADORA

Se propone eliminar la intervención de la STPS en el ámbito de la capacitación o adiestramiento, del modo que sigue:

- I. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento dejarán de ser aprobados por la STPS (artículo 153-a)
- II. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento ya no deberán registrarse en la STPS (artículo 153-b).
- III. Se deroga el artículo 153-c que establece que " las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente deberán estar autorizados y registrados por la STPS .
- IV. Se deroga el artículo 153-j, que establece la facultad de las autoridades laborales de cuidar que las comisiones mixtas de capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- V. Se deroga el artículo 153-l que establece la facultad de la STPS de fijar las bases para determinar la forma de designación de

los miembros de los comités Nacionales de capacitación y adiestramiento , así como los relativos a su organización y funcionamiento.

- VI. Desaparece la obligación patronal establecida en el artículo 153-n de presentar dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato Colectivo, para su aprobación por la STPS de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.
- VII. Desaparece la obligación que establece el artículo 153-0 para las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo de someter ala aprobación de la STPS dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que , de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar, y de informar, igualmente, respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- VIII. Se deroga el artículo 153-p que faculta ala STPS para, evaluar, conceder o negar el registro a las personas o instituciones capacitadoras o adiestradoras de los trabajadores.
- IX. Se deroga el artículo 153-r que faculta ala STPS para, dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, aprobarlos o disponer que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes.
- X. Se deroga el artículo 153-t que establece la obligación de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento de hacer del conocimiento de la STPS, las constancias entregadas a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento de hacer del conocimiento de la STPS las constancias entregadas a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.
- XI. Se deroga el segundo párrafo del artículo 153-v que establece la obligación de las empresas de enviar a la STPS para su registro y control, las listas de las constancias de

habilidades que se hayan expedido por el capacitador o sus trabajadores.

- XII. Se deroga, igualmente el artículo 153-w que establece la facultad de la STPS en materia de registro de constancias de habilidades laborales.

ESTRATEGIA PRODUCTIVISTA

la estrategia productivista se sustenta en la propuesta de modificar las funciones, tanto de las comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento, como de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en efecto, las sugerencias sobre las nuevas funciones de éstas se definen en lo fundamental en dos modificaciones:

Primera: en las empresas que tengan más de 20 trabajadores, dice el artículo 153-i modificado se constituirán comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento integradas por igual número de representantes de los empleadores y los trabajadores, y serán las encargadas de vigilar instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como de proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la reorganización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con la necesidad de los trabajadores y los empleadores.

Segunda : se modifica el artículo 153-k para dotar a los comités nacionales de capacitación y adiestramiento de nuevas facultades, entre las que sobresalen las siguientes:

- I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios ala calificación y competencia adquiridas así como a la evolución de la productividad de la empresa.
- II. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad.

- III. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad.
- IV. Proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.

ALGUNOS ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO

CONCEPTO

Es la rama del derecho que estudia o regula la relación laboral entre el estado y los servidores públicos, deriva de la capacidad de acción denominada función pública.

Haciendo una clasificación sistemática a la cual siempre nos lleva el estudio del derecho, vemos que tal es el caso de la relación laboral que se observa entre el Estado y sus trabajadores .el derecho burocrático es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diferentes niveles (Federación, Estados y Municipios) así como los derechos y obligaciones que de ella surjan.

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO MEXICANO.

La preocupación por establecer un régimen laboral especial dirigido a regular las relaciones laborales de los servidores públicos ha sido una constante a lo largo de la historia del derecho del trabajo en México, nos parece que, en buena medida, lo que hoy conocemos como derecho burocrático, no sólo en su dimensión estrictamente jurídica, sino también en cuanto a sus nexos con otros elementos extra-jurídicos, no podrían comprenderse adecuadamente sin una visión de la evolución que esta normatividad ha tenido en nuestro país a lo largo de su joven historia .

Existen autores que manifiestan que los primeros esbozos del Derecho burocrático en México pueden identificarse desde la Constitución de Apatzingán de 1814, donde se estableció la responsabilidad de los servidores públicos mediante el denominado "JUICIO DE RESISTENCIA " a los titulares de los ministerios, diputados y miembros del Supremos Gobierno pasando más tarde por disposiciones de la constitución de 1824 donde también se establecieron reglas sobre responsabilidades del Presidente y Vicepresidente de la Federación. Disposiciones semejantes se

incluirían posteriormente, en 1836 y en las bases orgánicas de la República de 1842.

La Ley de 3 de noviembre de 1870 (Ley Juárez) se ocupó de los delitos, las faltas y las omisiones oficiales de los altos funcionarios de la Federación con Porfirio Díaz en 1896 existieron también disposiciones sobre la participación de los servidores públicos, siendo en particular estas últimas disposiciones algunos de los primeros intentos de lo que hacia finales del siglo XX integran el sistema de responsabilidades de los servidores públicos.

De los términos en que el Congreso Constituyente de 1917 aprobó el texto del artículo 123 constitucional se deduce que el mismo solo amparaba a los trabajadores contratados por particulares hoy apartado A, y por lo mismo, quedaban marginados de su órbita protectora y tutelar quienes prestaban servicios al Estado, con el propósito de salvar esta diferencia, en 1960 el Poder Revisor de la Constitución adicionó el apartado B en el que se precisan las bases rectoras de las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores.

LA RELACION DE TRABAJO BUROCRATICO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

La relación jurídica entre el Estado y sus servidores constituye una relación de derecho laboral, por estar reglamentado el trabajo burocrático en el artículo 123 constitucional como antes señalamos, y porque la relación jurídica de los empleadores públicos se asemeja a la relación laboral de los asalariados, por el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática, a virtud del nombramiento.

Las primeras leyes locales del trabajo inscribieron algunos derechos fundamentales de los empleados públicos, pero no fue sino hasta la expedición del Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 cuando por primera vez se reglamenta la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, se puntualizan los derechos de los trabajadores entre éstos, el de

asociación profesional y huelga, creándose órganos jurisdiccionales, Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje, para dirimir sus conflictos.

El estatuto de 1941 que reformó el anterior en lo que se refiere al aumento de los puestos de confianza, sigue los lineamientos revolucionarios del primero, suprimiendo las Juntas Arbitrales pero conservando el Tribunal de Arbitraje con jurisdicción más definida y precisa.

El movimiento burocrático se fue fortaleciendo y llega a alcanzar, mediante presión constante, una meta muy importante la incorporación explícita de los derechos de los trabajadores del Estado en la Constitución. Tal es el origen de la adición Constitucional publicada en el Diario oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960 que comprende el Apartado B del artículo 123.

La nueva Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 constitucional, del 27 de septiembre de 1963, publicada en el DOF del 28 del mismo mes y año, reafirma los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, establece la inamovilidad de los trabajadores de base y regula las garantías sociales mínimas que a favor de los burócratas consigna el artículo 123, les reconoce el derecho de asociación profesional, pero limita de tal manera el de huelga que lo hace imposible de realizar

REFORMA DEL 3 DE FEBRERO DE 1983.

Estando en funciones Miguel de la Madrid Hurtado presenta la iniciativa de reforma constitucional a los artículos 115 y 116 con la pretensión de adicionar a dichas disposiciones las fracciones IX y V, respectivamente, la exposición de motivos justificará la propuesta en los siguientes términos: "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 implantación 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.

AUTORIDAD COMPETENTE PARA RESOLVER LAS CONTROVERSIAS EN MATERIA DE DERECHO BUROCRÁTICO.

Para conocer y decidir los conflictos que surjan entre los trabajadores sometidos a la ley y las autoridades señaladas en el artículo 1º. Se creó un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que será colegiado y funcionará en pleno y en salas y se integrará, cuando menos, por tres salas, cada sala estará integrada por un magistrado designado por la federación de sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado, Tercer Arbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirán como Presidente de Sala.

El pleno se integrará con la totalidad de los magistrados de las Salas y un Magistrado adicional designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

El presidente del Tribunal y los Presidentes de las Salas y un magistrado adicional designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

VARIANTES EN EL PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE EN LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES PODEMOS SEÑALAR LAS SIGUIENTES:

- En el trámite de los conflictos colectivos o sindicales el Presidente del Tribunal actúa citando a las partes a una audiencia de conciliación dentro de las 24 horas siguientes, solamente que lo logrará, pasará el asunto a la secretaría de acuerdos para que se proceda al arbitraje.
- Tanto en los conflictos colectivos como en los individuales el procedimiento se reduce a la presentación de la demanda a la que se acompañarán las pruebas que tenga el actor y, en su caso, las que comprueben su personalidad, así como la indicación del lugar en que puedan obtenerse aquellas pruebas que el reclamante no pudiera aportar y que tengan por objeto la demostración de los hechos en que funde su demanda y las

diligencias cuya práctica solicite con tal fin. De esta demanda se corre traslado al funcionario de que se trate, quien deberá contestarle en un término que no exceda de cinco días y ofrecerá pruebas, como en el caso del actor. Habrá una audiencia de pruebas, alegatos y resolución en la que calificará las pruebas que se ofrezcan y ordenará su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado. Sólo se aceptarán las pruebas que se hayan ofrecido previamente, a menos que se refieran a hechos supervenientes o para probar tachas o la confesional.

La caducidad también opera por la falta de promoción que sea necesaria en un término de tres meses y podrá decretarse de oficio y como notificaciones personales sólo se señalan la de la demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, para mayor claridad es necesario señalar lo que establece el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático:

Art. 124. El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio,
- III. Conceder el registro de los sindicatos o , en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y
- V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

REGISTRO SINDICAL EN MATERIA BUROCRÁTICA:

La Constitución no restringe el derecho de asociación para los burócratas, si embargo la norma secundaria en este caso la ley federal de los trabajadores al Servicio del Estado, indebidamente

impone un criterio de unicidad sindical que impide la constitución de más de un organismo gremial por dependencia.

También prescribe la existencia de una sola federación sindical en el apartado B: la Federación de sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado , para el caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan registrar un sindicato, el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario, la autoridad al recibir la solicitud, debe comprobar que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad para proceder, en su caso a otorgar el registro.

El tribunal Federal de conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro.

EL SINDICATO BUROCRATICO MEXICANO Y EL CONVENIO 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL DE LA O. I. T.

CONCEPTO DE SINDICATO.

Es la asociación formada por la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.

Es la asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El sindicato se diferencia de la coalición en que está si bien es una unión de trabajadores, solo es de carácter temporal. Generalmente el vocablo "sindicato" es más utilizado para referirse a la asociación de empleados, que ala de empleadores.

SINDICALIZACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

Servidores públicos EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 108 DE LA constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal a los funcionarios y empleados y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal.

Reconocido el derecho de los servidores públicos de base para asociarse en defensas de los intereses que les son comunes (artículo 123 constitucional, apartado b, fracción X la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del citado apartado, dedica su título cuarto a la organización colectiva mediante los sindicatos, estableciendo a tal efecto, entre otras disposiciones:

- I. La existencia de un solo sindicato por dependencia, a diferencia de lo reglamentado por la LFT la cual acepta la convivencia de varios, aun cuando uno sea el titular del contrato colectivo.
- II. una vez que el trabajador ingrese voluntariamente al sindicato no podrá salir de él a menos que sea expulsado,
- III. la constitución de un sindicato requiere un número de 20 agremiados, y además que en la dependencia no exista ya uno con mayor número ;
- IV. todos los sindicatos de las dependencias deben registrarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- V. sólo podrán adherirse a la FSTSE nunca a otra organización similar;
- VI. se prohíbe todo acto de reelección y
- VII. las remuneraciones que se paguen a los directivos y a empleadores de los sindicatos y sus gastos serán por cuenta de sus miembros.

Cabe señalar que los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado tienen características que los diferencian de los sindicatos formados por los trabajadores de la iniciativa privada, y entre los cuales destacan las siguientes:

- una se deriva del artículo 67 de la ley reglamentaria, que dispone que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en la misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. De los términos de la disposición transcrita se desprende que en cada dependencia sólo puede haber un sindicato, principio que es ratificado en el artículo 68 que lo establece expresamente y agrega que en el caso de que varios grupos de trabajadores ocurran solicitando el registro, corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgar el reconocimiento al mayoritario.
- La segunda característica de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado deriva del artículo 69 que establece que todo trabajador tiene derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero que una vez que solicite y obtenga su ingreso no podrá dejar de formar parte de él salvo que sea expulsado.
- La tercera característica deriva de los términos del artículo 76, ya que de conformidad al mismo, el Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión como resultado, en caso de que un trabajador sea expulsado de la Organización sindical, podrá seguir laborando en la dependencia de la que forme parte.
- Una característica de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado deriva del artículo 75 que prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos así cada vez que se cumple el lazo estatutario, que por lo general es de tres años para la actualización de una directiva, ocurre una renovación de los cuadros directivos sindicales si bien en algunos casos ello puede dar lugar a que se desaproveche la experiencia obtenida por los dirigentes salientes.
- Una quinta característica radica en que todo sindicato que pretenda contar con personalidad frente a terceros debe solicitar su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, observando tal efecto el trámite que establece el artículo 72 y

que en forma resumida, es el siguiente: se debe presentar un escrito en el que se solicite el registro y al cual se debe acompañar la documentación en la que conste el acta de la asamblea constitutiva, los estatutos que regirán la vida sindical, el acta de la sesión en la que se haya electo ala directiva, una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombre, estado civil, edad, empleo que desempeña , sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador. Una vez recibida la documentación el Tribunal podrá hacer por la vía que considere más conveniente, la comprobación de dos extremos: a) que no existe registrado otro sindicato para aquella dependencia y b) que los peticionarios constituyan la mayoría.

CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia y por ende mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo es el convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación que fue ratificado por nuestro país en 1950 entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos, antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el convenio en cita, y finalmente, señala que todo miembro de la OIT suscriptor del convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.



**FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA**

CURSOS INSTITUCIONALES

ACTUALIZACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y DERECHO BUROCRATICO

Del 30 de Junio al 11 de Julio de 2003

ANEXOS

CI-151

**Instructor: Lic. A. Hasyadeth Borja Chagoya
Delegación Cuauhtémoc
Junio / Julio 2003**

TÍTULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social
ARTÍCULO 123

TÍTULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario

íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

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

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

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

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

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

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

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los

trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema ban-

cario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado. XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

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

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de

los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

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

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

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

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
 - f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
 - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;
 - h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;
- XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;
- XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;
- XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y
- XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a) Ramas industriales y servicios:
1. Textil;
 2. Eléctrica;
 3. Cinematográfica;
 4. Hulera;
 5. Azucarera;
 6. Minera;
 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 8. De hidrocarburos;
 9. Petroquímica;
 10. Cementera;
 11. Calera;
 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
 14. De celulosa y papel;
 15. De aceites y grasas vegetales;
 16. Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación, de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas, enlatadas o que se destinen a ello;
 18. Ferrocarrilera;
 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y
 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

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

- Jornada* → I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- Días de descanso* II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- Vacaciones* III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

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

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

Igualdad V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

LF-T
DESC. Retenc. embargos VI. Sólo podrán hacerse retenciones descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

Exámenes
P/ aspirantes
- plénes VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública; *-> Capacitación.*

Escalafón VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

Prioridad
Susp-
Cesados IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. *-> Contrato - Ley (Sindicatos)*

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

S. Sindicato X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

Seg. Social

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

Seguros

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

Incapac.

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

Embarazo
(Protección)

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Seguros

Beneficiarios

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

Tiendas

P/Trab.

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

Fovisste

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

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

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

XIII bis. Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

Puestos de confianza
XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo.

El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas

en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna.

El auge del individualismo,⁸⁷ el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones fueron tres causas que unidas condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos de trabajo cada día más arbitrarias.

La lucha obrera por dignificar el trabajo se iba a acentuar a lo largo del siglo XIX. El clamor surgido en todos los países originó diversos movimientos ideológicos que iban a proponer diferentes soluciones, en busca de una justicia que aquellas sociedades negaban a los desheredados.

El derecho del trabajo apareció en Europa, precisamente como resultado de esa situación, en los últimos años del siglo XIX, afirmando contra el liberalismo todavía imperante, el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

En México, durante la pasada centuria no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las leyes de Indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos, que establecía los que gozaban los hombre frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la Asamblea Constituyente de 1857 fue la liberal, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos voces se elevaron ya en el seno de aquel ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio Vallarta e Ig-

⁸⁷ El individualismo es una postura filosófica adoptada por el liberalismo en que se considera a cada hombre el objeto y el fin de las instituciones sociales, y a sus intereses particulares, superiores a los de los grupos. Es decir, establece la superioridad del individuo sobre la colectividad. Expresión jurídica de esta tendencia son los catálogos de derechos humanos que empezaron a aparecer en el mundo desde fines del siglo XVIII.

nacio Ramírez, el célebre Nigromante, quien manifestó con conceptos avanzadísimos para su época: "El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se traduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un retiro, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la Comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo ..."

Bajo el sistema liberal, que falsamente suponía iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así, la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de Cananea y Río Blanco en la primera década de este siglo.

El 10. de julio de 1906, el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto, valiente y generoso programa en favor de una legislación del trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente, el 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre del propio año, en Tabasco, y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores, etcétera).

El 19 de octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y un año después apareció, en esa misma entidad, la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una ley de trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Tales son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo 5o., tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco; Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores. De Manjarrez son estas palabras: "A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos ... a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores." Alfonso Cravioto expresó: "El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica", y el diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: "... los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano". Y así, merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.⁸⁸

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución.

Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1930, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado B, que contiene los principios rectores de la relación trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

⁸⁸ Véase comentario al artículo 5o.

Conforme se menciona en el comentario al artículo 27, éste y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; en el artículo 123 la directriz fundamental consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

Por reforma aparecida en el Diario Oficial de 19 de diciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además, a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un nivel decoroso de existencia, y una aceptable calidad en la vida de sus habitantes. Al derecho de cada quien a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social más.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda (B) se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Bajo el apartado A, se hallan estatuidos, fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y de la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infamias y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en

que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevé el caso de trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y XI consagran principios protectores para los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores peligrosas para su salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

A fin de evitar contradicciones entre el nuevo artículo 4o. y ciertas normas del 123, se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado A y VIII y XI, inciso c) del apartado B. Anteriormente el legislador había considerado a la mujer un ser débil —equiparable al menor—, y por eso le prohibió cierto tipo de jornada y de trabajos especialmente peligrosos y extenuantes. Al proclamar la Constitución como garantía individual la igualdad entre los sexos, se modificaron esas normas proteccionistas, restando sólo para los menores de 16 años.

Teniendo también en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del apartado A y XI inciso c), del B para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo, extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias, y estableció el principio de que se preferirá para realizar determinado trabajo, en igualdad de circunstancias, a quien tenga a su cargo en forma exclusiva el sustento del hogar.

La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día, sino después de un determinado periodo de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades (culturales, deportivas, familiares, etcétera).

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI se refieren a los principios que rigen el salario. La ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se es-

tima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende, además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

Por reforma publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986 se modificó la fracción VI fundamentalmente en dos aspectos. El primero para no diferenciar entre los trabajadores urbanos y los rurales, en cuanto al salario mínimo se refiere y el segundo para atribuir a una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la facultad de fijar los salarios mínimos, tanto el general como el profesional.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, pues como con su esfuerzo aumenta el capital, justo es que participe, en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida; el hogar, la educación de sus hijos, la salud, etcétera.

Habitar una casa decorosa es condición indispensable para lograr un nivel aceptable de vida, fundar una familia y procurar que sus miembros puedan desarrollarse en un medio favorable. Para la clase trabajadora de las ciudades y del campo esa necesidad no ha sido aún atendida cumplidamente. Son muchos los mexicanos que viven en condiciones miserables: sus casas son antihigiénicas, insuficientes para satisfacer las más elementales necesidades de la familia. El Congreso Constituyente de 1917 consideró el problema y estableció obligaciones a cargo de los patrones para tratar de resolverlo. En 1971 se reformó la fracción XII y se creó el fondo nacional de la vivienda, fondo que administra un organismo —el Infonavit— integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. La finalidad del instituto es proporcionar habitaciones a los trabajadores, que éstos puedan adquirir en propiedad.

Por reformas publicadas en el Diario Oficial de 3 de enero de 1978 se estableció una obligación para los patrones: brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Se funda la enmienda en la necesidad de lograr una mayor productividad, o sea, que el trabajo humano, creador de la riqueza, sea cada vez más eficiente, más apto. Así se producirá más y mejor. Pero si se desatiende esta norma, los resultados provocarán efectos nocivos en la vida económica del país. Nunca

debe olvidarse que son los hombres con su trabajo, quienes dan la pauta del progreso de un pueblo. Por otra parte, hay que recordar también que en nuestro mundo el empleo de nuevas tecnologías es un imperativo. Pero para manejarlas adecuadamente y con provecho se requieren trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que este nuevo mandato constitucional sea cumplido pronto y en sus términos. De lo contrario el proceso de modernización se verá frenado, los trabajadores, por su falta de preparación, se hallarán expuestos a mayores riesgos en el trabajo y aumentará la frustración personal que acompaña a quienes se saben incapaces de realizar bien la labor cotidiana.

El único patrimonio del obrero es su capacidad para laborar. Por eso, cuando a consecuencia del trabajo surge un riesgo —enfermedad o accidente—, la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar. Además, el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino también evitarlo con medidas preventivas (fracciones XIV y XV).

La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse, pues aisladamente nada podían hacer contra la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo. A todo lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del derecho del trabajo, la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derechos, pero tenía una obligación: trabajar al máximo por un mínimo de salario.

La asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y trabajo. En México las luchas de los obreros textiles y de los mineros representaron una manifestación de esa realidad, y a principios de este siglo aparecieron las primeras organizaciones obreras como instrumentos de combate.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patrones el derecho al paro. Éstos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece.

El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional son conquistas relativamente recientes, dirigidas a obtener un trato más justo y humano para la clase obrera. Merced al derecho de huelga, se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario ni omnipotente.

El paro es el derecho de los patrones a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes de los del orden común.

Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación.

Determinadas materias, por mandato constitucional, son conocidas y resueltas, cuando hubiera conflicto, por las autoridades federales. La lista ha crecido en virtud de varias reformas. Así, la del 9 de enero de 1978 consideró que dada la importancia que para todo país tiene tanto la seguridad y la higiene de los trabajadores en los centros donde prestan sus servicios, como la eficiencia en las labores, las autoridades federales deben ser competentes para conocer conflictos derivados de esas cuestiones.

El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, según lo prefiera éste, a reinstalarlo o a indemnizarlo (fracción XXII).

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aun cuando el trabajador, por necesidad o por ignorancia, exprese su voluntad de rechazar lo que las leyes les conceden, semejante actitud no tendrá ninguna validez. Por eso se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano (fracción XXVII, inciso h) del artículo 123 constitucional, artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo).

Por ley publicada el 19 de enero de 1943, reglamento en México la fracción XXIX del artículo 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo. Es uno de los esfuerzos más generosos de nuestra época y de nuestra Revolución en favor de los trabajadores

de la ciudad o del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegura contra esos perjuicios con atención médica, jubilaciones, pago de pensiones en caso de incapacidad, desempleo o muerte; capacitación profesional y otras prestaciones sociales.

El apartado B contiene una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público. Así por ejemplo, en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y normado por una ley distinta a la del Seguro Social, la orgánica del mencionado Instituto, y también para resolver conflictos entre el empleado público y el Estado existe un Tribunal de Arbitraje, diferente a las juntas establecidas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros.

Se creó un fondo nacional para la vivienda con el fin de proporcionar ésta a los empleados públicos. De modo similar se estableció para los miembros de las fuerzas armadas. Tales disposiciones corren paralelas a la que creó el Infonavit, encargado de facilitar habitación a los trabajadores, cuyo régimen jurídico se rige por el apartado A. Se trata, en todos los casos, de atender a una necesidad humana básica: vivir en una casa cómoda e higiénica, nivel que un número elevado de mexicanos no ha alcanzado todavía. Por lo tanto, los esfuerzos que se realicen para satisfacer ese requerimiento de bienestar se inscriben dentro del programa de seguridad social dirigidos a quienes tienen como único patrimonio su propio trabajo.

Con motivo de la derogación del párrafo quinto del artículo 8o. constitucional (D. O. de la Federación de 27 de junio de 1990), que permitió la reprivatización bancaria, se modificó la fracción XIII bis apartado B de este artículo 123, a fin de que las relaciones laborales de los bancos particulares y del Banco Obrero con sus trabajadores se rijan por lo dispuesto en el apartado A de este mismo artículo 123, donde quedaron incluidos los servicios de banca y crédito (fracción XXXI inciso 22). Por otro lado, los trabajadores del sistema bancario público, estarán sujetos al apartado B (nueva fracción XIII bis).

La nueva reforma del artículo 28 constitucional sobre el Banco de México (véase comentario respectivo) ha señalado que los trabajadores de esa Institución pertenecen al sistema bancario público y, por ende, caen dentro del apartado B fracción XIII - bis del artículo 123.

- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
- RESOLUCION DEL H. CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS QUE REvisa LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES
- SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES
- ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO
- INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.N.P.C.)
- SALARIOS MINIMOS GENERALES VIGENTES

Edición Revisada por el Dr. Miguel Borrell Navarro

Con las disposiciones legales conocidas hasta abril de 1998

FE-
CHA

NOTA DEL EDITOR:

Los párrafos que aparecen en el libro con un recuadro punteado a su alrededor, significa que estos fueron modificados por lo publicado en el Diario Oficial de la Federación, señalándose la fecha de publicación con un D.R.® pequeño recuadro que aparece a su izquierda.

Se señala con la palabra (sic) el lugar donde el texto fue reproducido a la letra de la fuente oficial y que opinamos existe un error en su redacción.

En caso de algún defecto de este libro, pedimos a Ud. se dirija al lugar donde lo adquirió o al domicilio de esta editorial y solicite su cambio.

Gracias lector, por elegir este libro Sista. Esperamos que con él pueda desarrollar cualquier trabajo con mayor eficiencia. Si tuviera algún comentario, por favor no lo piense y contáctenos. Muchas de las mejoras a las ediciones fueron hechas por sugerencias de nuestros clientes.

D R.® Esta edición y sus características son propiedad de:

Editorial SISTA S.A. de C.V.

Antonio Maceo 9 Col. Escandón

México D.F.

Tels 515-77-91, 277-13-09

fax 271-14-63

D.R.® Índice SISTA Marca y nombre registrados. México D.F. 1989

D.R.®. Pequeño recuadro. Editorial Sista S.A. de C.V.

Antonio Maceo 9 Col. Escandón. México D.F. 1994

ISBN 968-6816-28-3

IMPRESO EN MEXICO.

PREFACIO

Con gusto aceptamos el ruego amable que nos ha formulado la prestigiosa Editorial SISTA S.A. de C.V. para revisar la presente edición de la actual LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestro Código Laboral vigente ya denota signos evidentes de atraso. Sigue conteniendo preceptos ya derogados a los que no se les ha corrido su numeración; la contradicción entre algunos de sus artículos, así como la innecesaria repetición de los numerales 448 y 902 que son idénticos.

Desde su promulgación el primero de mayo de 1971 a nuestros días, la problemática social y laboral de México y del mundo se ha modificado sustancialmente, abriendo nuevas e insospechadas perspectivas a esta importantísima rama de la ciencia del Derecho.

También influyen significativamente en la Normativa del Trabajo las innovaciones, descubrimientos y adelantos logrados en la tecnología, informática y computación moderna, así como las crisis, las concertaciones sociales, la cada vez menos combativa fuerza del sindicalismo nacional, hasta la industrialización del átomo, realidades indiscutibles que inciden en nuestra legislación laboral, relcamando su replanteo y modernización, no debiendo privar en su elaboración, intereses políticos circunstanciales de ninguna clase, sino una nueva, realista y más amplia concepción humana y social del trabajador y del trabajo, la que va más allá de las meras relaciones obrero-patronales y sus tradicionales y ya obsoletos derechos y obligaciones.

Miguel Borrell Navarro

MIGUEL BORRELL NAVARRO

Doctor en Leyes. Conferencista. Catedrático Titular de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México; de la Universidad Iberoamericana; de la Universidad La Salle y de la Universidad Tecnológica de México; Asesor Jurídico del Instituto Mexicano del Seguro Social; Académico de Número de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y la Previsión Social; Autor, entre otros, de los libros "El Juicio de Amparo Laboral"; "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo" y "La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas"; Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo. Miembro Titular del Instituto Latino-americano del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo y de la Academia Latinoamericana de Derecho Procesal del Trabajo.

INDICE

Ley Federal del Trabajo

Título Primero	PRINCIPIOS GENERALES	
Título Segundo	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	
		Pág
Capítulo I	Disposiciones Generales	4
Capítulo II	Duración de las relaciones de trabajo	6
Capítulo III	Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	7
Capítulo IV	Rescisión de las relaciones de trabajo	8
Capítulo V	Terminación de las relaciones de trabajo	10
Título Tercero	CONDICIONES DE TRABAJO	
Capítulo I	Disposiciones generales	10
Capítulo II	Jornada de trabajo	11
Capítulo III	Días de descanso	11
Capítulo IV	Vacaciones	12
Capítulo V	Salario	13
Capítulo VI	Salario Mínimo	14
Capítulo VII	Normas protectoras y privilegios del salario	15
Capítulo VIII	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	17
Título Cuarto	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES	
Capítulo I	Obligaciones de los patrones	20
Capítulo II	Obligaciones de los trabajadores	22
Capítulo III	Habitaciones para los trabajadores	24
Capítulo III Bis	De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores	26
Capítulo IV	Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	30
Capítulo V	Inveniones de los trabajadores	32
Título Quinto	TRABAJO DE LAS MUJERES	
Título Quinto Bis	TRABAJO DE LOS MENORES	
Título Sexto	TRABAJOS ESPECIALES	
Capítulo I	Disposiciones generales	34
Capítulo II	Trabajadores de confianza	35
Capítulo III	Trabajadores de los buques	35
Capítulo IV	Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	39
Capítulo V	Trabajo ferrocarrilero	44
Capítulo VI	Trabajo de autotransportes	45
Capítulo VII	Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal	47
Capítulo VIII	Trabajadores del campo	48
Capítulo IX	Agentes de comercio y otros semejantes	49
Capítulo X	Deportistas profesionales	50
Capítulo XI	Trabajadores actores y músicos	51
Capítulo XII	Trabajo a domicilio	52
Capítulo XIII	Trabajadores domésticos	54
Capítulo XIV	Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos	56
Capítulo XV	Industria familiar	56
Capítulo XVI	Trabajos de médicos residentes en periodo de readiestramiento en una especialidad	56

Capítulo XVII.	Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley	58
----------------	--	----

Título Séptimo RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Capítulo I	Coaliciones	59
Capítulo II	Sindicatos, federaciones y confederaciones	60
Capítulo III	Contrato colectivo de trabajo	64
Capítulo IV	Contrato-Ley	66
Capítulo V	Reglamento Interior de Trabajo	69
Capítulo VI.	Modificación colectiva de las condiciones de trabajo	70
Capítulo VII	Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	70
Capítulo VIII	Terminación colectiva de las relaciones de trabajo	71

Título Octavo HUELGAS

Capítulo I.	Disposiciones generales	72
Capítulo II	Objetivos y procedimientos de huelga	73

Título Noveno RIESGOS DE TRABAJO

Título Décimo PRESCRIPCION

Título Once AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

Capítulo I.	Disposiciones generales	112
Capítulo II.	Competencia constitucional de las autoridades del trabajo	112
Capítulo III.	Procuraduría de la Defensa del trabajo	114
Capítulo IV.	Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	115
Capítulo V	Inspección del Trabajo	118
Capítulo VI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	120
Capítulo VII	Comisiones Consultivas de la Comisión Nacionales de los Salarios Mínimos	123
Capítulo VIII.	Procedimientos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	124
Capítulo IX.	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	126
Capítulo X	Juntas Federales de Conciliación	129
Capítulo XI	Juntas Locales de Conciliación	130
Capítulo XII.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	130
Capítulo XIII	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	134

Título Doce PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Título Trece REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Capítulo I	Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes	138
Capítulo II	Representantes de los trabajadores y de los patrones en las Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas	142
Capítulo III	Representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	143

Título Catorce DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Capítulo I.	Principios procesales	144
Capítulo II	De la Capacidad y Personalidad	144

Capítulo III.	De las Competencias	145
Capítulo IV.	De los Impedimentos y Excusas	147
Capítulo V.	De las Actuación de las Juntas	148
Capítulo VI.	De los Términos Procesales	150
Capítulo VII.	De las Notificaciones	151
Capítulo VIII.	De los Exhortos y Despachos	153
Capítulo IX.	De los Incidentes	154
Capítulo X.	De la Acumulación	154
Capítulo XI.	De la Continuación del Proceso y de la Caducidad	155
Capítulo XII.	De las Pruebas	156
	Sección Primera. Reglas Generales	156
	Sección Segunda. De la Confesional	157
	Sección Tercera. De las Documentales	159
	Sección Cuarta. De la Testimonial	161
	Sección Quinta. De la Pericial	162
	Sección Sexta. De la Inspección	163
	Sección Séptima. De la Presuncional	163
	Sección Octava. De la Instrumental	164
Capítulo XIII.	De las Resoluciones Laborales	164
Capítulo XIV.	De la Revisión de los Actos de Ejecución	165
Capítulo XV.	De las Providencias Cautelares	166
Capítulo XVI.	Procedimientos ante las Juntas de Conciliación	167
Capítulo XVII.	Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	168
Capítulo XVIII.	De los Procedimientos Especiales	172
Capítulo XIX.	Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica	175
Capítulo XX.	Procedimiento de huelga	178

Título Quince PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

Capítulo I.	Sección Primera. Disposiciones Generales	182
	Sección Segunda. Del Procedimiento del Embargo	183
	Sección Tercera. Remates	186
Capítulo II.	Procedimiento de las Tercerías y preferencia de Créditos	187
	Sección Primera. De las Tercerías	187
	Sección Segunda. De la Preferencia de Créditos	188
Capítulo III.	Procedimientos paraprocesales o voluntarios	189

Título Dieciséis RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

ARTICULOS TRANSITORIOS

RESOLUCION DEL H. CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA
COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS QUE REvisa
LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES VIGENTES

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO

INDICE SISTA

INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.N.P.C.)

SALARIOS MINIMOS GENERALES VIGENTES

Ley Federal del Trabajo

Título Primero

Principios Generales

Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4o. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

I Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca

I Trabajos para niños menores de catorce años;

II Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- IV** Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.
- V** Un salario inferior al mínimo;
- VI** Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII** Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII** Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX** La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X** La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI** Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII** Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII** Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 6o. 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.

Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 8o. 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.

Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza 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.

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

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.

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes.

I La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 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 6o., 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.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

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

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

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

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón,
- II Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V La duración de la jornada;
- VI La forma y el monto del salario;
- VII El día y el lugar de pago del salario;
- VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna, por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables

Artículo 31. Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad

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

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o de nominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

CAPITULO II

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia

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

Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Capítulo III

SUSPENSION 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:

I La enfermedad contagiosa del trabajador;

II La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

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

IV El arresto del trabajador;

V El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

I En los casos de las fracciones I y II de artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, y

II En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

Capítulo IV

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales ~~durante el desempeño de las labores~~ o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, ~~sin dolo, pero con negligencia~~ tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión,

deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III En los casos de trabajadores de confianza;
- IV En el servicio doméstico; y
- V Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV Reducir el patrón el salario al trabajador;

V No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50

Capítulo V

TERMINACION 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 o 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 resgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por 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.

Título Tercero

CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales 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 y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

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

Capítulo II JORNADA DE TRABAJO

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. fracción III

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley

Capítulo III DIAS DE DESCANSO

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I El 1o. de enero;

II El 5 de febrero;

III El 21 de marzo;

IV el 1o. de mayo;

V El 16 de septiembre;

VI El 20 de noviembre;

VII El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII El 25 de diciembre.

IX El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

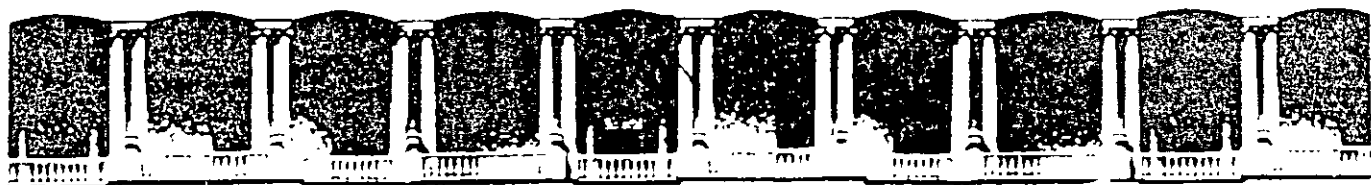
Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Capítulo IV VACACIONES

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.



**FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA**

CURSOS INSTITUCIONALES

**ACTUALIZACIÓN EN
RELACIONES LABORALES
Y DERECHO BUROCRÁTICO**

Del 30 de Junio al 11 de Julio del 2003

ANEXOS

CI - 151

**Instructora: Lic. A. Hasyadeth Borja Chagoya
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC
JUNIO/JULIO DEL 2003**

que en forma resumida, es el siguiente: se debe presentar un escrito en el que se solicite el registro y al cual se debe acompañar la documentación en la que conste el acta de la asamblea constitutiva, los estatutos que regirán la vida sindical, el acta de la sesión en la que se haya electo ala directiva, una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombre, estado civil, edad, empleo que desempeña , sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador. Una vez recibida la documentación el Tribunal podrá hacer por la vía que considere más conveniente, la comprobación de dos extremos: a) que no existe registrado otro sindicato para aquella dependencia y b) que los peticionarios constituyan la mayoría.

CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia y por ende mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo es el convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación que fue ratificado por nuestro país en 1950 entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de representantes , de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el convenio en cita, y finalmente, señala que todo miembro de la OIT suscriptor del convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesaria y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.



Artículo 72. Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

Todo sindicato registrado debe cumplir las obligaciones que establece el artículo 77, que son las siguientes:



I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el tribunal;

II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de los 10 días siguientes a cada elección cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y las bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus estatutos;

III. Facilitar la labor de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándoles la cooperación que les solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

La OIT fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París, y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrant (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, vida familiar y progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido), bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y trabajadores.

Las bases para la fundación de la OIT, se encuentran en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales la OIT desarrolló sus actividades como una institución independiente de la Sociedad de Naciones. Durante esa época adoptó decisiones sobre instauración de la jornada de ocho horas, la lucha contra el desempleo, seguridad social, protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

En 1946, la OIT ocupó el primer lugar como organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales. Al término de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 Estados Miembros, a principios de 1994 forman parte de este organismo 169.²⁰

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia y, por ende, mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo, es el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que fue ratificado por nuestro país en 1950. Entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus

representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el Convenio en cita y, finalmente, señala que todo miembro de la OIT suscriptor del Convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

La conquista de la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado

La Cámara de Diputados, sin que aparezca explicación alguna en los relatos de las sesiones, pasó sobre los precedentes señalados y redactó el artículo segundo de lo que sería la LFT de 1931, diciendo que: "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidieran".

Los estatutos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Federación: las enunciadas leyes del servicio civil no llegaron a expedirse. La burocracia continuó viviendo con incertidumbre y angustia, pues en cada ocasión en que cambiaba un secretario de Estado o un jefe superior de los ministerios, eran cesados decenas, cientos o miles de empleados, a efecto de que las nuevas autoridades pudieran designar a sus amistades. Expulsados los trabajadores públicos del derecho del trabajo, carecían de toda protección o defensa legal. El 9 de abril de 1934, el presidente Abelardo Rodríguez, conmovido ante la tragedia de los empleados públicos, dictó un *Acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil*, que rigió hasta el 30 de noviembre siguiente, fecha en que concluía el periodo presidencial: el acuerdo contenía algunas normas para el *nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo* y, lo que era más importante, determinó que la *separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo con causa justificada*.

El presidente Adolfo López Mateos, en 1959 envió al Poder Legislativo un proyecto para adicionar el artículo 123 con un Apartado "B", que contendría la *Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos*. Ahora bien, si la Declaración de 1917 fue la primera Declaración de derechos sociales del siglo XX, la de 1960, año en que fue aprobada la iniciativa de López Mateos, fue también la primera *Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores del Estado*. En diciembre de 1963 se aprobó la Ley Reglamentaria respectiva que lleva por título Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- a) La fracción X de la declaración consignó, en términos que podríamos decir absolutos, *la libertad sindical* al decir que los "trabajadores tendrían el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".



Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un Sindicato en caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 69. Todos los trabajadores tienen el derecho de formar parte del Sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

- b) A propósito del derecho de huelga, la misma fracción X previene que los trabajadores públicos podrán ejercerlo en una o varias dependencias de los poderes públicos "cuando se violen de manera general y sistemática de los derechos que este artículo les consagra".
- c) Respecto de las cuestiones económicas repetiremos que no pueden ser objeto de discusión: la fracción cuarta de la *Declaración* que dice: "los salarios serán fijador en los presupuestos respectivos, pero ne ningún caso -lo que es una limitación al Poder Legislativo- podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general".²²

El Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, el cual, como sabemos, está integrado

por dos apartados. Por lo que respecta al Apartado "A", el Congreso tiene amplias facultades para legislar. Por lo que hace al Apartado "B" la facultad se limita a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, quedando al margen de sus atribuciones el regular ese tipo de relación a nivel estatal y municipal.


Los trabajadores del Estado gozan de libertad sindical, en efecto se trata de un derecho no sólo reconocido a nivel constitucional, sino que la Ley Burocrática reconoce también esta posibilidad. Sin embargo, la manera como la reglamentación de los planteamientos constitucionales se ha hecho, presenta características originales en el derecho burocrático, sobre las cuales conviene, en este capítulo profundizar un poco.

El artículo 67 de la Ley Burocrática establece que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Hasta aquí la redacción de este artículo se acerca mucho a aquella definición que de sindicato hace la LFT; sin embargo, al señalar que el sindicato burocrático incluirá solamente a trabajadores que laboran en una misma dependencia, pareciera que el ejercicio de la libertad sindical en materia burocrática empieza a tener algunas modalidades que, a decir de muchos, son limitaciones de dicho ejercicio. En efecto, no puede haber sindicatos que agrupen a trabajadores de varias dependencias públicas, situando que pudiera, desde diversos ángulos, no ser muy coherentes, no sólo con los mandamientos constitucionales, sino con los convenios internacionales de la OIT, que México ha ratificado en la materia, en particular en Convenio 87 relativo a la libertad sindical.

Sin embargo, vale la pena anotar que esta regulación de la libertad sindical pareciera estar destinada a cambiar desde mayo de 1999, a partir de la jurisprudencia que sentó la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de declarar inconstitucional el artículo 68 (aparte de los artículos 67, 69 y 71) de la Ley Burocrática. Jurisprudencia trascendente sin duda, que abrirá la posibilidad de que exista más de un sindicato en las dependencias públicas, corrigiendo así la inconsistencia que, como ya se indicaba, dicha ley guardaba con la misma Constitución y convenios internacionales suscritos por México,

en particular el Convenio 87 de la OIT. A pesar de que por ahora tal criterio sólo aplica para los promoventes que, mediante un amparo invoquen la inconstitucionalidad de la Ley Burocrática al tratar de registrar un segundo sindicato en una dependencia, no cabe duda que estamos frente a un cambio histórico, que tendrá impacto no sólo jurídico, sino político.

Para mayor claridad sobre el tema de Libertad Sindical en materia de Derecho Burocrático es necesario transcribir el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que ha dicho lo siguiente:

 **Novena Época.**
Instancia: Pleno.
Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.*
Tomo: IX.
Mayo de 1999.
Tesis: P. XLV/99.
Página: 28.
Materia: Constitucional, Laboral Tesis Aislada.

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere experiencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión.- 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión.- 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Amparo de revisión.- 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Olga María Sánchez Cordero.- Secretario: Carlos Moya.

Adame.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número XLV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P./J.43/99, que rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL".

Además, también es necesario citar la siguiente Tesis Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha dicho en el mismo sentido lo siguiente:

 Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.*

Tomo: IX, Mayo de 1999.

Tesis: P./J.43/99.

Página: 5.

Materia: Constitucional, Laboral Tesis Aislada.

SINDICACIÓN ÚNICA, LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.- El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o construido uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas de dependencia gubernativa que establezca las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión.- 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: Juventino V. Castro y Castro.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alfredo E. Búz López.

Amparo en revisión.- 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: Juventino V. Castro y Castro.- Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez.- Secretario: Ariel Alberto Rojas.

Caballero.

Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero; Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Armando Cortés Galván.- Amparo en revisión.- 1475/98.- Sindicato Nacional de Contralores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.

Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Limitaciones a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado

Dentro del mismo tenor una restricción muy seria a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado es **el procedimiento de elección institucionalizado para integrar los comités ejecutivos de los sindicatos burocráticos**. El sistema es indirecto, mediante la designación de delegados, los que frecuentemente se consagran en reuniones generales o congresos del sector. Tal tipo de régimen propicia un control muy efectivo de la vida de las organizaciones desde la cúpula oficial, lo que permite manejar el criterio de los delegados de acuerdo con las consignas.

Es necesario precisar que con el máximo apoyo político, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado ha llegado a influir, con enorme suceso, para conseguir que en la casi totalidad de las agrupaciones sindicales del sector se supriman de los estatutos, los sistemas de elección universal o directa de los representantes sindicales.

LIBERTAD SINDICAL POSITIVA

Se caracteriza como un *derecho social subjetivo*,. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de

la cual, el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Los caracteres de la fracción XVI del artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: *universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad*. El artículo 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorizar previa". La libertad positiva puede ejercerse de dos maneras diferentes. La primera supone la concurrencia de, por lo menos, 20 trabajadores en servicio activo; la segunda, constituye un acto meramente individual si bien su perfeccionamiento es bilateral. En el caso de los sindicatos patronales la ley exige que concurren tres patrones, por lo menos (artículo 364).

LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA

Desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el problema a favor de la *libertad negativa*: el artículo 234 de la ley decía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el artículo 358 de la nueva ley. La razón de estas dos disposiciones puede resumirse en unas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse parece un imposible, pues solamente podría existir en virtud de una norma constitucional expresa, ya que las leyes del Poder Legislativo no podrían imponer la obligación.

Suele expresarse el principio de libertad individual negativa afirmando que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en un sindicato.

LIBERTAD SINDICAL DE SEPARACIÓN O DE RENUNCIA

Desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por la *libertad positiva de sindicación*, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la *libertad negativa*, porque dificultaba su

tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas, y aun mayores razones, se opusieron a la *libertad de separación*, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la Ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el artículo 235, que dice que cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234 se tendrá por no puesta".

Propuestas

1. Se propone que definitivamente se reforme el artículo 123 constitucional y desaparezca el Apartado "B" de dicha norma jurídica, toda vez que no se justifica que por el simple hecho de que el patrón sea el Estado, esto no debe implicar que dichas relaciones laborales se deban regir por otro apartado y además proponemos que una vez que sea reformado dicho artículo, todos los trabajadores al servicio del Estado sean regulados por la LFT en el Capítulo de Trabajos Especiales.

2. El sindicato, aunque ya es un poco tarde, debe preocuparse por velar realmente por sus agremiados en todo aquello que les beneficie y para lo cual fueron nombradas, y no seguir con su ideología que por intereses mezquinos sólo se preocupan únicamente por sus bolsillos de cada uno de los dirigentes, y al cumplir realmente con el trabajo que les fue encomendado y ya no se siga perdiendo credibilidad en dicha institución, y con el tiempo por lo ineficaz que ha venido resultando realmente desaparezca.

3. Se propone también que de acuerdo con la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sea reformado el artículo 68 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, toda vez que es violatorio a la Garantía de Libertad Sindical que se encuentra reglamentada en el artículo 123 constitucional fracción X, del Apartado "B".



**FACULTAD DE INGENIERIA U.N.A.M.
DIVISION DE EDUCACION CONTINUA**

CURSOS INSTITUCIONALES

**ACTUALIZACIÓN EN
RELACIONES LABORALES
Y DERECHO BUROCRÁTICO**

Del 30 de Junio al 11 de Julio del 2003

ANEXOS

CI - 151

**Instructora: Lic. A. Hasyadeth Borja Chagoya
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC
JUNIO/JULIO DEL 2003**

que en forma resumida, es el siguiente: se debe presentar un escrito en el que se solicite el registro y al cual se debe acompañar la documentación en la que conste el acta de la asamblea constitutiva, los estatutos que regirán la vida sindical, el acta de la sesión en la que se haya electo ala directiva, una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombre, estado civil, edad, empleo que desempeña , sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador. Una vez recibida la documentación el Tribunal podrá hacer por la vía que considere más conveniente, la comprobación de dos extremos: a) que no existe registrado otro sindicato para aquella dependencia y b) que los peticionarios constituyan la mayoría.

CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia y por ende mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo es el convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación que fue ratificado por nuestro país en 1950 entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de representantes , de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el convenio en cita, y finalmente, señala que todo miembro de la OIT suscriptor del convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesaria y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.



Artículo 72. Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

Todo sindicato registrado debe cumplir las obligaciones que establece el artículo 77, que son las siguientes:



I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el tribunal;

II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de los 10 días siguientes a cada elección cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y las bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus estatutos;

III. Facilitar la labor de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándoles la cooperación que les solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

La OIT fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París, y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrant (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, vida familiar y progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido), bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y trabajadores.

Las bases para la fundación de la OIT, se encuentran en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales la OIT desarrolló sus actividades como una institución independiente de la Sociedad de Naciones. Durante esa época adoptó decisiones sobre instauración de la jornada de ocho horas, la lucha contra el desempleo, seguridad social, protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

En 1946, la OIT ocupó el primer lugar como organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales. Al término de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 Estados Miembros, a principios de 1994 forman parte de este organismo 169.²⁰

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia y, por ende, mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo, es el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que fue ratificado por nuestro país en 1950. Entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus

representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el Convenio en cita y, finalmente, señala que todo miembro de la OIT suscriptor del Convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

La conquista de la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado

La Cámara de Diputados, sin que aparezca explicación alguna en los relatos de las sesiones, pasó sobre los precedentes señalados y redactó el artículo segundo de lo que sería la LFT de 1931, diciendo que: "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidieran".

Los estatutos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Federación: las enunciadas leyes del servicio civil no llegaron a expedirse. La burocracia continuó viviendo con incertidumbre y angustia, pues en cada ocasión en que cambiaba un secretario de Estado o un jefe superior de los ministerios, eran cesados decenas, cientos o miles de empleados, a efecto de que las nuevas autoridades pudieran designar a sus amistades. Expulsados los trabajadores públicos del derecho del trabajo, carecían de toda protección o defensa legal. El 9 de abril de 1934, el presidente Abelardo Rodríguez, conmovido ante la tragedia de los empleados públicos, dictó un *Acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil*, que rigió hasta el 30 de noviembre siguiente, fecha en que concluía el periodo presidencial: el acuerdo contenía algunas normas para el *nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo* y, lo que era más importante, determinó que la *separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo con causa justificada*.

El presidente Adolfo López Mateos, en 1959 envió al Poder Legislativo un proyecto para adicionar el artículo 123 con un Apartado "B", que contendría la *Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos*. Ahora bien, si la Declaración de 1917 fue la primera Declaración de derechos sociales del siglo XX, la de 1960, año en que fue aprobada la iniciativa de López Mateos, fue también la primera *Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores del Estado*. En diciembre de 1963 se aprobó la Ley Reglamentaria respectiva que lleva por título Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- a) La fracción X de la declaración consignó, en términos que podríamos decir absolutos, *la libertad sindical* al decir que los "trabajadores tendrían el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".



Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un Sindicato en caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 69. Todos los trabajadores tienen el derecho de formar parte del Sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

- b) A propósito del derecho de huelga, la misma fracción X previene que los trabajadores públicos podrán ejercerlo en una o varias dependencias de los poderes públicos "cuando se violen de manera general y sistemática de los derechos que este artículo les consagra".
- c) Respecto de las cuestiones económicas repetiremos que no pueden ser objeto de discusión: la fracción cuarta de la *Declaración* que dice: "los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, pero en ningún caso -lo que es una limitación al Poder Legislativo- podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general".²²

El Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, el cual, como sabemos, está integrado

por dos apartados. Por lo que respecta al Apartado "A", el Congreso tiene amplias facultades para legislar. Por lo que hace al Apartado "B" la facultad se limita a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, quedando al margen de sus atribuciones el regular ese tipo de relación a nivel estatal y municipal.

Los trabajadores del Estado gozan de libertad sindical, en efecto se trata de un derecho no sólo reconocido a nivel constitucional, sino que la Ley Burocrática reconoce también esta posibilidad. Sin embargo, la manera como la reglamentación de los planteamientos constitucionales se ha hecho, presenta características originales en el derecho burocrático, sobre las cuales conviene, en este capítulo profundizar un poco.

El artículo 67 de la Ley Burocrática establece que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Hasta aquí la redacción de este artículo se acerca mucho a aquella definición que de sindicato hace la LFT; sin embargo, al señalar que el sindicato burocrático incluirá solamente a trabajadores que laboran en una misma dependencia, pareciera que el ejercicio de la libertad sindical en materia burocrática empieza a tener algunas modalidades que, a decir de muchos, son limitaciones de dicho ejercicio. En efecto, no puede haber sindicatos que agrupen a trabajadores de varias dependencias públicas, situando que pudiera, desde diversos ángulos, no ser muy coherentes, no sólo con los mandamientos constitucionales, sino con los convenios internacionales de la OIT, que México ha ratificado en la materia, en particular en Convenio 87 relativo a la libertad sindical.

Sin embargo, vale la pena anotar que esta regulación de la libertad sindical pareciera estar destinada a cambiar desde mayo de 1999, a partir de la jurisprudencia que sentó la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de declarar inconstitucional el artículo 68 (aparte de los artículos 67, 69 y 71) de la Ley Burocrática. Jurisprudencia trascendente sin duda, que abrirá la posibilidad de que exista más de un sindicato en las dependencias públicas, corrigiendo así la inconsistencia que, como ya se indicaba, dicha ley guardaba con la misma Constitución y convenios internacionales suscritos por México,

en particular el Convenio 87 de la OIT. A pesar de que por ahora tal criterio sólo aplica para los promoventes que, mediante un amparo invoquen la inconstitucionalidad de la Ley Burocrática al tratar de registrar un segundo sindicato en una dependencia, no cabe duda que estamos frente a un cambio histórico, que tendrá impacto no sólo jurídico, sino político.

Para mayor claridad sobre el tema de Libertad Sindical en materia de Derecho Burocrático es necesario transcribir el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que ha dicho lo siguiente:



Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.*

Tomo: IX.

Mayo de 1999.

Tesis: P. XLV/99.

Página: 28.

Materia: Constitucional, Laboral Tesis Aislada.

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123; APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere experiencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión.- 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión.- 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rungel.

Amparo de revisión.- 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Olga María Sánchez Cordero.- Secretario: Carlos Moya.

Adame.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número XLV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P./J.43/99, que rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL".

Además, también es necesario citar la siguiente Tesis Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha dicho en el mismo sentido lo siguiente:



Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: IX; Mayo de 1999.

Tesis: P./J.43/99.

Página: 5.

Materia: Constitucional, Laboral Tesis Aislada.

SINDICACIÓN ÚNICA, LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.-

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o construido uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas de dependencia gubernativa que establezca las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión.- 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: Juventino V. Castro y Castro.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión.- 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: Juventino V. Castro y Castro.- Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez.- Secretario: Ariel Alberto Rojas.

Caballero.

Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero: Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Armando Cortés Galván.- Amparo en revisión.- 1475/98.- Sindicato Nacional de Contralores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.

Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Limitaciones a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado

Dentro del mismo tenor una restricción muy seria a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado es **el procedimiento de elección institucionalizado para integrar los comités ejecutivos de los sindicatos burocráticos**. El sistema es indirecto, mediante la designación de delegados, los que frecuentemente se consagran en reuniones generales o congresos del sector. Tal tipo de régimen propicia un control muy efectivo de la vida de las organizaciones desde la cúpula oficial, lo que permite manejar el criterio de los delegados de acuerdo con las consignas.

Es necesario precisar que con el máximo apoyo político, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado ha llegado a influir, con enorme suceso, para conseguir que en la casi totalidad de las agrupaciones sindicales del sector se supriman de los estatutos, los sistemas de elección universal o directa de los representantes sindicales.

LIBERTAD SINDICAL POSITIVA

Se caracteriza como un *derecho social subjetivo*,. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de

la cual, el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Los caracteres de la fracción XVI del artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: *universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad*. El artículo 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorizar previa". La libertad positiva puede ejercerse de dos maneras diferentes. La primera supone la concurrencia de, por lo menos, 20 trabajadores en servicio activo; la segunda, constituye un acto meramente individual si bien su perfeccionamiento es bilateral. En el caso de los sindicatos patronales la ley exige que concurren tres patrones, por lo menos (artículo 364).

LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA

Desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el problema a favor de la *libertad negativa*: el artículo 234 de la ley decía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el artículo 358 de la nueva ley. La razón de estas dos disposiciones puede resumirse en unas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse parece un imposible, pues solamente podría existir en virtud de una norma constitucional expresa, ya que las leyes del Poder Legislativo no podrían imponer la obligación.

Suele expresarse el principio de libertad individual negativa afirmando que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en un sindicato.

LIBERTAD SINDICAL DE SEPARACIÓN O DE RENUNCIA

Desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por la *libertad positiva de sindicación*, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la *libertad negativa*, porque dificultaba su

tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas, y aun mayores razones, se opusieron a la *libertad de separación*, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la Ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el artículo 235, que dice que cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234 se tendrá por no puesta".

Propuestas

- 1.** Se propone que definitivamente se reforme el artículo 123 constitucional y desaparezca el Apartado "B" de dicha norma jurídica, toda vez que no se justifica que por el simple hecho de que el patrón sea el Estado, esto no debe implicar que dichas relaciones laborales se deban regir por otro apartado y además proponemos que una vez que sea reformado dicho artículo, todos los trabajadores al servicio del Estado sean regulados por la LFT en el Capítulo de Trabajos Especiales.
- 2.** El sindicato, aunque ya es un poco tarde, debe preocuparse por velar realmente por sus agremiados en todo aquello que les beneficie y para lo cual fueron nombradas, y no seguir con su ideología que por intereses mezquinos sólo se preocupan únicamente por sus bolsillos de cada uno de los dirigentes, y al cumplir realmente con el trabajo que les fue encomendado y ya no se siga perdiendo credibilidad en dicha institución, y con el tiempo por lo ineficaz que ha venido resultando realmente desaparezca.
- 3.** Se propone también que de acuerdo con la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sea reformado el artículo 68 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, toda vez que es violatorio a la Garantía de Libertad Sindical que se encuentra reglamentada en el artículo 123 constitucional fracción X, del Apartado "B".