

171
2ej

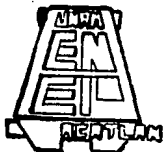


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES EN LOS DERECHOS
DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN EL
DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL
MEDIANTE UN "CONTRATO DE PRESTACION
DE SERVICIOS PROFESIONALES."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARCO ANTONIO LOPEZ SANCHEZ



SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1991

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN





UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I	
FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	6
1.- Origen del artículo 123.	6
2.- Las Leyes Locales y Federales del Trabajo de 1917 a 1928.	35
3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.	43
4.- Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941	44
5.- Integración del artículo 123 en 1960.	46
6.- La Ley Federal de los Trabajadores al Ser <u>v</u> icio del Estado de 1963.	50
7.- La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.	51
8.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.	53
CAPITULO II	
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABA <u>J</u> A <u>D</u> O <u>R</u> ES.	55
1.- La Relación Laboral:	55
a) Como se determina.	64
b) El Contrato de Trabajo (Apartado -- "A")	67
c) El Nombramiento (Apartado "B")	68
2.- Derechos de los Trabajadores.	73
a) Del Apartado "A"	73
b) Del Apartado "B"	80

... /

3.-	Obligaciones de los Trabajadores.	98
a)	Del Apartado "A"	99
b)	Del Apartado "B"	99

CAPITULO III

	CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.	101
1.-	Los contratos (Ley Federal del Trabajo).	101
a)	Por Obra Determinada.	109
b)	Por Tiempo Determinado	110
c)	Por Tiempo Indeterminado	112
2.-	Principios Legales en los que se funda- mentan los contratos de trabajo.	117
3.-	El Contrato de Trabajo y la prestación de servicios profesionales.	119
4.-	Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.	123

CAPITULO IV

	SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE PRES- TAN SUS SERVICIOS PROFESIONALES MEDIAN- TE LA FIRMA DE UN CONTRATO DE PRESTA- CION DE SERVICIOS PROFESIONALES.	134
1.-	Su ubicación en la Ley Federal de los - - Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo.	134
2.-	Violaciones Constitucionales que se gene- ran por el Departamento del Distrito Fe- deral con sus trabajadores que firman un Contrato de Prestación de Servicios Profe- sionales.	137

Pág.

- 3.- Fundamentación de la relación de trabajo entre el Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores que laboran mediante un Contrato de Prestación de -- Servicios Profesionales. 142
- 4.- Propuestas de Reformas al artículo 123 Constitucional en sus Apartados "A" y - "B". 145

CONCLUSIONES. 149

BIBLIOGRAFIA. 151

ANEXOS

INTRODUCCION

Durante los cuatro años que fui estudiante de la Escuela -- Nacional de Estudios Profesionales "ACATLAN", también presté mis servicios como empleado del Departamento del Distrito Federal; dos de ellos, fue bajo la firma de un "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales", período en el que no gocé de los derechos otorgados a los trabajadores de base de esta misma institución, pese a que, mis funciones, horario y obligaciones, eran tan similares a las de otros compañeros.

Además de lo anterior, tenía una percepción inferior al salario mínimo general, que resultaba ser insuficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

El "Prestador de Servicios Profesionales", tiene una percepción a voluntad prioritaria del Departamento del Distrito Federal fija por un período no mayor de un año, condición que se establece en las cláusulas segunda y quinta del "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales".

Considerando el enunciado de la cláusula cuarta, del contrato mencionado, las percepciones del profesionista no varían durante su vigencia, por lo que, a pesar de incrementarse el salario mínimo general, sus percepciones seguirán siendo las mismas. (Anexo 1 y 2)

"Los Trabajadores de Honorarios", como se les denomina en el Departamento del Distrito Federal, reciben sus percepciones de una nómina que se integra por una partida especial del presupuesto; la cual, al agotarse o reducirse, provocan el recorte por selectividad de dichos empleados, sin que éstos puedan gozar de una indemnización.

. . . /

Un Prestador de Servicios Profesionales del Departamento del Distrito Federal no recibe asistencia médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ni del Instituto Mexicano del Seguro Social; teniendo como consecuencia, que en el momento en que sufra algún deterioro en su estado de salud, o el de sus familiares, tendrá que consultar los servicios de un médico particular, así como comprar los medicamentos necesarios para curarse; lo cual mermará aún más sus pocas percepciones.

Es claro que, al no recibir Servicio Médico, tampoco reciben los beneficios de los Seguros de Vida Individual y Colectivo, así como el fondo de retiro, que van abonando los propios trabajadores a lo largo de sus servicios.

En el caso de las vacaciones, el "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales" no manifiesta nada al respecto, sin embargo, a la gran mayoría de los Prestadores de Servicios Profesionales se les conceden, salvo excepción de algunos cuantos; en dos períodos de 10 días cada uno, desde luego, para tener derecho a dichas vacaciones es menester tener más de seis meses de servicios consecutivos.

Con referencia al derecho de adquisición de vivienda, que debe recibir un trabajador, los Prestadores de Servicios Profesionales del Departamento del Distrito Federal, no podrán gozar de esta prestación, ya que no aportan cuota alguna a las instituciones que para este fin ha creado el Estado.

Otro aspecto que quiero resaltar, es el referente al del horario de trabajo del Prestador de Servicios Profesionales, que labora una jornada de 5 a 8 horas diarias, lo que se da a voluntad del jefe inmediato de cada trabajador y que generalmente estará sujeto a las cargas de trabajo de cada adscripción.

... /

Considerando que los Prestadores de Servicios Profesionales que estamos estudiando, no están dentro del marco jurídico de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Por lo tanto para normar la relación laboral existente entre el Prestador de Servicios Profesionales y el Departamento del Distrito Federal, basta con mencionar algunas hipótesis que respaldan la relación de trabajo referida; en primer lugar, orientando nuestro propósito a - buscar el beneficio del trabajador, nos apoyamos en el enunciado del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que cita: - - "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de -- Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los - principios generales del derecho y la equidad". Enunciado que nos remite, - reitero, buscando el beneficio del trabajador a la fracción XXVII, inciso "h", del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: - ..."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". En segundo lugar, tomando en cuenta de que se trata de una - - prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de una percepción, tal como lo señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y tomando en cuenta, lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, referido anteriormente, podemos - decir que se da la relación de trabajo entre el Departamento del Distrito Federal y el Prestador de Servicios Profesionales, y éste último, debe ser considerado trabajador.

A esto cabe señalar la jerarquía de las normas de trabajo, tal como la cita el Lic. José Dávalos Morales en su libro de Derecho del - Trabajo I, que dice: "En materia laboral la situación jerárquica de las normas jurídicas se presenta en forma distinta que en las demás ramas del derecho.

. . . /

En efecto, en tanto que en las demás disciplinas, de conformidad con la llamada teoría piramidal del orden jurídico de Hans Kelsen, se coloca a la Constitución en el vértice de una supuesta pirámide, como la norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones, cuya validez dependerá de su total adecuación a la norma fundamental, en el derecho del trabajo, por el contrario, tal pirámide se ha invertido, colocándose a la Constitución en la base y a las demás normas por encima de ella.

La razón de esta inversión se encuentra en uno de los caracteres del derecho laboral, es un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador. Esto es, si el contenido de la legislación de trabajo, Constitución, Ley Federal del Trabajo y reglamentos, constituye el mínimo de beneficios - otorgados a la clase trabajadora, toda disposición que implique una mejoría en los mismos, cualquiera que sea su naturaleza u origen, será aplicable preferentemente y ello en nada contraria a nuestro sistema constitucional.

Lo anterior tiene base en la misma Constitución, ya que en ella se ha establecido un sistema de mínimas siempre en favor del trabajador y de los cuales se ha de partir, sin perjuicio de que, por algún medio, como la contratación individual o colectiva, se modifiquen, pero siempre y cuando sea para beneficiarlo. Por ejemplo, se ha establecido que la jornada de trabajo tendrá, como máximo, una duración de ocho horas, es válida su disminución, pero no su ampliación; se ha determinado que el trabajador disfrutará, por lo menos, por cada seis días de trabajo, un día de descanso, es posible otorgarle más días de descanso, y no así reducir o suprimir el día de descanso concedido por la Ley".

Conviene señalar, que los contratos de Prestación de Servicios Profesionales se rigen por el Código Civil; el cual da libre albedrío a los contratantes para fijar sus derechos y obligaciones en el contrato. Hecho que no ocurre en el contrato que estamos estudiando, por ser un contrato ya
 . . . /

elaborado por el Departamento del Distrito Federal de acuerdo a sus intereses propios y presupuestales.

Con esto pretendo dejar un breve panorama de lo que es este trabajo.

CAPITULO I

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- ORIGEN DEL ARTICULO 123.

En el lapso que transcurre desde la muerte del Sr. Madero y la Promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, muchos Estados enfrentaban problemas de -- carácter laboral, por lo que hubo algunas Leyes de la materia, que son antecedentes de nuestra Legislación actual.

Estas Leyes quedan incluidas dentro del llamado período -- preconstitucionalista y trataremos de analizarlas siguiendo un orden cronológico:

El año de 1914 ve aparecer en el mes de agosto la Ley de Cándido Aguilar, en Veracruz, por lo que establece Juntas de Administración -- Civil, que entre sus facultades tiene las de dirimir conflictos entre patrones y obreros. El día 2 de septiembre Manuel M. Dieguez, estatuye algo que resulta ba de mayor importancia: establece el descanso dominical y fija la jornada de trabajo en nueve horas diarias como máximo.

En Jalisco el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, dicta una Ley el 7 de octubre que contiene normas de protección al salario y señala el salario (jornal) que debería pagarse a los obreros.

... /

Por último, el 19 de octubre nuevamente es el General - - Cándido Aguilar en Veracruz quien dicta una disposición legal por lo que se - - confirma la competencia en materia de trabajo de las Juntas de Administración Civil, limita la jornada a un máximo de nueve horas diarias, establece el pago doble para el trabajo nocturno y señala el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional.

En el año de 1915 el General Salvador Alvarado, un sina- loense designado Gobernador Militar de Yucatán, con su gran criterio de revolucio- nario y de honestidad a toda prueba, interviene en los asuntos laborales y el 5 de mayo dicta una Ley que crea los Consejos de Conciliación y el Tribunal - de Arbitraje en el Estado, y el día 11 de diciembre entra en vigor la Ley de - Trabajo expedida por el mismo General Alvarado, siendo la más completa de -- las Leyes de Trabajo que se dictaron en el período preconstitucional.

La Ley Alvarado es la más completa de las que se emitie- ron, porque tiene todos los aspectos guardados; fija las jornadas máximas de - trabajo en ocho horas diarias y crea el descanso obligatorio a la semana, se -- establece que el trabajo extraordinario no puede pasar de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagará con 50% más si es en el día y al doble, si es nocturno. Da el descanso pre y posnatal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico; habla de que el Estado deberá formar una sociedad mutualista de tal fuerza que supere a cual- quier particular, para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte. En el caso puede decirse que se trata de un anticipo de seguridad social, por entonces desconocida, y aunque no llegó a -- funcionar, la idea existió. También señala taxativas para los trabajadores ex- tranjeros y promovía el espíritu sindical concediendo mayores ventajas a los - - asociados que a los libres.

Por lo que refiere a la posibilidad de aplicación, la asistencia a las citas de los Consejos de Conciliación era obligatorio, sancionándose con fuertes multas la desobediencia y los Laudos que se dictaban por el Tribunal de Arbitraje tenían imperio para su cumplimiento.

Repetimos, una Ley muy completa, tanto así, que es considerada como el antecedente del artículo 123 de nuestra Constitución y de -- las Leyes que de él emanaron. Así lo contempla el maestro Miguel Cantón -- Moller ⁽¹⁾.

Para terminar, el 28 de diciembre del mismo año, el Gobernador Jalisciense Aguirre Berlanga dicta una Ley complementaria de la anterior ya en vigor, que tiene algunas características que la pueden hacer considerar Ley del Trabajo, por lo que se crean las Juntas Municipales Mínera, -- Agrícolas e Industriales para resolver cuestiones entre propietarios y obreros.

Con ésto tenemos ya, lo que fué la Legislación Preconstitucional.

Al término de la Revolución Mexicana se dan otros principios sociales, que fueron conquistados por los campesinos y los obreros, en el desarrollo del mismo movimiento revolucionario. Razón por la cual, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la República, convocó al pueblo Mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería de reunirse en la Ciudad de Querétaro el 1o. de diciembre de 1916.

En la sesión inaugural, el C. Venustiano Carranza pronunció un importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo - Parlamento de la Revolución Mexicana.

(1) DERECHO DEL TRABAJO BUDCRATICO, Editorial Pac.México, 1988, 2a. - Edición, pág. 25. . . . /

El mensaje del Primer Jefe del Ejército y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, decía:

"...y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación...". Esto motivó, que se nombrara una Comisión Dictaminadora del artículo 5o. Constitucional, referente al trabajo.

El origen del artículo 123 Constitucional se encuentra en la lectura del tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5o. de la Constitución y en las discusiones que motivó, en la sesión del 26 de diciembre de 1916.

Ahora presentamos un esquema del grandioso debate que originó la primera Declaración de Derechos Sociales del Mundo, formulada en Querétaro: 1a. parte, en el "Gran Teatro Iturbide", del 26 al 28 de diciembre de 1916; 2a. parte, en la Capilla u Obispado del Palacio Episcopal, del 29 de diciembre de 1916 al 13 de enero de 1917, y la 3a. parte, en el mismo Teatro Iturbide; el 23 de enero de 1917, en cuya sesión quedó integrado el artículo 123 de la Constitución de 1917.

... /

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 la Comisión Dictaminadora del artículo 5o. Constitucional, a la que ya en dos ocasiones le habían devuelto sus proyectos, presentó por tercera vez el que había elaborado, - el definitivo. Esta Comisión Dictaminadora estaba integrada por el General -- Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga.

En el texto del dictamen se encuentran los siguientes párrafos que transcribimos por estar íntimamente relacionados con nuestro tema:

"El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, y va encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas".

"Juzgamos, asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su prole resulta ría endeble y quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la comunidad, por esta observación proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a mujeres el trabajo nocturno en las fábricas.

Ha tomado la Comisión estas últimas ideas de la iniciativa presentada por los Diputados Aguilar, Jara y Góngora. Estos ciudadanos - proponen también que se establezca la igualdad de salario en igualdad de tra-

bajo; el derecho a indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades -- causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales; así como también -- que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de con cialiación y arbitraje. La Comisión no desecha estos puntos de la citada inicia tiva; pero no cree que quepan en la sección de las garantías individuales; así - que aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades del Congreso".

"Por tanto, consultamos a esta Asamblea la aprobación de que se trata, modificada en los términos siguientes:

"Artículo 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el traba jo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurrir en este delito".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso".

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho políti co o civil".

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá - de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial" (2).

El propósito de transcribir el artículo 5o. referido es, dar nos cuenta de los derechos que ya estaban consagrados y cuales eran los que

. . . /

(2) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México, 1975, 3a. edición, p.p. 34 y ss.

querían adicionarse o reformarse, que desde luego, sean del interés de nuestro tema.

En contra del dictamen de la Comisión se inscribieron catorce diputados; las razones esgrimidas fueron muchas y variadas; trataremos - de señalar las que a nuestro juicio fueron más importantes o definitivas en el caso.

En defensa de la tradición constitucional, se levanta la voz del antiguo profesor de Derecho Público, Don Fernando Lizardi, diciendo:

"Este último párrafo desde donde principia diciendo: 'La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas...', le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4o. garantizaba la libertad de - trabajar, es natural que se hubieran colocado más bien en el artículo 4o. que en el 5o. en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4o. ya están colocadas, porque se nos dice que todo el hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Más adelante, según el proyecto presentado por el ciudadano Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo. De consiguiente, si en alguna de esas leyes se imponen esas - restricciones, es evidente que la violación de esas restricciones convertiría al trabajo en ilícito y no tendría ya la garantía del artículo 4o. Están comprendidas en ese artículo las restricciones de referencia al hablar del trabajo lícito. Si se quiere ser más claro, debió haberse expresado en el artículo 4o. o, dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legisle sobre - trabajo; pero no cuando se está diciendo que a nadie se le puede obligar a -- trabajar contra su voluntad. vamos a referirnos ahora a algo que está en pugna con la libertad de trabajar. No cabe, pues, esta reglamentación aquí. La Comisión estuvo muy cuerda cuando reservó algunas otras de las indicaciones del proyecto presentado por los ciudadanos diputados Aguilar, Jara y - - - -

. . . /

Góngora; estuvo muy cuerda reservando esas adiciones para tratarlas en el -- artículo 72, pero si tan cuerda estuvo en esos momentos, no me explico el por qué no lo estuvo también reservando esas otras para ponerlas en su lugar. Esto me parece una especie de transacción y ya sabemos que en materia política, las transacciones, lo mismo que en materias científicas, resultan desastrosas: -- que lo digan los tratados de Ciudad Juárez".

En contra de la teoría tradicional se pronuncian los constituyentes que no tienen formación jurídica y por lo mismo, sin resabios, para crear un nuevo derecho en la Constitución de contenido no sólo político sino -- social, abriendo el debate Cayetano Andrade en defensa de las nuevas garantías en favor de los obreros:

"En varios Estados, principalmente en los del centro de la República, los peones en los campos trabajan de sol a sol y en los talleres igualmente los obreros son explotados por los patrones. Además, principal- -- mente en los establecimientos de cigarros, en las fábricas de puros y cigarros, lo mismo que en los establecimientos de costura, a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, y en los talleres -- igualmente a los niños. Por eso creo yo ha debido consignarse en ese -- -- artículo la cuestión de la limitación de las horas de trabajo, supuesto que es una necesidad urgente, de salvación social. Con respecto a la cuestión de las mujeres y los niños, desde el punto de vista higiénico y fisiológico, se ve la -- necesidad de establecer este concepto. La mujer, por su naturaleza débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga esto influye para la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuen -- cia, más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermos".

Reitero nuevamente, veamos algunos párrafos de las respectivas intervenciones en el Congreso Constituyente, que sean de interés para el tema en desarrollo.

En su turno el General Heriberto Jara, en trascendental discurso se convierte en precursor de las Constituciones Político-sociales y con ataques certeros a jurisconsultos y tradicionalistas expone:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una constitución la Jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes: pero, precisamente, señores, esa -- tendencia, esa teoría ¿qué es lo que ha hecho?. Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como llamaban los señores -- científicos, 'un traje de luces para el pueblo Mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encarga de reglamentar?. Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en la Carta Magna, -- halla sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que -- contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas, allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un -- aditamento para significar que es bueno que sólo se trabajen ese número de horas, es para garantizar su vida, es para garantizar sus energía, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejemos libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quien, sencillamente dejarlos a merced de aquellos que quieren sacrificarlos en -

. . . /

los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presentado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un sólo voto en contra de la jornada máxima que proponemos".

Más adelante continúa:

"Ahora, nosotros hemos tenido empeño de que figure esta adición en el artículo Quinto, porque la experiencia y los desengaños que hemos tenido en el curso de nuestra lucha por el proletariado, nos ha demostrado hasta ahora que es muy difícil que los legisladores se preocupen con la atención - que merece el problema económico; no se porque circunstancia, será tal vez por lo difícil que es, siempre va quedando relegado al olvido, siempre va quedando apartado, siempre se deja para la última hora, como cosa secundaria, siendo - - que es uno de los principales de los que nos tenemos que ocupar. La libertad - misma no puede estar garantizada si no está resuelto el problema económico".

El Diputado Yucateco Héctor Victoria, un trabajador ferrocarrilero que había sufrido la injusticia en carne propia, pues en un accidente de trabajo en la planta de reparto o de mantenimiento en que trabajaba había perdido un ojo al caerle una rebaba de hierro; no solamente no le cubrieron indemnización alguna entonces, sino que estuvieron a punto de reclamarle - daños. Cuando hizo uso de la palabra ya las condiciones en Yucatán estaban - cambiando gracias a la Ley de Trabajo de Salvador Alvarado y él había sido el electo diputado por los obreros socialistas. En su intervención dijo:

. . . /

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5o. en la forma como lo presenta la Comisión, así como por el proyecto Ciudadano Primer Jefe porque en ninguno de los dos dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que merece. Digo esto señores, porque lo creo así, repito que soy obrero que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los fueros de mi clase. Paréceme extraño señores que en su dictamen la Comisión nos diga que los diputados -- Aguilar, Jara y Góngora propusieron varias reformas tendientes a mejorar la -- condición del trabajador; no me atrevo a desmentirla, porque en verdad, pero -- cabe objetar ahora que en el dictamen de la Comisión se debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al -- artículo 13. que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando esa libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes -- respectivas. No se necesita ser jurisconsulto para comprender que dichos tribunales necesitan indispensablemente de la expedición de tales leyes para que -- los trabajadores estén garantizados en sus relaciones con los patrones; por consiguiente, si yo menciono la iniciativa de la diputación yucateca no es porque no esté de acuerdo con los conceptos emitidos por los diputados de Veracruz, en su iniciativa, sino antes bien, para argumentar en favor de ella, porque a -- mi juicio el artículo 5o. está truncado: es necesario que en el se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación Mexicana, -- de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación yucateca, tengan libertad de legislar en materia de trabajo en ese mismo sentido. En consecuencia soy de parecer que el artículo 5o. debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la Comisión y dictamen sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados -- deben legislar en materia de trabajo".

Más adelante de su intervención Victoria afirmó:

... /

"Quiero hacer una aclaración, resulta casi fuera de tiempo, pero es necesaria; tal vez los obreros que están en mejores condiciones en estos momentos en la República, gracias a la Revolución Constitucionalista, son los del Estado de Yucatán; de tal manera que somos los menos indicados, según el criterio de algunos reaccionistas o tráfugas del campo obrero, para venir a proponer esas reformas; pero nosotros pensamos y decimos lo contrario. Si en el Estado de Yucatán estamos palpando todos estos beneficios, si allí los trabajadores no le besan la mano a los patrones, si ahora tratan de tu a tu, de usted a usted, - de caballero a caballero, si por efecto de la Revolución los obreros yucatecos se han reivindicado, señores diputados, un representante obrero, del Estado de Yucatán viene a pedir aquí se legisle radicalmente en materia de trabajo por consiguiente, el artículo 5o. a discusión. En mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de - talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones..."

Hubo otras muchas intervenciones, como ya dijimos se inscribieron catorce oradores en contra del dictamen, por una u otra causa, pero - hubo una que vale la pena citar porque hizo referencia directa a lo expresado - por el Diputado Lizardi; la del Diputado obrero de Coahuila J.L. Von Vorse:

"Parece extraño que yo, uno de tantos diputados obreros venga a hablar en contra del dictamen, porque en gran parte beneficia a las clases trabajadoras; pero no crean ustedes, señores diputados, que vengo a defender a los abogados y a una docena de tinterillos titulados. Señores diputados, yo - tampoco soy de los que viene con la credencial falsa; yo vengo a censurar el - dictamen por lo que tiene de malo y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de - - bueno y vengo también a decir a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un -

. . . /

Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga 'polainas y 30-30' ibueno!"

Continuó su discurso refiriéndose sobre todo a la duración del contrato de trabajo, ya que al igual que el Diputado Victoria le parecía un año, un plazo demasiado largo que podría dar lugar a más explotación de los trabajadores.

De las intervenciones que hubo el día 26 de diciembre -- de 1916, tal vez la que mayor trascendencia tuvo, aunque naturalmente apoyada por las opiniones ya vertidas por los representantes obreros y posteriormente en la continuación de la sesión por otros diputados, fue la del periodista poblano Froylán C. Manjarrez, quien habla por vez primera de la posibilidad de que en lugar de adicionar alguno de los artículos del proyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza, se incluyera un nuevo artículo, tal vez un título entero, dedicado a los problemas del trabajo.

Durante su discurso el joven periodista Manjarrez señala:

"...pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el Señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; mas todavía; yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo. no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, no un artículo, no -- una adición sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el Señor Lizardi, que esto será cuando se fijen las Leyes reglamentarias, cuando se establezcan tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no señores ¿Quién nos garantizará que el Nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantiza que el Nuevo Congreso, por la - - -

. . . /

evolución natural, por la marcha natural, el gobierno, como dijo el Señor Jara, -- tienda al conservadurismo? ¿Quién nos garantiza que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas?. No señores a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias, a mi no me importa nada de eso, a mi lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mi lo que me importa es - que atendamos debidamente al clamor de estos hombres que se levantaron en lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias - al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y los demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios".

Al día siguiente continuaron las intervenciones de los diputados interesados en el tema; es de destacarse la del obrero tipógrafo Carlos L. Gracidas, que hizo notar en forma valiente, clara e impactante el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas; habló de algo que todavía hoy podría ser motivo de las más amplias discusiones lo que es la justa retribución.

Ciertamente la defensa principal de la inclusión de los - derechos de los trabajadores en la Constitución la hicieron los diputados obre-

. . . /

ros; pero no todos los abogados que participaban en esa asamblea estuvieron - en contra; hubo dos intervenciones importantes de distinguidos juristas, una de José Natividad Macías y otra de Alfonso Cravioto.

El diputado Cravioto representante por Pachuca, en su discurso insistió que la Comisión ampliara el dictamen en relación con los puntos - que se habían mencionado y entre otras cosas dijo:

"...y vengo por último a insinuar a la Asamblea y a la Comisión, la conveniencia grande de trasladar esta cuestión obrera a un artículo especial, para mejor garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores". Para finalizar su discurso, ya - como una conclusión señaló:

"Insinuó la conveniencia de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del artículo 5o. todas las cuestiones obreras, para que, - con toda amplitud, con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues así como Francia, - después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros..."

La intervención del Lic. Macías tuvo otro aspecto; su discurso, largo e interesante se refirió a los problemas obreros en general, haciendo notar que ya había un proyecto de Ley o de leyes relativas, para atacar cada uno de los puntos y que si el Primer Jefe no los incluyó en el proyecto - - constitucional fue porque creyó que eran de carácter secundario, naturalmente refiriéndose a la categoría legal no a los problemas en sí. Dijo que la Comisión pondría esos proyectos, que por cierto habían sido publicados ya para ser

. . . /

comentados por los interesados antes de su promulgación e incluirlos en la forma que se estimara conveniente en el dictamen.

El Maestro Trueba Urbina en su libro el Nuevo Derecho del Trabajo, señala que es importante el discurso entre otras causas, porque en él el Señor Macías expone la teoría marxista de salario; en efecto, menciona esa teoría y habla de como se incorpora la plusvalía en la producción, pero considera - que el conocimiento de esta teoría, que es de reconocerse como un avance cultural no puede hacer que se suponga a Don José Natividad Macías como un marxista ni como un teórico en el tema.

En su calidad de integrante de la Comisión el Diputado - - Francisco J. Múgica (de Michoacán), hace una defensa del dictamen que más - - bién era una aceptación parcial de las objeciones formuladas y posteriormente - habló el Diputado Gerzain Ugarte, abundando en los conceptos de las ideas del primer jefe. Para terminar con la discusión del Diputado Manjarrez hizo una -- proposición concreta, por escrito con el carácter de iniciativa, para que se incluiera el capítulo "Del Trabajo" con los artículos que fuera necesario, en el texto Constitucional. La proposición o iniciativa decía textualmente.

Ciudadano Presidente del honorable Congreso Constituyente. Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del artículo 5o. que está a debate. Al margen de ellos, hemos podido observar que tanto los oradores en pro como los contra están anuentes en que el Congreso haga una labor todo lo eficiente posible en pro de las clases trabajadoras. Cada uno de los oradores, - en su mayoría, ascienden a la tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra claramente que el problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo -- que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda nuestra atención y todo nuestro esmero. A mayor abundamiento debemos tener en consideración - que las iniciativas hoy presentadas no son ni con mucho la resolución - - - -

. . . /

de los problemas del trabajo; bien al contrario, quedan aún muchos escollos y -- muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre las indemnizaciones del -- trabajo; nada se ha resuelto sobre las limitaciones de las ganancias de los capi- -- talistas; nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores y todo -- ello y más, mucho más aún, es preciso que no pase desapercibido de las consi- -- deraciones de esta honorable Asamblea. En esta virtud y por muchas razones - -- que podrían explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la hono- -- rable Asamblea por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un - -- capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría lle- -- var el título "Del Trabajo" o cualquier otro que estime conveniente la Asam- -- blea. Asimismo, me permito proponer que se nombre una Comisión compuesta -- de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las ini- -- ciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, -- con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos - -- artículos cuantos fueren necesarios. Querétaro de Arteaga, 28 de diciembre - -- de 1916. F.C. Manjarez. (Rúbrica).

Un grupo de diputados del que forman parte Rafael - - - Ochoa, de Jalisco, Rafael L. de los Ríos del Distrito Federal y José Ma. - - - Rodríguez, de Coahuila, sostienen que no se vote el artículo 5o. mientras no se -- vote el capítulo relativo a las bases del problema obrero. La Sesión parece - -- que va a desembocar en un debate agitado y sin el orden adecuado y dice - - Alberto Morales Jiménez en el folleto "El Debate sobre el Artículo 123 en el -- Constituyente de 1917" de la serie Grandes Debates Legislativos, de la Cámara -- de Diputados; el diputado Múgica, con muy buen olfato político dice: Se ha -- resuelto toda la cuestión. La Comisión está conforme en retirar el dictamen y -- pide permiso para ello. El Dictamen es retirado para ser estudiado más dete- -- nidamente.

Así terminó la discusión del artículo 5o. Constitucional, - -- que dió origen al nacimiento de nuestro artículo 123, que como había afirmado

... /

el Diputado Cravioto, es y ha sido orgullo de México, ya que ha servido de ejemplo a muchos países hermanos.

Apuntadas las primeras cuestiones laborales que interesaban a los Diputados Constituyentes y con base en la iniciativa del Diputado - - - -- Manjarrez a la que ya nos referimos, se constituyó una Comisión para la preparación de un proyecto de artículo que se ocupará del problema obrero.

Esta Comisión estuvo constituida por los Diputados Pastor Roauix, que además era Secretario de Fomento en el Gabinete del Primer Jefe. Quien la presidía, Esteban Baca Calderón, que fuera dirigente en la huelga de Cananea, Victorio E. Góngora, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre - - Dorado, Jesús de la Torre y el Presidente del Congreso Luis Manuel Rojas. Además y como miembro ex-oficio tomó parte en la Comisión el Lic. y General -- José I. Lugo, que era Jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Como fue presentado el proyecto a la Sección Plenaria en la sesión del día 23 de enero de 1917, por la tarde, fungía como Presidente el Diputado Luis Manuel Rojas, como Secretario el Diputado Antonio Ancona y el Diputado José López Lira; se dio lectura a la exposición de motivos en la que se estableció, que en razón de los diversos aspectos que se tocan en el título llevaría como nombre el de "Del Trabajo y de la Previsión Social", mismo que tiene hasta la fecha. Asimismo, se dio lectura al proyecto del artículo 5o. - como la Comisión estimaba que podría quedar al retirarse del mismo las cuestiones obreras.

Durante esta sesión se dio lectura al proyecto 5o. que -- allí mismo fue reformado en una pequeña parte y se reservó para votación. - Cuando llegó el turno al Título del Trabajo y la Previsión Social, se estableció

. . . /

que le correspondió el número 123 al artículo y se dio lectura al proyecto que fue presentado por la Comisión que fue encabezada por el General Francisco J. Múgica. Se fueron aprobando y reservándose para votación, por no haber orador ni en contra ni en pro, las diversas partes del título, hasta llegar a la fracción XVIII, referida a la huelga; ésta dio pauta para una intervención del Diputado - Cano, que sentía, según afirmó, que podía dar lugar a persecuciones la forma en que estaba redactada esa disposición; hubo aclaraciones de otros diputados y de la Comisión y por último se autorizó adicionar la fracción eliminando la misma a los trabajadores de las plantas fabriles militares, por estar asimilados al ejército. Con esta autorización se dio por terminada la sesión, citándose para su continuación.

En la noche del martes 23 se reanudó el trabajo y la discusión sobre la fracción XVIII y se continuaron escuchando las demás fracciones. El proyecto fue aprobado en lo general y después se pasó a la votación del artículo 5o. que fue aprobado por 163 votos afirmativos. Conjuntamente -- con el artículo 5o. se aprobó el artículo 123, así como el transitorio a las - deudas contraídas por los trabajadores hasta la fecha de la promulgación de la Constitución, que quedaron anuladas.

El texto que se aprobó del artículo 123 fue el siguiente:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, de una manera general todo contrato de trabajo:

- i. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

. . . /

- II. La jornada del trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.
- V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzos considerables. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservando su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las nece

. . . /

sidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.

- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, - compensación o descuento.
- IX. Las fijaciones en el salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formatán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de - Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado.
- 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 pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban - - aumentarse las horas de las jornadas, se abonará 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 hombres -- menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidas en esta clase de trabajo.

XII. En toda negociación, agrícola, industrial, minera o -- cualquiera otra clase de trabajo, los patrones están -- obligados a proporcionar a los trabajadores habitacio -- nes cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente -- deberán establecer escuelas, enfermerías y demás -- servicios necesarios, a la comunidad. Si las nego -- caciones estuvieran situadas dentro de las poblacio -- nes y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencio -- nadas.

XIII. 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 estableci -- miento de mercados públicos, instalación de edifi -- cios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de tra -- bajo el establecimiento de expendios de bebidas em -- briagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de -

los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio - de la profesión o trabajo que ejecuten. por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la - muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en - el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones. las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto - conseguir el equilibrio entre los diversos factores de

. . . /

la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será -- obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercitaren actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicio que de penden del Gobierno. Los obreros de los establecimientos y servicio que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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 a 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 patrones y uno del Gobierno.

- XXI. Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato del 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. Si la negativa fuera 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros - en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociaciones, familiares o de-

pendientes, 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 cualquier otra institución oficial o particular.

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.

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

- a) Las que estipulan 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 de su 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 accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o 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 la formalidad de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y - - otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Go-

. . . /

bierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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 (3).

Estas disposiciones fueron las que pusieron a México a la cabeza del concierto de las naciones, al dar reconocimiento a nivel Constitucional a las Garantías Sociales; naturalmente que Nuestra Carta Magna no es un instrumento jurídico rígido, sino que los propios constituyentes pensaron en la forma de modificarla mediante el constituyente permanente para ir la adecuando a las necesidades siempre cambiantes de la vida del país.

Es así que el artículo 123 ha sufrido varias reformas, algunas muy importantes, que han permitido que siga sirviendo en la actualidad con necesidades y condiciones diversas, con el mismo espíritu y con la misma finalidad original.

La Constitución Política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social en la que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado de sus esfuerzos revolucionarios y su vocación histórica de libertad y justicia social. En el texto constitucional coincidieron y se consagraron las demandas de la gran mayoría del país.

. . . /

(3) Obra citada, Derecho del Trabajo Burocrático, p. 38 y s.s.

No cabe duda de que el Artículo 123 de nuestra Constitución ha tenido una trascendente proyección internacional, que debe llenar de - justo orgullo a todos los mexicanos, particularmente a los obreros, que en forma tan brillante fueron representados en el Congreso Constituyente de - - - 1916-1917.

2.- LAS LEYES LOCALES Y FEDERALES DEL TRABAJO DE 1917 A 1928.

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron Leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

Algunas de estas leyes son las siguientes, que a continuación paso a citar:

Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales del 27 de noviembre de 1917.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso seminario del 10. de octubre de 1923.

Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal del 8 de marzo de 1926.

Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915.

Ley sobre la jornada Máxima y descanso obligatorio del -
Estado de San Luis Potosí del 25 de enero de 1922.

Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo del -
Estado de San Luis Potosí del 22 de enero de 1925.

Algunas Leyes Locales consignan derechos sociales en favor
de los empleados públicos, por ejemplo:

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de
marzo de 1928. En el artículo 132 declara que los cargos, empleos y servicios
que dependan de los Poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas es-
peciales de trabajo; establece las mismas jornadas y descansos para empleados
particulares y públicos (Artículo 134), pero declara ilícitas las huelgas de em-
pleados públicos (Artículo 138).

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 1o. del - -
Artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas del 5 de marzo de 1927. Pa-
ra los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades
profesionales, considera como patrones a los Poderes Federales, del Estado y -
Municipales, y sus servicios como trabajadores (Artículo 108).

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua del 5 de julio -
de 1922. Hace partícipe de los beneficios de la ley a todo trabajador que eje-
cute una labor material o intelectual como dependiente de cualquier ramo del
Poder Público del Estado o de la Administración Municipal, considerándose a --
éstos como patrones (Artículo 1o., inciso 1), y clasifica como sujetos de esta
ley, en el artículo 37, al empleado particular y al empleado público y consigna
derechos en favor de éstos últimos en el artículo 42. Pero les niega el dere-
cho de formar sindicatos y el de huelga (Artículo 197).

... /

Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo del 21 de abril de 1925. Concede un día de descanso, cuando menos por cada seis días de trabajo, en todo negocio agrícola, industrial, minero, comercial, de transportes, en establecimientos y oficinas públicas y privadas, etc.

Código del trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921. Define como empleados públicos a los trabajadores de uno y otro sexo que prestan su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias del Gobierno (artículo 76), consignando en favor de aquéllos la jornada de ocho horas, así como gratificación por competencia y vacaciones (artículos 77 - a 80).

Otras leyes excluyeron expresamente a los empleados públicos de la legislación del trabajo, verbigracia:

Ley del Estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926. - Exceptúa como patrones a los Poderes Públicos del Estado y los municipios - (artículo 5o. fracción III).

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1928. Excluye de la ley los contratos que se refieren al trabajo de empleados y funcionarios de la administración y Poderes del Estado (Artículo 8o., - fracción I).

Código del trabajo del Estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918. Excluye como patrones a los Poderes Públicos del Estado y los Municipios. (Artículo 4o., fracción III).

Estas leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social de todas las entidades federativas del país fueron compiladas por la -

. . . /

extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el título de "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos".

Al respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro, El Nuevo Derecho del Trabajo, nos dice:

En relación con dichas leyes, en la obra de referencia aparece un estudio comparativo de las mismas, del que se desprende la teoría de la legislación laboral de los Estados de la República; pero como podrá verse, no se tiene la menor idea del derecho social, sino que predomina la tradición; se hacen constantes referencias al Derecho Industrial. A continuación tomaremos algunos párrafos del documento de referencia, que dice:

"La formación de esta obra fue interrumpida por diversas circunstancias, y al reanudarse, se ha procurado hacer de ella una verdadera codificación de las leyes del Trabajo, cuya utilidad no solamente esté al alcance del práctico y del hombre de estudio que se interesen e n conocer el estado actual de las leyes que nos rigen en materia de trabajo, sino que demuestre el -desarrollo de nuestra incipiente Legislación Industrial".

"Así pues, en la compilación que nos ocupa, se ha suprimido todo comentario de fondo y toda interpretación más o menos estrecha, -- con objeto de que pueda seguirse en el desarrollo mismo de las leyes promulgadas el desarrollo de la ideología que trajo invívito el movimiento revolucionario de 1910 hasta cristalizar en disposiciones de carácter legal".

Sin embargo, con objeto meramente informativo, cabe observar lo siguiente:

"Al promulgarse la Constitución de 1917, en la que se consideró el Derecho Industrial como una rama nueva y separada del Derecho Civil, -- surgen los conflictos, al reclamar la parte del trabajo sus derechos y al defender se el capital con todas las fuerzas de que dispone. Esta crisis, explicable como consecuencia de una ineludible ley natural, después de una larga represión, tradujo los impulsos del trabajo en una violenta reacción contra los obstáculos que encontró en su época, que, aunque dentro del orden social establecido, fue de intensa agitación".

"Por ello es que los Gobiernos de los Estados, a quienes facultó la Constitución para legislar sobre trabajo, procedieron, con la premura que el caso requería, a fijar normas que rigiesen las relaciones entre el capital y el trabajo, y quizá sea esa la causa de que se tache tal legislación de deficiente, - imputándosele omisiones al no prever multitud de casos y aspectos que presenta problema tan complejo".

"Las Lagunas que pueden notarse, sin embargo, y cierta - falta de método jurídico en algunas partes de la legislación, han sido suplidas - por los contratos de trabajo, que pueden considerarse como la fuente del Derecho Consuetudinario del Trabajo".

"Así pues, un estudio de nuestro Derecho Consuetudinario - Industrial, tarea no comprendida aún con la seriedad y la dedicación que amerita, sería la parte complementaria de esta compilación, para conocer las condiciones reales de nuestra industria".

"En la actualidad, los Gobiernos de los Estados carecen de facultades para legislar en materia de trabajo, puesto que la reciente reforma - constitucional sólo confiere estas atribuciones al Congreso de la Unión. No obstante, continúa en vigor la actual legislación encontrándose perfectamente delimiitada la jurisdicción federal, así como la local, en materia de competencia, -

hasta tanto se expida el Código Federal del Trabajo, que regirá para toda la República y cuya aplicación corresponderá a las autoridades federales y a las locales, según las respectivas jurisdicciones ⁽⁴⁾ ".

El no uso de la facultad que le otorgaba el preámbulo del Artículo 123 al Congreso de la Unión para expedir Leyes sobre el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo, sino sólo por las legislaturas de los estados, es explicado por Vicente Lombardo Toledano, Profesor de Derecho Industrial en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de México, en la publicación de la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, de la cual tomaremos algunos párrafos:

"La falta de técnica jurídica aísla todavía más en nuestro país que en los otros el Derecho Obrero del Derecho Común, de lo cual resulta que éste es el que ha tenido que modificarse para alcanzar aquél, contrariamente a lo que ha ocurrido en los países industriales de estructura jurídica - europea ⁽⁵⁾ ".

"Otra consecuencia de lo mismo, propia de nuestro falto sistema de Gobierno republicano federal, es el hecho de que las legislaturas de los estados no hayan tomado en cuenta, al expedir las leyes del Trabajo, ni la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que éste fue precisamente el propósito del constituyente, al no elevar la legislación del trabajo a la categoría de norma federal. La mayoría de las legislaturas ha seguido el camino más fácil: El de la imitación, copiando casi las primeras Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional, y éstas se inspiraron -como la de Veracruz, que ha jugado un papel importante en nuestro país por ese motivo- en principios extranjeros, algunos de ellos tan alejados de la realidad mexicana. que ésta los ha

. . . /

(4) Cfr. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, obra citada, México, 1928, pp. 1219 y ss.

(5) El derecho del trabajo es una nueva rama del derecho, por supuesto independiente del derecho común; pero plenamente identificado con el derecho social del que forma parte en el artículo 123 de nuestra Constitución. (Trueba-Urbina).

modificado o convertido en nugatorios (6) ".

"La falta de una técnica jurídica y la circunstancia de que los tribunales del orden común, así como la Corte Suprema de Justicia, no hayan intervenido en los conflictos surgidos con motivo de la aplicación de la legislación industrial, y no hayan podido, por tanto, definir jurídicamente las instituciones del derecho obrero, -pues los conflictos han sido resueltos por las juntas de Conciliación y Arbitraje, que fallan 'a verdad sabida y buena fe guardada'-, ha creado un nuevo derecho de costumbre, al margen de la ley escrita, derecho formulado por obreros y patrones que rige preferentemente las relaciones entre el capital y el trabajo (7) ".

"Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, durante seis años consecutivos, contados desde la promulgación de la Constitución de 1917, -sentó la jurisprudencia de que el arbitraje era potestativo y no obligatorio, lo -cual intensificó el trato privado entre obreros y patrones y sustituyó, en la mayoría de los casos, la intervención de las juntas de Conciliación y Arbitraje por la de las oficinas administrativas".

"Además, el crecimiento constante de la organización obrera dió y dá cada día con mayor éxito a ésta, la ventaja de llegar más rápidamente que antes a la solución de los conflictos que ocurren, mediante actos de apoyo al grupo directamente afectado, como la 'huelga por solidaridad o simpatía'. Esta misma táctica obrera ha convertido a muchos de los conflictos del -trabajo, casi siempre a todos los de importancia regional, en conflictos que rebasan la jurisdicción de una sola entidad federativa, todo lo cual, unido a lo antes dicho, ha robustecido la intervención administrativa, especialmente la del -Ejecutivo Federal, en los conflictos obreros, frente a la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a la de las autoridades locales".

. . . /

- (6) El legislador hizo perfectamente bien en no tomar en cuenta la legislación común de los diversos Estados de la República, por tratarse de una legislación de carácter burguesa, y algunas sí tomaron en cuenta las necesidades sociales como por ejemplo la de Yucatán. El derecho común es burgués y el derecho del trabajo es social. (Alberto Trueta-Urbina).
- (7) Los tribunales del orden común, a partir de la vigencia del artículo 123 constitucional, el 1o. de mayo de 1917, no tenían por qué intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo, sino que el conocimiento de tales conflictos incumbe a las Juntas de Con-

"El Ejecutivo Federal, al intervenir en esta forma en los -- conflictos del trabajo, intervención preventiva para evitar dificultades de orden público, o bien -casi siempre- intervención solicitada por las partes, ha tenido que proponer principios y fórmulas de equidad, que resuelvan tales conflictos sin atender más que la característica de los problemas mismos que se le plantean. En estas condiciones, del propio fondo de la vida social mexicana, el Ejecutivo Federal ha ido -al fallar como arbitro los numerosos casos apuntados-, estableciendo una verdadera jurisprudencia que, partiendo de la definición misma de las instituciones jurídicas que la legislación del trabajo ha establecido, llega a la reglamentación minuciosa de las tarifas de salarios y de la vida interior de las fábricas y empresas; creando así, en suma, junto a la Legislación del Trabajo de los Estados, un derecho obrero de costumbre de aplicación nacional, que corrige los defectos de la ley escrita y la completa, llenando sus numerosas lagunas".

"Este proceso sociológico, advertido en toda su importancia por el Ejecutivo Federal desde 1921, impulsó al Presidente de la República a iniciar la reforma de la Constitución, tendiente a declarar de jurisdicción federal - la legislación del trabajo; pero motivos muy diversos han impedido la consecución de esa finalidad a la que se anticipó la clase obrera y respalda la clase patronal, urgida como aquélla de cauces firmes dentro de los cuales pueda normar su vida y el desarrollo de sus intereses".

Resultado de esta situación de hecho, por la que el Presidente de la República, Plutarco Elías Calles, por decreto de 22 de septiembre - de 1927 estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación, así como un reglamento procesal para el funcionamiento de las mismas de fecha 26 de dicho mes y año, y publicado en el Diario Oficial de 27 de septiembre de 1927.

... /

Conciliación y Arbitraje, creándose más que un derecho, el derecho de costumbre, una especie de "jurisprudencia" aplicable en tales conflictos (Alberto Trueba Urbina).

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación, convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas - Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. - Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley. -

. . . /

Fue discutido en el consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, don de fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar -- tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la Economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principia(a) a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción .

4.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1938 Y 1941.

Originalmente las relaciones entre el Estado y sus servidos se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fue recogida por las Leyes locales del Trabajo, si más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo; sin embargo, el artículo 2o. de la mencionada ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los

(8) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, - México, 1938, Décima primera Edición, Pág. 54.

Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la República, general Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, creándose en favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos - - del referido Estatuto. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga. El mencionado Estatuto compuesto de 115 artículos y 12 transitorios, quedó estructurado en los términos siguientes:

"Título Primero, Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales - en dos grupos, de base y de confianza; Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; Título Tercero, De la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto, De los Riesgos - Profesionales y de las Enfermedades Profesionales; Título Quinto, De las Prestaciones; Título Sexto, Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; Título Séptimo, De las Sanciones por Infracciones a la Ley y por - Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios sociales del Estatuto anterior, excepto en lo relativo a empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior Estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los Trabajadores al Servicio del Estado, y cuya efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la - clase obrera (9).

. . . /

(9) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Estatuto de los Empleados Públicos, México, 1941.

Cuando se discutió el Estatuto Burocrático en la Cámara de Diputados, sostuvimos la constitucionalidad del mismo dentro del Estado Moderno de tendencia social y defendimos el derecho de huelga de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ⁽¹⁰⁾.

5.- INTEGRACION DEL ARTICULO 123 EN 1960.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de éste concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó que el mencionado Estatuto Cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el "Diario Oficial" de 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados, es decir el "A" y "B", el "A" que regirá para los trabajadores en general y el "B" para los trabajadores al servicio del Estado.

EL APARTADO A) DEL ARTICULO 123 PARA TRABAJADORES.

Constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general:

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

Con referencia a este apartado, podemos indicar, que no tuvo ninguna modificación o reestructuración en su texto original, sino simple

... /

(10) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Mi Primera Jornada Parlamentaria, México, 1941, pp. 31 y 55.

mente se integró una fracción más, la XXXI.

EL APARTADO B) PARA LOS SERVIDORES DEL ESTADO.

Los Derechos Sociales que contiene son exclusivos para la -
burocracia:

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

- 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.
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario - íntegro.
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general.
- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

. . . /

- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas - que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de - los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin - de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados - por causa justificada, en los términos que fije la ley.
- En caso de separación injustificada tendrá 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.
- 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.
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas.
- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y -

la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

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

6.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro ⁽¹¹⁾, nos dice lo siguiente de esta ley:

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el "Diario Oficial" de 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer Estatuto mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz, pues las multas a los titulares y la carabina de Ambrosio es lo mismo.

El Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al estado de derecho social.

El mismo Maestro dice, los empleados públicos merecen una ley mejor.

. . . /

(11) Nuevo Derecho del Trabajo, obra citada, pág. 189 y 190.

En la legislación social de nuestro país, la ley del 28 de diciembre de 1963 le hace honor al día de su expedición para pobres "Inocentes", pues es una de las peores leyes en la materia. Requiere una revisión total y ponerla a tono con el artículo 123. Las normas de ejecución son de una ineficacia absoluta.

Lo anteriormente expuesto da motivo a la razón de mi tesis, situación que iré profundizando a lo largo de la misma.

7.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 - constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del Trabajo.

. . . /

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas - - constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de - 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordáz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López - Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que los estudiaran y vertieran sus - opiniones. El 1o. de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, - una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1o. de abril de 1970 y entró en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

... /

8.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1o. de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un proceso lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. -

. . . /

En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos -- del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la - deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPITULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

1.- LA RELACION LABORAL

La relación laboral nace particularmente del Derecho Civil, con una virtud propia, desde el momento en que el constituyente de - - - 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo - como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, llevaron a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, - desde el punto de vista de las normas que la regulaban, incluidas en los Códigos Civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. En realidad se trataba de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas. Correspondió el honor al maestro Mario de la Cueva de haber sido quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación - laboral en sí misma, olvidándonos de compararla con otras relaciones. Como - el propio de la Cueva señala, que para estructurar la concepción de su tesis, le sirvieron dos ideas: Una es la del maravilloso jurista Georges Scelle, y otra - la del insigne maestro Erich Molitor.

1. El pensamiento de GEORGES SCELLE: En el derecho - obrero, ese libro visionario de 1922, el maestro francés escribió un párrafo inolvidable; "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la digni- dad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad

. . . /

del hombre, porque no se le puede separar de la persona física".

Todavía apunto aquí enamorado de la libertad y de la justicia un dato más: En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un Estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, en suma, en contemplación del interés de la clase trabajadora.

2. El pensamiento de ERICH MOLITOR (Der. Arbeitsvertrag, J. Bensheimer, Berlin. 1925, pág. 37 y sigt.): La escuela alemana de aquellos años se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el Derecho del Trabajo, un Estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse. Para determinar ese momento, decía Molitor, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del Derecho del Trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la inicia

ción del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe, por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto, en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa.

El contrato, concluído el maestro Alemán, vive dentro del Derecho Civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho del Trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntad sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del Estatuto laboral⁽¹²⁾.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo. Se trata de cuatro teorías que intentan equipar al contrato laboral con el arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato.

Teoría del arrendamiento. Tiene su origen en el Derecho Romano. Fue recogida en el Código Napoleón y expuesta doctrinalmente por Planiol. Después de definir el "Arrendamiento de Trabajo" como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario.

. . . /

(12) Citados en el Nuevo Derecho del Trabajo, de Mario de la Cueva, págs. 183 y 184.

Más adelante el propio Planiol precisa la razón de su punto de vista. Al referirse al problema de la naturaleza jurídica argumenta que - "Este contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es - proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días y -- horas que ha durado el trabajo".

La crítica fundamental a esta tesis la hizo Lotmar, aún - cuando sólo desde el punto de vista del contrato de arrendamiento, al sostener que el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arren - damiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario y, además "La pres - tación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en - tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, - nada que pertenezca al patrimonio" (Cit. por De la Cueva, Derecho mexica - no..., t.I, p. 447). A su vez De la Cueva agrega que la energía de trabajo no está en el patrimonio de las personas y, por lo tanto, no puede ser objeto del contrato. Por otra parte, es de la esencia del contrato la obligación de volver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo ya que la - energía se consume.

Teoría de compra-venta. Se debe a Francesco Carnelutti, quien para establecerla comparó el Contrato de Trabajo con el de ministración de energía eléctrica.

Para Carnelutti la analogía del contrato de ministración - de energía con el de trabajo, es evidente. Sin embargo, admite que hay, entre ellas, algunas diferencias:

. . . /

"La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Esta será, pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo".

Para el maestro De la Cueva, la tesis de Carnelutti es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del Derecho Civil. Tiene, en cambio, el grave defecto de descansar en una concepción audaz: Que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato. -- Para el mismo maestro, ello significa la degradación del trabajo.

Teoría del contrato de sociedad. Menciona el maestro -- Mario De la Cueva a Chatelain y a Valverde, como los principales expositores -- de esta tesis.

La Teoría del contrato de sociedad parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la gran industria y se refiere, por lo tanto, al trabajo en la empresa. En él se produce la aportación común: Por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y éstos pueden quedar

. . . /

condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis o podrá, eventualmente, recibir beneficios además de su salario.

El maestro Mario De la Cueva apunta, a propósito de esta tesis, las siguientes críticas:

- a) Constituye, solamente, una explicación económica del fenómeno de la producción.
- b) Entre el contrato de trabajo y el de sociedad, existen importantes diferencias: "En el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el segundo, hay un trabajo en común".
- c) El contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios.

Teoría del mandato. El maestro Mario De la Cueva no --precisa quienes la exponen. Simplemente refiere que se encuentra hoy definitivamente descartada "Toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato, dada la definición que del mismo da el artículo 2546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos".

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece --lo que es la relación y el contrato individual de trabajo. Dicho artículo, señala lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea

... /

el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

El artículo menciona la teoría contractualista y la relacionista.

Al respecto los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge -- Trueba Barrera en el comentario que hacen de la Ley Federal del Trabajo con respecto a este artículo, nos dicen lo siguiente:

"La relación es un término que no se opone al contrato, -- sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de -- trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Podemos decir que la relación de trabajo, según el maestro Miguel Cantón Moller, es:

"La propia realización de las condiciones necesarias para -- que existan las mutuas obligaciones entre las partes patrón-trabajador. En efecto, cuando ya sea por contrato verbal o por la inclusión del trabajador en los -- términos de la contratación colectiva, aquél presta los servicios de su especialidad, aparecen las condiciones esenciales de: a) Servicio Personal, b) Subordinación y c) Derecho a percibir el salario y la correlativa obligación de pago del -- mismo" (13).

(13) Obra citada, Derecho del Trabajo Burocrático, pág. 93.

Por otro lado el maestro Mario De la Cueva dice:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva -- que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo -- subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley -- del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias" (14).

En mi opinión y de acuerdo a lo manifestado por el Lic. -- José Dávalos Morales en su libro Derecho del Trabajo, Tomo I. Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; ésto quiere decir que -- puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un -- contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber con- -- trato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo -- personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse és- -- ta, se aplica al trabajador un estatuto que es el Derecho del Trabajo, un orde- -- namiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la re- -- lación de trabajo.

Con el objeto de introducirnos poco a poco al tema que -- nos ocupa y tomando en cuenta que la relación de trabajo es el punto primor- -- dial del mismo, por el hecho de que el artículo 80. de la Ley Federal de los -- Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional dispone: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los tra- -- bajadores de confianza a que se refiere el artículo 50.; los miembros del Ejér- --

. . . /

(14) Obra citada, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 187.

cito y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Considerando lo establecido en este artículo, podemos decir que el Prestador de Servicios Profesionales al que nos estamos refiriendo, no es un trabajador del Departamento del Distrito Federal, sino exclusivamente un Prestador de Servicios que se sujetará a lo dispuesto en las cláusulas del "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales" que celebró con el Departamento del Distrito Federal. Por consiguiente, dicho contrato se establece en base a las disposiciones legales establecidas en la Segunda Parte, Título Décimo, Capítulo II, del Código Civil para el Distrito Federal, disposiciones legales a las que convienen las partes en someterse para todo lo no previsto en este contrato, tal como lo señala la cláusula sexta de dicho contrato.

Si nos remitimos al Código Civil, Título y Capítulo señalados, nos daremos cuenta que nada más se protege la retribución del Prestador de Servicios Profesionales. Dejando con esto una "Vacatio Legis" para el Prestador de Servicios Profesionales, que va a ser aprovechada y explotada por el Departamento del Distrito Federal, misma que iré exponiendo en el desarrollo de esta tesis.

Pero considerando que el Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado, como lo señala el maestro José Dávalos Morales ⁽¹⁵⁾ Y si tomamos en cuenta la exposición que hicimos en el capítulo anterior, con respecto a los debates del constituyente de 1916-1917, el cual luchó por la dignidad humana en el trabajo y por integrar un estatuto proteccionista de la clase trabajadora, que velara por esa facultad propia del hombre,

. . . /

(15) Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1985, Primera Edición, pág. 2.

el trabajo; así, con lo ya expuesto al principio de este punto. Podemos decir, que existe una relación de trabajo.

a) COMO SE DETERMINA

Como ya dijimos el punto primordial de nuestro tema es - la relación de trabajo, porque es la que nos va a determinar si el Prestador de Servicios Profesionales es o no un trabajador del Departamento del Distrito Federal.

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al - Servicio del Estado nos dice: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Con referencia a este artículo, en el comentario que le - hacen los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera señalan: -- "Que en la interpretación de las normas laborales se debe perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda debe aplicarse la norma más favorable al trabajador".

Conforme a lo establecido en el citado artículo, podemos remitirnos a la Ley Federal del Trabajo y en especial al artículo 20, señalado anteriormente, así como al artículo 21, los cuales disponen lo siguiente: - - - 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.

Como ya manifestamos, la relación de trabajo se da con el simple hecho de que se da la prestación de un servicio personal y subordinado, de una persona a otra. Y además, si tomamos muy en cuenta que la relación de trabajo se presume. Estamos frente a una formal relación de trabajo.

Los prestadores de Servicios Profesionales a los cuales nos estamos refiriendo, están subordinados al mando y dirección de un jefe inmediato. Mismo que determinará los horarios y actividades de cada trabajador. Sin tomar en cuenta el carácter de trabajador de "base", de "lista de raya" o de "honorarios", éstos últimos, son a los que nos estamos enfocando.

Como ya vimos anteriormente, el maestro Miguel Cantón Moller al referirse a la relación de trabajo habla de tres condiciones esenciales:

- a) Servicio Personal, esto quiere decir que se trata de los servicios de un ser humano a otra persona que puede ser física o jurídica. La actividad de que se trata no podría ser prestada por la corporación o por una bestia, pues ya no sería una relación de trabajo o contrato de trabajo, sino seguramente otro tipo de contratación civil.

- b) Subordinación, es decir, que el trabajador deberá cumplir las instrucciones o direcciones de su empleador en el lugar y en la oportunidad que él señale, y
- c) Derecho a percibir el salario y la correlativa obligación de pago del mismo. Es esencial esta característica, pues de otra forma se estaría ante alguna forma de servidumbre o esclavitud, reñidas en esencia con el Derecho del Trabajo.

El maestro Mario De la Cueva, en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, pág. 199, nos dice que existen cuatro nociones: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) Una prestación de trabajo, término que también conocemos; c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación; d) El salario, que según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

Esta relación de trabajo no está sujeta a la voluntad de las partes, sino en las normas creadas por la ley o la contratación colectiva, no puede afirmarse que exista un contrato en el sentido exacto de la palabra, sin embargo, se han creado obligaciones mutuas y ellas son las que constituyen los elementos de la relación de trabajo.

Con lo expuesto, puedo afirmar con certeza, que todas aquellas personas que trabajan para el Departamento del Distrito Federal bajo un "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales", son empleados de dicha dependencia, que tienen derechos y obligaciones como todos los demás empleados, por lo cual deben ser reconocidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aunque cabe mencionar que existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que no se aplique supletoriamente - la Ley Federal del Trabajo, para presumir el carácter de los Trabajadores al -- Servicio del Estado. Misma que trataré más ampliamente en el Capítulo IV de esta tesis.

b) EL CONTRATO DE TRABAJO (APARTADO "A")

En su libro "El Derecho Mexicano del Trabajo"; (México 1943), el Dr. Mario de la Cueva decía: "El contrato individual de trabajo contnúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por - la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del -- Trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo puede entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, según lo dicho en varias ocasiones tiende a proteger inmediatamente a la persona física y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organiza- ción colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios - para el logro de aquella finalidad".

Como ya vimos, el artículo 20 de la Ley Federal del - Trabajo define el contrato de trabajo como "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario". Es decir, queda así claro que el contrato de trabajo sola- mente podrá celebrarse por una persona física, el trabajador, puesto que el - trabajo debe ser personal, en cambio no existe taxativa alguna para que el patrón, obligado al pago del salario, sea persona física o corporación o empre- sa, que recibe los beneficios de este trabajo personal.

El contrato de trabajo queda tipificado con la existencia de las siguientes características: a) Que el trabajo o servicio sea personal, - b) Que sea subordinado, c) Que sea mediante el pago de un salario.

... /

El contrato de trabajo es característico del apartado "A" del artículo 123 constitucional y el nombramiento es del apartado "B", siendo este último el que nos ocupa por el hecho de tratarse de una relación entre el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Es necesario mencionar, que ambos apartados tienen sus características propias para regular sus relaciones de trabajo. Por lo que el Departamento del Distrito Federal no debe realizar contrataciones de trabajadores a través de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales.

Además, este contrato no es un verdadero contrato de Prestación de Servicios Profesionales, por el hecho de que no se contrata a un profesional para que desempeñe actividades profesionales, los cuales requieren de un título o de un reconocimiento que acredite una habilidad técnica.

Por medio de este contrato de Prestación de Servicios Profesionales se contratan choferes, mecánicos, mensajeros, archivistas, gente de limpieza, telefonistas, etc. Y en muy pocas ocasiones se llegan a contratar los servicios de un profesionista, el cual no recibe la retribución que debe corresponder a un servicio profesional.

Desde mi punto de vista, este tipo de contrataciones no debe realizarse por el Departamento del Distrito Federal; en virtud de que viola derechos a estos trabajadores. Me permito reservarme más comentarios para la parte correspondiente a mis conclusiones.

c) EL NOMBRAMIENTO (APARTADO "B")

El "Nombramiento" es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al - - Servicio del Estado dice: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de - nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

El Estado cumple dos funciones específicas que son una de carácter administrativo y otra de carácter de autoridad. Si la designación o - nombramiento de un servidor público no puede ser el producto de un acto de -- autosidad, pues no se le obliga a la aceptación del nombramiento, debe de entenderse que se trata de un acto administrativo.

El Dr. Héctor Garcini Guerra, citado por el maestro - -- Miguel Cantón Moller en su libro Derecho del Trabajo Burocrático, dice al respecto: "...el resultado final del acto, la relación de empleo, sólo se produce -- cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del - particular designado". Es decir, que se requiere la aceptación del cargo, pero en las condiciones que el Estado señala; la voluntad del particular solamente - está referida a la aceptación o no del empleo, pero nunca a las condiciones - del mismo, como podrían señalarse las jornadas y horarios de trabajo, el salario y la categoría del puesto, que siempre son fijadas por el propio Estado.

La razón de la diferenciación de las relaciones de trabajo, que indiscutiblemente existen, respecto de los trabajadores del Estado con los trabajadores de la iniciativa privada la podemos encontrar en la diferencia de objetivos de la parte patronal. Mientras que los objetivos de ésta última - están circunscritos a la obtención de utilidades, es decir que tienen finalidades esenciales de lucro, los del Estado se encaminan a servir y atender mejor al bienestar general, que es su obligación legal política y administrativa.

Es indudable la existencia de una relación de trabajo entre el Estado y sus empleados, puesto que existe la subordinación, el desarrollo de una labor personal por parte del empleado y el derecho a percibir una compensación económica; correlativamente está la obligación del Estado de pagar ésta última. Pero como señala el Dr. Héctor Garcini Guerra, "en realidad la relación de empleo deriva de un acto administrativo por medio del cual la Administración Pública hace la designación de un particular como su agente", pero repetimos, el origen del acto no modifica el tipo de relación que surge del nombramiento, ya que se trata de una relación de trabajo.

El maestro Gabino Fraga designa este acto como un - - "acto-uni6n" al decir "...El acto que origina la relaci6n de servicio es un - - acto-uni6n que condiciona la aplicaci6n a un caso individual (el particular que ingresa al servicio) de una situaci6n jur6dica general preexistente" (16).

Podemos concluir que el nombramiento es un acto del Estado, sui-generis, que crea la relaci6n de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo p6blico o para realizar una actividad dentro del sector p6blico.

Ciertamente, el servidor p6blico, en nuestro caso el Prestador de Servicios Profesionales (trabajador), no participa ni interviene su voluntad en la fijaci6n de las condiciones que se imponen para trabajar, porque el contrato de Prestaci6n de Servicios Profesionales que firma con el Departamento del Distrito Federal, ya est6 elaborado por 6ste.

Como ya dijimos al derecho del trabajo no le importa la voluntad de las partes, sino el hecho de que se de la prestaci6n de un servicio personal y subordinado, mismo que tiende a proteger a trav6s de las leyes laborales.

(16) Derecho Administrativo, M6xico 1985. Edici6n vig6simocuarta, Editorial Porr6a, p6g.137.

El hecho de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado señale como condición necesaria para ser trabajador el nombramiento ex pedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, no de ja al Prestador de Servicios Profesionales (trabajador) fuera de una relación de trabajo con el Departamento del Distrito Federal, en virtud de que la Constitución reconoce en el texto del artículo 123, la idea del trabajo como un derecho y un deber social. Y considerando que la Constitución es la Ley Suprema, debe respetarse lo que en ella se ha plasmado. Por otro lado podemos decir que si el Estado, mejor dicho el Gobierno, es el indicado para hacer valer y respetar la Constitución y las leyes que de ella se derivan, es justo que él mismo la respete y la aplique en beneficio de la sociedad que representa y no que permi ta como el encargado para aplicar la justicia social, que sus propios organismos violen los derechos que adquiere un Prestador de Servicios Profesionales - - (trabajador), que presta sus servicios al Departamento del Distrito Federal bajo un contrato de carácter Civil. Que más que ser Civil, es un contrato de trabajo, por el hecho de reunir los elementos que establece la Ley Federal del Trabajo para una relación laboral, y en virtud de que el Derecho del Trabajo es -- proteccionista de la clase trabajadora y además que debe aplicarse lo que más beneficie al trabajador; podemos afirmar que aún a pesar de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado excluya a este tipo de trabajadores. Es de considerar que por encima de todo, debe de estar la Constitución y el derecho al trabajo.

Si en el contrato de prestación de Servicios Profesionales se comprueba que existe dolo, lesión, mala fé y vicios ocultos en el consentimiento, dicho contrato puede quedar nulo. Pero si por otro lado se comprueba que no es una prestación de servicios profesionales, sino una relación de trabajo, y al no existir un reglamento o ley específica que regule las relaciones de trabajo entre el Prestador de Servicios Profesionales y el Departamento del Dis trito Federal, nos encontramos frente a una laguna de la ley por el hecho de que este tipo de contrataciones se ha generalizado en el Departamento del - -

Distrito Federal y en otras Secretarías de Estado. Por lo que es necesario - que el legislador promueva la creación de una ley o reglamento para estos - trabajadores o que se evite éste tipo de contratación por parte de las autoridades gubernamentales.

En la Legislación Federal del Trabajo Burocrático de los - maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en la parte de jurisprudencia y ejecutorías del trabajo burocrático, señalan la siguiente ejecutoría: "Nombramiento, carencia de (arts. 3 y 12) es una deficiencia administrativa - que corre a cargo de los titulares y su falta no puede destruir la relación de trabajo establecida por otros medios de prueba. (Laudo: Exp. No. 36/952. - Miguel Angel Romero y Arcadio Gamboa Torregosa Vs. Secretario de Educación Pública).

La presente ejecutoria reafirma todavía más nuestra hipótesis. Además, cabe mencionar que el artículo 10 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal dispone: "El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Departamento y el trabajador de base. La falta de nombramiento no afectará - los derechos del trabajador si éste acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe, en su caso, la prestación del servicio".

El Prestador de Servicios Profesionales puede acreditar la relación de trabajo por medio del contrato de prestación de servicios profesionales, por medio de sus recibos de pago, de sus tarjetas de asistencia y por la propuesta que hace el titular de cada dependencia a la Dirección de Personal - para proponer a sus trabajadores (Prestador de Servicios Profesionales), quedando a cargo del Departamento del Distrito Federal la exhibición de éstos dos - últimos documentos mencionados, por el hecho de estar en su poder.

Con esto, quiero mencionar que el nombramiento puede ser suplido por el "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales", lo que desde luego, viene a ser tan sólo una consecuencia de la relación laboral.

2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los derechos son un conjunto de facultades otorgadas o reconocidas por las normas del derecho objetivo.

Los Derechos del Hombre. Reciben esta denominación - aquéllos derechos que corresponden al hombre por su propia naturaleza, como fundamentales e innatos, tales como los de propiedad, libertad, seguridad y resistencia a la opresión, formulados en la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, y los llamados derechos sociales.

Estos derechos se afirman como anteriores y superiores al Estado, por lo que los gobernantes se encuentran en absoluto, obligados a mantenerlos, respetarlos y garantizarlos ⁽¹⁷⁾.

Con el objeto de hacer más didáctico nuestro estudio citaré los derechos y obligaciones de los trabajadores, tanto del apartado "A" como del "B", para comparar ambos apartados.

a) DEL APARTADO "A"

Todo trabajador tiene los siguientes derechos: derecho a la estabilidad en el empleo, derecho al descanso semanal, derecho a vacaciones, derecho a la huelga, derecho a la seguridad social, derecho a su salario, derecho a habitaciones, derecho a capacitación y adiestramiento y derechos de preferencia, antigüedad y --

. . . /

(17) Diccionario de Derecho Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, Editorial Porrúa, México 1984, Edición Décimosegunda, pág. 230.

ascenso. Así como todos los derechos que establece el artículo 123 constitucional en su apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo.

A continuación menciono los principios rectores que debe recibir todo trabajador, citados por el maestro José Dávalos Morales:

"1) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES. Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: 'Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...' y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo que determina: 'El trabajo es un derecho y un deber sociales...'".

Para explicar el significado, el maestro José Dávalos - - - Morales cita al maestro Mario de la Cueva: "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad -- tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y, el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana".

"El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes".

. . . /

"La Sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un -- trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades" (18).

Este deber de la sociedad correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar.

"En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador" (19).

2) LA LIBERTAD DEL TRABAJO

Este principio que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5o. de la Constitución:

"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la -- profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos... Este mismo artículo en su párrafo quinto señala: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso..."

... /

(18) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6a. Edición, México, 1980. I.I., p.p. 108 y 109.

(19) Russamano Mozart, Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 2a. Edición, México, 1981, p. 9. Citado por José Dávalos Morales.

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

3) LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación -
tan estrecha que a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no - -
puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios
fundamentales que se contemplan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano, señala con
todo acierto y brillantez:

"El principio fundamental en la legislación y en la doctri-
na... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna dís
tinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en --
nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia
del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o -
los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su ofi
cio o de su trabajo..." (20)

El artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción VII,
determina: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en - -
cuenta sexo ni nacionalidad". Y de acuerdo con el Apartado "B", que es el --
que nos ocupa, se establece casi el mismo texto en la Fracción V del mismo -
precepto.

. . . /

(20) IDEM p. 21.

4) LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso - del 26 de diciembre de 1916. En el actual período de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores" (21).

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, - una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de - igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho en favor de la clase -- trabajadora, y lo es por dos razones:

I.- Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios - - - (artículo 5o. Constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo).

II. Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a - través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor, la reinstalación en el puesto, aún en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso

. . . /

(21) Dávalos, José: Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa de Russomano Mozart Víctor. UNAM, 2a. edición, México, 1981. pág. 41.

mediante el uso de la fuerza pública (artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución: "El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."). Refiriéndonos al apartado "B", que es el que nos ocupa, la fracción IX, cita: "Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley.

Se ha definido a la estabilidad en el empleo de la manera siguiente: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo". (Alfredo Sánchez Alvarado).

"Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, con cualquiera de sus modalidades.

Por otro lado, se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo de la regla que determina que en principio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado. Esta regla está consignada en el artículo

35 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Esta disposición adquiere un mayor relieve en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo - que perdure dicha circunstancia" ⁽²²⁾.

Con respecto al salario mínimo, el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción IV, párrafo segundo, dice: "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, con esto se pretende garantizar - al trabajador un salario decoroso, que le permita adquirir los elementos necesarios para él y su familia, tal como lo establece el artículo 123, apartado "A", - fracción VI, párrafo segundo: "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...".

La seguridad social, como un derecho, que protege al trabajador y a su familia, se debe proporcionar conforme a las siguientes bases mínimas:

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

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

. . . /

(22) Cfr. Dávalos Morales, José: Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 1a. Edición, México 1985, p. 19.

- e) Se establecerán centros de vacaciones y para recuperación, así como: tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares... así es; como se contempla en el artículo 123 de nuestra Ley Suprema, -- Apartado "B", fracción XI.

Estos derechos son inviolables y están consagrados en la Ley Suprema, la Constitución. Por lo tanto, el Departamento del Distrito Federal, debe otorgarlos a todos aquellos trabajadores que tienen una relación de trabajo con él, que no figuran en las listas de raya y que no tienen el nombramiento respectivo, que los determine como trabajadores.

b) DEL APARTADO "B"

Los empleados tienen derechos y deberes, los que en cada momento determinan, las normas contenidas en la ley vigente.

La doctrina denomina a esta materia la protección jurídica de los agentes públicos.

Como ya vimos en el punto anterior, los derechos de los trabajadores pueden tener sus fuentes en la Constitución, en la ley o en los reglamentos.

Los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran regulados en el apartado B) del artículo 123 Constitucional, en la ley que lo regula y los reglamentos generales de trabajo de cada una de las dependencias principalmente.

... /

La doctrina divide los derechos de los trabajadores del Estado en distintas categorías:

- a) Derechos cuyo contenido no es exclusivo ni predominantemente económico.
- b) Derechos de contenido exclusivamente económico, simultáneo con la realización del servicio.
- c) Derechos cuyo contenido es exclusivamente económico, ulteriores a la realización del servicio.

Entre los primeros se encuentra el derecho a la estabilidad en el empleo, derecho al escalafón, derecho a la jornada máxima, derecho al descanso semanal, derecho a la licencia, vacaciones descansos, derecho de -- asociación, derecho a la huelga y derecho a la seguridad social.

Entre los segundos se señala el derecho a la retribución o sueldo y a otras retribuciones.

En cuanto a los derechos exclusivamente económicos, ulteriores a la realización del servicio, está el de la jubilación y la pensión.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Entre los derechos de los trabajadores está el derecho a la estabilidad en el empleo.

En lo referente a los empleados de base, la ley en cuestión señala en su Artículo 6 que serán inamovibles, sólo pudiendo ser removidos,

. . . /

por las causas que señala la propia ley.

La inamovilidad de los trabajadores forma parte del sistema general de la función pública.

El caso de los empleados de confianza es distinto, ya que el Estado se ha reservado el derecho de modificar toda la estructura del personal de la administración pública, a lo que considere adecuado para el interés general.

La Constitución en su artículo 73, fracción XI le otorga al Congreso de la Unión, la facultad para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones.

Lo anterior se interpreta en el sentido de que no deben --causarse perjuicios innecesarios a los empleados, y de causarse éstos, tomar las providencias necesarias para remediarlos.

La estabilidad en el empleo, debe ser un derecho para todo trabajador que preste un servicio personal y subordinado, sin importar el acto que le de origen, es decir, en el caso de los Prestadores de Servicios Profesionales, mismos que son objeto de nuestro estudio, es menester que las autoridades del Departamento del Distrito Federal, reconozcan este derecho, ya que de no hacerlo, están violando un derecho constitucional.

El Prestador de Servicios Profesionales, como ya lo enuncié anteriormente, tiene derecho a un trabajo digno y útil, que le permita realizarse dentro de la sociedad.

Como ya vimos, previamente, que entre el Departamento del Distrito Federal y el Prestador de Servicios Profesionales, se da una relación

de trabajo, que crea derechos y obligaciones, entre éstos derechos, se encuentra; la estabilidad en el empleo.

ESCALAFON

El derecho de escalafón se puede entender, como el derecho que tienen los empleados al Servicio del Estado, a ser designados para un cargo de categoría superior a la que venía desempeñando. El ascenso a escalafón es el adelanto en la situación jerárquica del empleado público.

Es mediante el ascenso como los empleados pueden realmente hacer carrera administrativa, progresando desde los cargos más bajos - hasta los más encumbrados.

Puede fundarse el derecho al escalafón, en las consideraciones que el empleado por el mismo ejercicio de su función, aumenta gradualmente su capacidad y experiencia, y en consecuencia, también su utilidad para la administración.

El artículo 123 apartado B) de la Constitución señala en su fracción VII que: "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. 'fracción 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 de su familia".

El ascenso es indiscutiblemente una forma de combinar - el interés público que exige mejores elementos que desarrollen un trabajo eficiente, y el interés particular del trabajador que ve premiado su esfuerzo con elementos que mejoran su situación económica y social.

Existen Prestadores de Servicios Profesionales con una antigüedad de más de diez años de servicios, que no han recibido una plaza de base, por el hecho de que no los toma en cuenta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando así, sin derechos y desde luego, sin derecho a - escalafón.

Cabe hacer mención, que estos Prestadores de Servicios Profesionales o trabajadores de honorarios, tienen como única posibilidad para obtener una plaza de base, que sus jefes inmediatos los propongan para dichas plazas o porque el Presidente de la República decrete una basificación masiva.

Es injusto, que un Prestador de Servicios Profesionales, a mi juicio trabajador, que ha prestado sus servicios durante 5 o 10 años y que ha tenido que dar sus esfuerzos para tal institución, no se le concedan derechos y, la oportunidad a tener un ascenso que mejore sus condiciones económicas y sociales.

DERECHO A RETRIBUCION O SUELDO.

Este derecho tiene un contenido de naturaleza económica simultánea a la prestación del servicio.

El apartado B) del artículo 123 Constitucional fija las siguientes bases para regular el sueldo de los trabajadores públicos.

- 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 Distri

. . . /

to Federal y en las Entidades de la República.

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ordena que el salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijada en los presupuestos de egresos respectivos.

También ordena que la cuantía del salario uniforme fijada en los presupuestos de egresos respectivos, no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos que corresponda.

Con referencia a este derecho, podemos decir que las autoridades del Departamento del Distrito Federal, al pagar al Prestador de Servicios Profesionales o trabajador de honorarios, una retribución de \$155,000.00 pesos a la quincena, misma, que mensualmente es de \$310,000.00 pesos. Y si consideramos que el salario mínimo general para el Distrito Federal es de \$11,900.00 pesos diarios y, que mensualmente es de \$357,000.00 pesos *. Tenemos una diferencia de \$47,000.00 pesos.

Con ésto, comprobamos que efectivamente se está violando la fracción IV del artículo 123 constitucional, apartado B), que dice: "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".

... /

* Diario Oficial del lunes 24 de diciembre de 1990, pág. 26.

Con respecto a lo que enuncia la fracción V del mismo artículo y apartado que señala: "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo". El prestador de Servicios Profesionales realiza actividades iguales a las de un trabajador de base, por lo que es una violación a la fracción mencionada.

LA JORNADA MAXIMA

La fracción I del apartado B) del artículo 123 Constitucional dispone que la jornada máxima de trabajo diurno y nocturno será de 8 y 7 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.

Por acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972, se redistribuyó la jornada laboral de los empleados burocráticos al establecer la semana de trabajo diurno de 5 días de duración, disponiendo que por cada 5 días de trabajo, los trabajadores al servicio del Estado, disfrutaran de 2 días de descanso continuos, de preferencia -- sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Los titulares de las Entidades, de común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, dictarán las medidas pertinentes para redistribuir -- las horas hábiles de trabajo correspondientes al día sábado, en el resto de los demás días laborales de la semana. En todo caso la hora de salida no podrá -- exceder de las quince horas.

El artículo 21 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que se considera trabajo diurno el comprendido entre las 6 y las 20 horas. Y nocturno el comprendido entre las 20 y las 6 hrs.

. . . /

Asimismo, el ordenamiento dispone en el artículo 24 que la jornada mixta será de 7 horas y media.

También la ley estipula que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Este derecho es violado también por el Departamento del Distrito Federal, por el hecho de que al Prestador de Servicios Profesionales, en ocasiones se le pide que labore más tiempo del fijado en su horario de trabajo. A lo que tenemos que aclarar, que el Prestador de Servicios Profesionales no tiene derecho a que se le pague tiempo extraordinario. Y por consiguiente, es menester decir, que el trabajador de honorarios, tiene que trabajar el tiempo que se le pida, después de su horario de trabajo, en virtud de que de no hacerlo, podrá ser despedido. Y sabiendo que no tiene derechos y ni un sindicato o asociación que lo proteja o respalde, para hacer valer sus derechos, no como -- Prestador de Servicios Profesionales, sino como todo un trabajador, en base a la relación de trabajo que he venido formulando.

Algunos Prestadores de Servicios Profesionales, llegan a recibir alguna recompensa de sus jefes inmediatos; consistente en un día de trabajo a cambio. Pero es necesario hacer hincapié, que esto no ocurre con todos.

VACACIONES Y DESCANSOS.

El Estado tiene interés en el descanso de sus empleados, para que, restauradas sus energías gastadas, pueda dedicarse nuevamente, con mayor rendimiento, a las funciones inherentes a su cargo. El descanso se impone entonces, en beneficio del trabajador y del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 30 que los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos de vacaciones, de 10 días labora

bles cada uno, en las fechas que señalen al efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas - durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa - que impide el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores - que laboren en período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos.

El artículo 28 de la misma Ley ordena, que las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo.

Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

El artículo 29 del mismo ordenamiento también dispone - que serán días de descanso obligatorio los que señala el calendario oficial.

Las vacaciones, es uno de los derechos que si se le dan - al Prestador de Servicios Profesionales, así como los descansos que tienen las - mujeres para el parto, porque cabe anotar, que estos contratos también son fir- mados por mujeres que prestan sus servicios para realizar labores de limpieza, de edecanes, de secretarias, etc., excluyendo los descansos extraordinarios por día, durante la lactancia.

LA LICENCIA

La licencia es un permiso solicitado por el trabajador al Estado quien tiene facultad de otorgarla, permitiéndole interrumpir sus servi-

... /

cios durante un lapso determinado de acuerdo con lo que la ley establezca.

Las licencias se otorgan "Intuitu Personae" a requerimiento del trabajador en cualquier época del año, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado preve su reglamentación.

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO.

El artículo 43, fracción VII de la ley establece como obligación de los titulares, conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo III de la presente Ley, y
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

Quando se trate de vacantes temporales que no excedan de 6 meses no se moverá el escalafón; el Titular de la Dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla. - Artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Quando la licencia concedida es de más de 6 meses, la vacante que se ocupe, lo será por riguroso escalafón, pero los trabajadores ascendidos serán nombrados de carácter provisionales, de tal modo que si el que dis-

... /

fruta de la licencia regresa al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular. - - Artículo 64 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estas licencias, no son otorgadas a los trabajadores de honorarios, violándose así otro derecho.

DERECHO DE ASOCIACIÓN

La Constitución de 1917 consagra el principio de asociación sindical en la fracción XVI del artículo 123, apartado A), que dispone: -- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en de fensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesiona les, etc."

En un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la aplicación del artículo 123 constitucional a las relaciones entre el Estado y sus servidores, por lo que la Ley reglamentó el derecho de aso ciación sindical.

La culminación de este proceso en México, fue la reforma al artículo 123 constitucional cuando se le agregó el apartado B), dedicado a los Trabajadores al Servicio del Estado y que en la fracción X dispone: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses - comunes".

Dentro del orden internacional, la Asamblea General de la O.N.U. proclamó dentro del artículo 20 de la declaración de los derechos del hombre que "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asocia-

ción". Y "nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación", lo que es ratificado por el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la misma ordena: "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados".

DE LAS ORGANIZACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice 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". Debe agregarse a este precepto, que sólo se refieren a los trabajadores de base.

La obligación del sindicato único se encuentra dispuesto por el artículo 68 de la Ley que ordena que "En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario".

El derecho de asociación está consagrado en los artículos 69 y 70 que dicen: "Todos los trabajadores tienen derecho a 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".

Artículo 70. Los trabajadores de confianza no podrán -- formar parte de los sindicatos, cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

En cuanto a la asociación sindical, está prevista por el - - artículo 71 que dice: "Para que constituya un sindicato, requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

El derecho a la asociación, es un derecho constitucional, negado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para los - empleados de confianza; siendo así y con mayor razón, tendrá que ser negado - para el trabajador que presta sus servicios mediante la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales.

DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional regula la huelga en sus artículos del 92 al 109.

DEFINICION DE HUELGA

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

DECLARACION DE HUELGA.

Artículo 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender

. . . /

las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

HUELGA SECRETARIAL O PARCIAL

Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, -- cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B), del artículo 123 Constitucional.

HUELGA INTERSECRETARIAL

La huelga podrá abarcar o comprender a varias dependencias de la administración pública, sin comprender a toda la administración pública y sujetándola a la disposición constitucional antes citada.

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

Artículo 95. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Como un simple comentario, cabe hacer mención, que para hacer uso del derecho de huelga se deben cumplir los requisitos de ley, y se da sólo cuando se violan de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B), del artículo 123 constitucional.

La situación es grave, ya que habrá que definir cuando la violación es general, si cuando afecta a todos, a una gran parte o a los trabaja

dores que laboran en una determinada sección de una dependencia. Si es el primer caso, resultará muy difícil de comprobar cuando se trata de dependencia - que cuenta con miles de empleados, como es el caso de Educación Pública, - - Obras Públicas, Recursos Hidráulicos y otras similares. Si se trata de una gran parte habrá de definir cual puede ser esa parte de los trabajadores y si se trata de una sección de una dependencia, que podría ser lo más lógico, también debería señalarlo la ley reglamentaria; pero es el caso que no existe ninguna definición y entonces se considera que debe tratarse de la totalidad de los trabajadores.

Además de lo anterior, tampoco existe un criterio legal para determinar cuando una violación de derechos sea sistemática. ¿Podrá considerarse sistemática si se repite más de tres veces?. ¿O tal vez diez veces? o ¿En qué forma puede considerarse la sistematización de una actitud?.

Como la Ley reglamentaria nada dice al respecto cabría esperar la interpretación jurisprudencial, pero hasta la fecha y han pasado veinticinco años o un poco más de la vigencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como no han aparecido conflictos de este tipo, nuestra Suprema Corte de Justicia no ha manifestado su criterio al respecto.

Con lo ya expuesto, no tiene objeto comentar sobre la violación que se hace al prestador de Servicios Profesionales, si se lo hacen al trabajador basificado, pues con mayor razón a éste.

En mi opinión y de acuerdo a lo ya analizado, la huelga resulta casi imposible, en virtud de que la Ley no es precisa con respecto al derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado.

... /

BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a la seguridad social, el empleado público, tiene derecho a exigir las prestaciones que se establezcan de acuerdo con las disposiciones legales existentes.

El artículo 123 apartado B) fracción XI incisos a, b, c, d, e, f constitucionales, disponen al respecto lo siguiente:

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; -- las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para 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.

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

... /

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a -- asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- 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 créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos".

La Constitución señala las bases mínimas de seguridad social, al efecto de que la ley amplie estas prestaciones, sin poder en ningún caso reducirlas.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, fue creado para atender los problemas de seguridad social de los Servidores Públicos.

DERECHO A LA JUBILACION Y A LA PENSION

La jubilación y la pensión son sucesivas a la relación del servicio y presumen de extinción.

Se trata de un derecho sucesivo, por encontrarse subordinado, además de la previa prestación del servicio, a la duración de éste y a otras condiciones determinadas por ciertos elementos jurídicos, como la edad, por ejemplo.

Las pensiones pueden ser vitalicias o temporales, vitalicias cuando duran desde que se obtienen hasta el fin de la vida y temporales cuando se sujetan a plazos, condiciones o circunstancias determinadas.

A los efectos de percibir la jubilación, el empleado deberá haber prestado un cierto número de años de servicios que establece la ley y tener una determinada edad, también fijada por el derecho positivo.

El régimen de seguridad de los Servidores Públicos constituye uno de los más importantes servicios de nuestro régimen que satisfacen imprescindibles necesidades sociales, mediante un régimen estrictamente jurídico.

Respecto a estos derechos, es necesario decir, que el prestador de servicios profesionales que estamos estudiando, que ya tiene una antigüedad, tiene ya derechos creados, que le deben respetar las autoridades del Departamento del Distrito Federal.

Con ésto, podemos darnos cuenta que al trabajador de honorarios se le están violando todos sus derechos como trabajador, relación laboral, que ya fue demostrada anteriormente.

... /

3.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

La obligación. Tradicionalmente se ha definido la obligación como un vínculo por virtud del cual una persona denomina deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona, llamada acreedor. (en materia civil).

En las instituciones de Justiniano se caracteriza a la obligación como un vínculo jurídico que constriñe a una persona a pagar alguna cosa, según las leyes de la Ciudad. "Obligatio est iuris viculum, quo necessitate adstringimur alicuius solvendae reisecondum nostrae civitatis iura". Es decir, la obligación es un vínculo jurídico que nos constriñe en la necesidad de pagar alguna cosa conforme a las leyes de nuestra Ciudad.

Si tomamos como base la definición de la relación de -- trabajo del artículo 20 de la Ley, encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto dos obligaciones de base, las que configuran la relación, una del trabajador y otra del patrono, generadoras de otros derechos correlativos: recibir la energía de trabajo y el salario. - (Mario de la Cueva).

La razón por la cual en el derecho del trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los aspectos -- que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notoria desproporción de fuerzas de uno y otro sujetos, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse -- el patrón y el trabajador.

a) DEL APARTADO "A" OBLIGACIONES.

Con respecto a este apartado, la Ley Federal del Trabajo - en el artículo 134, nos determina las obligaciones para los trabajadores.

Considerando que el punto primordial de nuestro estudio es el apartado "B", puedo permitirme omitir, el análisis y estudio amplio de este punto.

Como comentario, es necesario aclarar, que el Prestador de Servicios Profesionales que estamos estudiando, presta sus - servicios al Departamento del Distrito Federal; considerando éste como un órgano de los poderes de la Unión, por lo que, aún sin estar contemplada la relación de trabajo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe -- aplicarse ésta, por ser un órgano del Estado.

b) DEL APARTADO "B"

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado - en su artículo 44, nos señala las obligaciones de los trabajadores.

Las obligaciones contempladas en esta ley deben ser aplicadas a los trabajadores de base y a los que están por lista de raya.

Los trabajadores por honorarios, no están dentro del margen jurídico de la ley burocrática, por lo tanto a ellos no se les pueden aplicar estas obligaciones, pero, aún a pesar de que están excluidos de esta ley se les aplican estas obligaciones, siendo que a ellos sólo se les debe de aplicar las -

cláusulas contenidas en el contrato de prestación de servicios profesionales. Esto, demuestra todavía más, que a estos Prestadores de Servicios Profesionales, las mismas autoridades del Departamento del Distrito Federal no saben donde ubicarlos para los casos de terminación de las relaciones laborales con ellos, es decir, en los casos en que el trabajador de honorarios por equis circunstancia no cumple con el contrato de prestación de servicios profesionales.

Erróneamente, cuando a un Prestador de Servicios Profesionales se le levanta un acta administrativa por abandono de empleo, es común que se les haga con fundamento en la Ley Burocrática. Situación que no es aplicable, basta con rescindir el contrato por no cumplir con las condiciones establecidas en dicho contrato.

Pero si las áreas encargadas de proceder a levantar actas administrativas contra estos prestadores de servicios profesionales, reinciden en hacerlo conforme a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, válido sería también, que les aplicaran los derechos que otorga esta misma Ley para sus trabajadores basificados.

CAPITULO III

CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1.- LOS CONTRATOS (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, que pusimos de relieve en nuestra síntesis histórica, llevaron a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulan, incluidas en los Códigos Civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. En realidad detrás de esa preocupación sistemática, se escondía la tesis de que la relación de trabajo no tenía valor por sí misma y que era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas, nominadas, de los contratos civiles. Se trataba, pues, de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlo no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas. - Al respecto, "El maestro Néstor de Buen, dice que, correspondió al maestro - Mario de la Cueva el honor de haber sido quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones. Como el propio de la Cueva señala, su tesis tenía precedentes en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor (El Nuevo Derecho..., pp. 181-182). Si bien la exposición sistemática de la tesis habrá de ser atribuida al maestro mexicano"⁽²³⁾.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo, se trata de cuatro teorías que intentan equiparar al contrato laboral con el arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato, mismas que ya estudiamos en el capítulo anterior.

(23) Derecho del Trabajo. Tomo I. México, 1986. Editorial Porrúa. Sexta edición. pág. 538.

En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación - está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía - de la voluntad.

"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" - - (Artículo 20, segundo párrafo).

Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le de a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeta a las normas - laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo - radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio.

ELEMENTOS DEL CONTRATO

A.- ELEMENTOS ESENCIALES

a) CONSENTIMIENTO

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral, si el patrón es una persona moral, -- bastará que un representante de la empresa (artículo 11) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Aún cuando de conformidad con el artículo 20 el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación de trabajo, en verdad es una consecuencia natural de la prestación de servicio personal y subordinado. O mejor dicho, no puede decirse que haya relación o contrato de trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada salario.

El contrato se supone (artículo 21) aún cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de importancia relativa.

b) OBJETO POSIBLE

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de -- prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la - obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador - será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea el mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo - igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo).

B.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ

LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ EN UNA RELACION DE TRABAJO SON:

. . . /

a) CAPACIDAD

La Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política (artículos 123, III Constitucional y 5, I; 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo). "La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria" (24).

El párrafo final del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor.

Con la reforma de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 dispone que: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

... /

(24) De la Cueva, Mario: Op.cit.P. 211.

El artículo 100 dispone que: "El salario se pagará directamente al trabajador" y el pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. Esta norma es de orden público, de aplicación imperativa. Cabe citarla en el caso de los menores.

Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados.

A la edad de 16 años los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello.

Es decir, para la Constitución y la Ley son menores; a) en el país, los mayores de 14 y menores de 16 años, y b) para el trabajo en el extranjero, los mayores de 14 y menores de 18.

b) AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo: el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes y facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo (artículo 47, 1).

c) LICITUD EN EL OBJETO.

En el artículo 5o. se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad - del contrato individual de trabajo: como es el caso del artículo 5o., fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y - además hay ilicitud en el objeto.

d) LA FORMA

Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. No sólo se refiere este requisito al acto que dió origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma por ejemplo en los supuestos de los artículos 81 y 158, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación - de respetar esos derechos y cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: El patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784).

C.- REQUISITOS DE EFICACIA

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo.

Esto se puede observar en los artículos 35, 36, 37 y 40 de la Ley.

a) Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.

La prestación de estos servicios se debe sujetar a ciertas reglas, como las establecidas por el artículo 28 de la Ley. Parte de esas reglas se aplican en caso de que se presten servicios a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador (artículo 30), dentro de la República.

Con estas disposiciones se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

b) Interpretación de los contratos.

No obstante el artículo 31 de la ley en el sentido de que - "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado...", ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden - estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un - - - contrato-ley o de los usos y costumbres.

Por su parte, el artículo 18 de la ley establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

La Suprema Corte de Justicia ha puesto de relieve el hecho de que los tribunales del trabajo, no son tribunales de conciencia y sí de dere-

. . . /

cho, y que por tanto si pueden valorar las pruebas "en conciencia", sin sujetarse a formulismos, pero las juntas deben dar los fundamentos en que se apoyen al resolver (artículo 841); el artículo 842 de la ley señala: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo.

La situación de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: La sustitución del patrón.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva.

Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato.

LOS CONTRATOS

a) POR OBRA DETERMINADA

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: - -
"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.

... /

El artículo 36 de la ley, nos indica: "El señalamiento de -- una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, la que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido inustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo -- 48.

b) POR TIEMPO DETERMINADO.

A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Según el 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: un caso puede ser el trabajo sujeto a un plazo. Por ejemplo, el trabajo que se presta en una extensión de juguetería en la temporada de reyes, por una vez.

... /

- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

- III. En los demás casos previstos por la ley, como por - - ejemplo, los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones. Sin - embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia de - trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

El contrato por tiempo determinado, celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la - norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la ley de la materia.

c) POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la ley. Lo anterior se puede observar en lo dispuesto por el artículo 35 que establece que: "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".

Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.

Si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado. Pero si dicha estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones, el contrato se hace eco de esas circunstancias.

El artículo 49 de la Ley, por razón de las circunstancias a que se ha hecho mención, establece las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador. Estas limitaciones son en detrimento del trabajador, aún - cuando el legislador argumenta que es en consideración a la naturaleza de los servicios que presta el trabajador.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la - relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 en el sentido de que - "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"; al respecto el artículo 40 dispone que: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

El trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser el de la renuncia. Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores aún cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de treinta días.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, no menciona la relación de trabajo por inversión de capital determinado, sino que se menciona en el artículo 38 de la Ley, por tal motivo no la consideré como subtema en esta tesis, ajustándome a las que señala el artículo 35. Pero, dicho artículo 38 dispone que: "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 y obra determinado o para la inversión de capital determinado". Constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que el legislador, al prever la dificultad para determinar cuando se ha agotado una mina o no, adoptó esta alternativa, en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido o sea cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para ese objeto.

Cabe mencionar, otros dos contratos que ya no están contemplados en la ley, que son los siguientes:

El Contrato de Aprendizaje. (Ley Federal del Trabajo de 1931).

Como ya dijimos, este tipo de contrato no está contemplado en la Ley actual, fue un instrumento de explotación del trabajador, por parte del patrón, que tenía mínimas obligaciones que cumplir.

... /

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 218, contempla el contrato de aprendizaje: "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

El objeto del contrato, como elemento esencial, era la enseñanza del patrón, además del pago de una retribución y por parte del aprendiz la prestación de un servicio personal.

La retribución no estaba reglamentada, generalmente era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo con el tiempo de aprendizaje, esa remuneración podría consistir en que el patrón proporcionara al aprendiz alimentos y vestido (artículo 220 y 224, II de la Ley de referencia).

Debía señalarse en el contrato, el tiempo por el cual se proporcionaría la enseñanza (artículo 220 de la ley citada).

El patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 5 por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que le prestaran servicios, con excepción del caso de que en la empresa sólo trabajaran veinte personas de cada oficio, entonces debía admitir por oficio, por lo menos, un aprendiz (artículo 221 de la misma ley).

No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la edad de los mismos. Se les explotaba y se cometía fraude a la ley, pues se trataba, en la mayoría de los casos, de verdaderos trabajadores y no de aprendices.

Los aprendices tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa (artículo 224, V de la citada ley).

El patrón que despidiera injustificadamente a un aprendiz só lo tenía obligación de pagarle una indemnización de un mes y medio con base - en el importe de la retribución convenida. Constituía ésto otra forma de explotación, pues no estaba regulada la retribución del aprendiz, que era ínfima, ni - las indemnizaciones.

Se trataba de verdaderas relaciones de trabajo disfrazadas - de contratos de aprendizaje.

La Ley de 1970 enterró aquella institución fraudulenta. -- Desde entonces toda relación laboral produce los efectos jurídicos consignados en la Constitución, en la ley o en los contratos.

El otro contrato que aludimos, es el contrato llamado a - prueba. El contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de grave polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto su aplicación en la vida práctica, - llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del - trabajador en la empresa.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no contempla el contrato a prueba; aparentemente sí se da en el inicio de la relación de trabajo y - también cuando se ocupan vacantes de la empresa.

La primera hipótesis del llamado contrato a prueba se deduce de una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador o sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, hayan engañado al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. El período de prueba comienza, en esa hipótesis, al iniciarse la prestación del trabajo y comprende treinta días, dentro de los cuales el patrón -- puede rescindir la relación laboral (artículo 47, I).

Se trata en realidad de un contrato definitivo, pero por disposición de la ley se considera sometido en forma temporal a una condición resolutoria.

Con la interpretación errónea y mal intencionada a que se ha hecho referencia anteriormente, se estuvieron manejando las relaciones laborales de varios organismos descentralizados, lo que ocasionó que la Suprema Corte de Justicia aceptara como legal la contratación temporal. Se habló de los -- contratos de 28 días, que corresponden al mes más corte del año, que es febrero, como también se habló de los contratos de 30 o 60 días.

Los trabajadores que son los perjudicados en sus derechos pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a ejercitar su acción de prórroga del contrato en virtud del principio establecido por el 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".

Igual período de prueba se deduce de lo dispuesto en relación a los trabajadores domésticos (artículo 343), a los cuales se les puede rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización correspondiente.

Al ser reformada la Ley en 1978 con el capítulo de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, fue derogado el "período de prueba no mayor de treinta días" para que el trabajador comprobara su aptitud, a fin de obtener un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de -- nuevos puestos, que establecía el artículo 159.

La ley señala ahora en el artículo 159 cómo deben cubrirse las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y - los puestos de nueva creación, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior; para el caso de que no lo haya hecho dispone que se aplicará el "escalafón ciego"; la vacante - se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia. Asimismo, establece que la aptitud del -- trabajador y la forma de otorgarse los ascensos se determinará en los contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en la propia ley. Pero ha desaparecido, se reitera, el período de prueba no mayor de treinta días.

2.- PRINCIPIOS LEGALES EN LOS QUE SE FUNDAMENTAN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Como ya señalamos, la teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto - de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente José Natividad Macías.

El derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, -- así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por ésto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, -

ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

Como ya vimos anteriormente, la Ley Federal del Trabajo - en su artículo 20, incluye las dos teorías, como se advierte del texto que a la letra dice:

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

"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".

Por disposición expresa del artículo 21 de la Ley Federal - del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura - típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le preste un servicio a otra. Es así,

. . . /

como podemos decir que el principio legal de los contratos de trabajo se encuentran en el artículo 123 constitucional.

El maestro Trueba Urbina, dice que: "La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte que discrimina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo cuando existe "subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 constitucional y proviene de la falta de estudio del -- proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario. A la luz de la teoría integral se advierte el error".

Al respecto puedo comentar que el maestro Alberto Trueba Urbina apoya toda relación de trabajo que se derive de lo señalado por el artículo 123 constitucional, lo cual fundamenta el tema que estamos analizando.

3.- EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Considerando que ya tenemos un concepto del contrato de trabajo, nos faltaría establecer un concepto sobre la prestación de servicios -- profesionales.

En el Código Civil para el Distrito Federal vigente, no encontramos ninguna definición de lo que se entiende por Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, pues se concreta únicamente a señalar los efectos -- del contrato; sin embargo trataremos de dar un concepto basado en los artículos 2607, que se refiere a los honorarios que debe recibir el profesionista y el 2608 que trata de la capacidad de las partes, así como también el contenido mismo del contrato.

... /

El artículo 1793 del Código mencionado, dice: "Los convenios que producen o transmiten las obligaciones y derechos toman el nombre de - contratos", de donde deducimos que la prestación de servicios profesionales es un contrato.

Entonces es aquel por virtud del cual, una de las partes llamada profesionista, generalmente mediante una retribución convenida denominada honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra denominada cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica, científica o artística y la posesión de un título profesional para su ejercicio.

Con el transcurso del tiempo y por la creación de las Universidades, se va precisando más la distinción; en efecto, para que una persona mereciera el título de profesionista, era necesario que hubiera seguido los estudios correspondientes a la ciencia de que se tratara en alguna Universidad, o al menos en un Instituto científico. De esta manera, se fue formando un grupo - de personas distintas del trabajador ordinario y al que precisamente por la posesión de conocimientos especiales no era posible aplicar los principios que regían el antiguo arrendamiento de servicios, máxime que la posición social de -- los profesionales, así como su origen, pues generalmente pertenecían a las clases sociales superiores, exigían un trato diferente.

En efecto, a fines del siglo pasado y principios de éste, se nota un período de auge en las llamadas profesiones liberales, como la medicina, abogacía, ingeniería, arquitectura, etc. Desde luego se pudo observar que su importancia fue fundamental en la vida social, pues el desarrollo de la ciencia, la técnica moderna y el maquinismo, hicieron indispensables sus servicios; y los profesionistas, conscientes de esa importancia reclamaron también un - puesto aparte en la esfera social. Desde luego su trabajo fue espléndidamente remunerado y como no dependían económicamente de una persona o empresa.

. . . /

sino que prestaban sus servicios indistintamente y aún al mismo tiempo, a quienes lo necesitaban, en éstas condiciones, parecía lógica la distinción entre ambas condiciones de trabajo.

El término profesión tiene así un significado amplísimo, desde el zapatero, hasta el filósofo, todos ejercen una profesión. En este sentido equivale el término a oficio, especialidad, etc.

Más es claro que el ejercicio de las diferentes profesiones, podría también decirse, actividades sociales, supone diferentes conocimientos - que van de lo empírico a lo científico.

Por las razones anteriores, la historia nos comprueba que - las profesiones, siempre gozaron de privilegios especiales desde tiempos de la - Antigua Roma.

En el siglo pasado, la prestación de servicios profesionales, requería para su ejercicio de ciertos conocimientos especiales en una ciencia o arte y actualmente después de la reglamentación del ejercicio profesional, la - posesión de un título académico.

Naturalmente que ésta situación origina que se le distinga del trabajador ordinario.

En el contrato de trabajo, la persona es por regla general, sustituible, en la presentación de servicios profesionales, se presenta el caso - inverso, pues por la confianza que la fama de una persona inspira, por la seguridad que se tiene de que posee mejores conocimientos científicos, no es fácil sustituirla.

. . . /

El profesionalista, como los demás trabajadores y en un porcentaje considerable de casos, se subordina en cuanto a la ejecución de trabajo a los fines de la empresa, lo que quiere decir que en ese servicio concurren los elementos fundamentales para el concepto de relación de trabajo. La dirección del patrono en el aspecto que llamamos real, puede casi faltar; pero también según indicamos anteriormente -afirma el maestro de la Cueva- la esencia de la relación de trabajo radica no en la dirección real, sino en la posibilidad jurídica de mando, independientemente de que el patrono haga ejercicio de esa facultad.

La retribución que en estos casos se paga al profesionalista tampoco corresponde de manera precisa al honorario, pues sí es cierto que puede variar en razón de la persona, el elemento que fundamentalmente se toma en cuenta es el trabajo que debe desarrollarse.

El campo reservado a las profesiones liberales han ido pasando por grandes empresas, las que a su vez para la realización de fines propios utilizan a los profesionalistas.

Estas empresas, grandes clínicas de cualquier tipo, compañías constructoras de casas y caminos, grandes bufetes de abogados, etc., son las que han venido a substituir a los grandes profesionalistas liberales del siglo pasado.

En efecto, estas negociaciones rinden servicios esencialmente técnicos, pero ello no quita que los profesionalistas utilizados para la realización de los fines de dichas empresas, se encuentren en las mismas condiciones de los demás trabajadores: es decir, enrolados en la empresa para la realización de sus propios fines.

... /

Es indudable que la competencia hecha al profesionista libre, por las empresas aludidas, es lo que ha originado el cambio operado en la prestación de servicios profesionales.

El trabajo del profesionista se ha proletarizado en gran parte, tanto porque en él concurren nuevos caracteres; cuanto porque ha ido perdiendo su individualidad, es decir el profesional se ha transformado en el desempeño de su trabajo en un engrane de la empresa.

Actualmente el producto obtenido por el empresario, es resultado de la colaboración de muchos factores; entre los cuales se encuentra el servicio del profesionista que es el de extraordinaria importancia, pero tan necesario es el trabajo del técnico como el de los obreros no calificados así como el del profesionista. Esa mayor importancia justificará un mejor salario, pero de ello no es posible desprender la existencia de una distinta relación jurídica.

4.- JURISPRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

La Suprema Corte de Justicia se dió cuenta desde hace - años de la transformación operada en las profesiones liberales y si bien sostuvo que la prestación de servicios profesionales era un contrato distinto al de trabajo, en varias ejecutorias afirma que cuando el servicio profesional se prestaba en relación de subordinación debía estimarse como un verdadero contrato de - trabajo y estableció que:

"La prestación de servicios profesionales en general no está incluida en el artículo 123 Constitucional; pero también, sin duda alguna, los profesionistas pueden celebrar y de hecho celebran en muchos casos un contrato de trabajo - como cuando entran al servicio de una empresa o de un

. . . /

particular como empleados; entonces el profesionista es un verdadero asalariado y su trabajo está comprendido dentro de los dispuesto por el tan repetido precepto; pero no por el hecho de que al ejercer su profesión trabaje, sino porque su trabajo profesional lo desempeña como empleado por un sueldo o salario".

En ejecutoria de fecha 20 de abril de 1950, de Petróleos - Mexicanos la Corte sostiene el siguiente criterio:

"Si se alega que la junta responsable violó, al abstenerse - en su competencia, los preceptos relativos del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales correspondientes - al capítulo en que se trata de la prestación de servicios profesionales, conforme a los artículos 2606 y 2607, puesto que según la Jurisprudencia de la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación y la doctrina, la prestación de servicios profesionales puede ser protegida por la Ley Federal del Trabajo, pero siempre y cuando el profesionista - preste el servicio como empleado, perciba por ese servicio un sueldo o salario fijo, se encuentre bajo la única dependencia del patrón, sujeto a determinado horario, bajo la - dirección de los conocimientos técnicos para desempeñarlos y tenga la facultad de formar sindicatos de profesionistas, y en el caso de contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre la parte recurrente y la parte tercera perjudicada, les son perfectamente aplicables las consideraciones que informa la ejecutoria de este alto tribunal, que los contratos celebrados por la institución quejosa, con quienes tuvieron el carácter de terceros perjudicados en ese juicio, eran de prestación de servicios

. . . /

profesionales y no de trabajo, debe decirse que el anterior alegato es inconducente en orden a la cuestión de competencia de la junta responsable, porque dicha competencia se determina por la materia de las acciones ejercitadas, de suerte que como el actor reclamó la violación de derechos que dijo se derivan de su contrato de trabajo o de hechos relacionados íntimamente con él, ello fue bastante para que se surtiera la competencia de la junta, con -- apoyo en los artículos 123 de la Constitución Federal y -- 334 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, pero sin perjuicio de que al fallarle el conflicto pudiera prosperar la de fensa de falta de acción que la demandada opuso basada - en que en el caso no hubo relación de trabajo entre las - partes, porque la circunstancia de que se niegue la existencia de un contrato de trabajo y que el actor no lo demuestre a través del juicio, no significa sino que éste carecía - para reclamar derechos de los tutelados por las leyes laborales, pero no que la junta hubiera sido incompetente para conocer de un conflicto de carácter obrero-patronal como el que se planteó".

Esta ejecutoria confirma el principio de que si se comprueba que un profesionista presta sus servicios como empleado sujeto a un sueldo o salario fijo, o sea, bajo la dependencia económica de un patrono, se reúnen todos y cada uno de los requisitos que la Constitución General de la República - requiere para que haya un verdadero contrato de trabajo.

Desde luego cabe advertir, que la dependencia económica - no es elemento esencial de la relación de trabajo, ésta se presenta cuando una persona pone a disposición de otra su fuerza de trabajo y cuando, por consiguiente, para utilizar esa energía, subordina su voluntad a la del patrono.

. . . /

Considerando que esta ejecutoría se dió cuando todavía no - estaba dividido el artículo 123 Constitucional en apartado "A" y "B", cabe señalar que era más fácil establecer una relación de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es claro que no debemos dejar fuera, que en aquel - entonces las relaciones de los Poderes de la Unión y sus trabajadores se regía - por el Código Civil, en virtud de que éstos últimos eran de confianza, es decir, en cualquier momento los podían despedir.

Como simple comentario en apoyo a nuestro objetivo, podemos decir que esta ejecutoría es una hipótesis circunstancial de lo que pretendo demostrar en mi tesis, por lo cual me permito opinar que la relación de trabajo entre el Prestador de Servicios Profesionales y el Departamento del Distrito Federal queda acreditada acorde a la ejecutoría citada.

Por otro lado, analizando el contenido de la ejecutoría antes aludida, podemos establecer las conclusiones siguientes:

- I. En los contratos de prestación de servicios profesionales y de trabajo, se reúnen los mismos elementos o - sea la prestación de un servicio personal mediante una remuneración convenida.

- II. Para apreciar cuando la prestación de servicios profesionales reúne las características del contrato de trabajo, debe tomarse en cuenta la relación de trabajo; en los términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

- III. Se debe entender por dirección y dependencia, la subordinación del trabajador al poder de mando del patrón durante un lapso determinado que constituye la

. . . /

jornada. Según el criterio sostenido por esta ejecutoría, este es el elemento que puede dar la norma para apreciar cuando la prestación de servicios de un profesionalista reúne las características del contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado otras -- doctrinas que son de interés para nuestro estudio, para lo cual citaré sólo algunas:

PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL
TRATANDOSE DE.-

"Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además - existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aún cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiere denominado a éste "de prestación de servicios".

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 10, pág. 52. A.D. 1455/69, Abel Porras Rodríguez, Una nimidad de 4 votos.

Vols. 145-150 Pág. 48. A.D. 1222/81. Higinio Vargas Real. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 74. A.D. 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 43. A.D. 6383/81. José María Díaz de León. 5 votos.

. . . /

Vols. 163-168, Pág. 35. A.D. 1943/81. Luis Raúl Estrada Gallegos, Unanimidad de 4 votos.

Apéndice 1917-1985 - Quinta Parte Cuarta Sala

PROFESIONISTAS. RELACION LABORAL Y CONTRATO DE PRESTACION
DE SERVICIOS.-

"Existen circunstancias en que la prestación de servicios de un profesional puede configurar la existencia de un contrato de trabajo de los previstos por la Ley de la materia, -- aunque éste es el caso de excepción y no la regla general, y son las condiciones especiales en que se presta el servicio, las que determinan si se trata de una relación de trabajo o de una simple prestación de servicios por un profesional. De modo que si bien sería un error excluir de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo a un profesionalista por el sólo hecho de serlo, también lo sería al incluirlo en todos los casos entre los beneficios por la propia legislación. Así, para que un profesionalista pueda aspirar a -- que sus relaciones con la empresa a que presta sus servicios sean tutelados por la Ley Federal del Trabajo, debe probar ante la respectiva negativa del patrón los elementos de la relación laboral".

AMPARO DIRECTO 957/1971. Alejandro Orozco Tapia. Octubre 15 de 1971. 5 votos Ponente: Mtra. María Cristina - Salmorán de Tamayo. 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen - 34, Quinta Parte, Pág. 17.

. . . /

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CARACTER DE LOS.-

"Para ser trabajador al servicio del Estado se requiere, como condición específica, que se le haya expedido nombramiento o que figure en las listas de raya de trabajadores temporales, y por ende no puede darse el caso de que se presuma la existencia de relación jurídica de trabajo entre el titular de la dependencia y un particular, por el sólo hecho de la prestación de un servicio mediante contrato de naturaleza distinta y, por tanto, no puede aplicarse en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo".

AMPARO DIRECTO 1038/78. Gloria E. Monroy Domínguez y otra.

18 de Septiembre de 1978. Unanimidad de 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Informe de 1987, Cuarta Sala, Pág. 51.

AMPARO DIRECTO 4619/86. Hugo Jiménez Méndez. Unanimidad de 4 votos.

AMPARO DIRECTO 5739/86. Sergio Bravo Bravo. Unanimidad de 4 votos.

Tomando en cuenta esta resolución de la Corte, podemos decir, que la hipótesis que pretendo demostrar con mi estudio, no puede darse por el hecho de tratarse de una relación de trabajo que se presenta entre el Titular de una Dependencia y un particular, es decir, sólo se puede dar entre un patrón y un particular, qué acaso el Departamento del Distrito Federal no funge como patrón a través de sus representantes, no por el hecho de que se trate del Gobierno, no puede haber relación de trabajo, puede y debe haber, -

. . . /

ya que la Constitución Política protege en principio el trabajo y su estabilidad, sin importar quien sea el patrón.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CONTRATO QUE HACE
LAS VECES DE UN NOMBRAMIENTO.-

"Cuando una persona labora en una dependencia del Estado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el que se señalan las condiciones conforme a las cuales se presentarán los servicios, según las reglamentaciones de la dependencia oficial, este contrato de trabajo hace las veces de un nombramiento legalmente expedido en términos del artículo 3ro. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

AMPARO DIRECTO 2105/87, Instituto Nacional. 22 de Octubre de 1987.

5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: - -
Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Conforme a lo establecido en esta ejecutoría de la Corte para estar en el supuesto establecido, es necesario que el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido. hecho que no ocurre con los trabajadores de honorarios, objeto de nuestro estudio, ya que éstos celebran el contrato por un año, obviamente al año se puede renovar a voluntad del trabajador y del Departamento del Distrito Federal, generando así el trabajador una antigüedad de varios años, como ocurre actualmente, que hay trabajadores que tienen hasta -- diez años prestando sus servicios bajo este contrato, de esta manera estos - - prestadores de servicios han adquirido derechos para obtener un nombramiento.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SUS PRESTACIONES
NO PUEDEN SER AMPLIADAS EN APLICACION SUPLETORIA DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

"La supletoriedad que señala el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no llega al grado de hacer existir prestaciones no contenidas en la misma Ley, pues de considerarlo así, ya no se trataría de una aplicación supletoria sino de una integración de la Ley, sobre puntos respecto de los cuales el legislador no ha reglamentado en favor de quienes trabajan al servicio del Estado".

Séptima Época, Volumen 61, Quinta Parte, pág. 61. de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Considerando lo establecido en esta ejecutoria, podemos decir que el legislador no ha reglamentado en favor de quienes trabajan al servicio del Estado, bajo la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales y, que el Departamento del Distrito Federal no debe seguir haciendo este tipo de contrataciones, si claramente la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 12, que "para ser trabajador se necesita tener nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo". Por lo tanto, el Departamento del Distrito Federal debe sujetarse a estas dos formas establecidas en esta ley para contratar a sus trabajadores, y no mediante un contrato que excluye esta ley en su artículo 8o.

... /

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO ES APLICABLE
 SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA
 PRESUMIR EL CARACTER DE LOS.-

"No es procedente aplicar supletoriamente al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo para presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una Dependencia y un particular, por el hecho de que algún trabajador del Estado, de cualquier categoría, requiera de dicho particular la prestación de un servicio, porque conforme al artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para tener este carácter es requisito indispensable que se haya expedido nombramiento al interesado o que figure en las listas de raya como trabajador eventual, además de que todo empleo de esa índole está sujeto al -- presupuesto de egresos correspondiente".

AMPARO DIRECTO 5240/72.- Consuelo Gallardo Mendieta.-
 25 de abril de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: -
 Ramón Cañedo Aldrete. Séptima Epoca. Volumen 52, Quinta Parte, Pág. 67 Cuarta Sala.

Esta tesis de la Suprema Corte de Justicia, nos manifiesta que no se puede demostrar una relación de trabajo entre un particular y el Departamento del Distrito Federal con aplicación supletoria del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde mi punto de vista, creo, que sí se están dando todos los elementos de una relación jurídica de trabajo y, además la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado permite la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, no entiendo porqué no se puede dar la relación de trabajo. Por otro lado cabe señalar que existe una ejecutoria establecida en la Legisla-

. . . /

ción Federal del Trabajo Burocrático de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, que dice:

NOMBRAMIENTO. CARENCIA DE.-

(artículos 3 y 12)

"Es una deficiencia administrativa que corre a cargo de los Titulares y su falta no puede destruir la relación jurídica de trabajo establecida por otros medios de prueba".

(Laudo: Exp. No. 36/952. Miguel Angel Romero y Arcadio Gamboa Torregosa Vs. Secretario de Educación Pública.).

CAPITULO IV

SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PROFESIONALES MEDIANTE LA FIRMA DE UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

1.- SU UBICACION EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Departamento del Distrito Federal sabe de antemano que la Legislación Burocrática desconoce toda relación de trabajo originada por un contrato civil, entre él y un Prestador de Servicios Profesionales. Cabe anotar, que hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya previene la inexistencia de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo para demostrar dicha relación laboral, ésto. nos indica, que el Gobierno y sus organismos están previniendo su defensa para los casos en que puedan ser demandados por violar las garantías sociales de estos prestadores de servicios. que en mi opinión se les debe denominar trabajadores.

Como simple análisis, puedo decir, que nuestro Gobierno, - entre sus facultades tiene la de hacer valer y respetar el Derecho y la Justicia; si dentro de esas facultades están también las garantías sociales, y dentro de ellas está el derecho del trabajo, consagrado en el artículo 123 Constitucional. No es posible que el Gobierno viole sus propias facultades, salvo la existencia de intereses políticos y económicos que están de por medio.

Además cabe agregar, que nuestro Gobierno ha manifestado incansablemente "que protegerá y respetará el estado de Derecho que rige en nuestro país". Justo es y en el Derecho está que se respeten los derechos de estos trabajadores que estamos estudiando.

Como ya precisé anteriormente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 8o. nos dice: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.... Y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios". Con ésto, queda claro que para los trabajadores que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal mediante un contrato de servicios profesionales que se rige por el Código Civil, no puede existir ninguna relación de trabajo. Por otro lado, el artículo 11 de esta misma Ley establece: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad". Considerando lo establecido en este artículo, es posible aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo y en especial el artículo 21 de la misma, que dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", esto quiere decir, que sí se puede aplicar la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el artículo 123 Constitucional en su párrafo segundo dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Ente los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Al hablar este artículo de todo contrato de trabajo está generalizando; por lo tanto, si se demuestra la existencia o se presume la relación de trabajo, estamos en el supuesto de este artículo, y en virtud de que la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado acepta la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar, que de acuerdo

... /

a lo que hemos venido precisando en el desarrollo de este trabajo, es clara ya - la existencia de una relación laboral.

Por otro lado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice: "Que para ser trabajador es necesario tener nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello o estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo". Esto nos precisa con claridad que el Departamento del Distrito Federal tiene dos formas para nombrar a sus trabajadores; además de que puede -- contratar servicios profesionales; para lo cual tiene un presupuesto especial, pero debe ser un verdadero servicio profesional, retribuable como tal, y no estar sujeto el profesional a una subordinación y a un horario, elementos de una relación laboral.

En el Departamento del Distrito Federal sí existen prestadores de servicios profesionales, como son contadores, edecanes y otros, que - reciben sus honorarios por el servicio que prestan y sin estar sujetos a un horario, sino exclusivamente a dar resultados o a prestar un servicio.

Conforme a mi punto de vista, creo, que la situación de - los trabajadores que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, es que el legislador no ha querido contemplar o poner solución a este problema jurídico; ya sea evitando estos contratos, modificando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o reformando el artículo 123 Constitucional. Algo que si es necesario precisar es que en el Código Civil no existe una regulación de los contratos de prestación de servicios profesionales, sino más bien, se refiere al pago de los honorarios y no a la regulación. Dejando así libre albedrío, en este caso, al Departamento del Distrito Federal para establecer las cláusulas y disposiciones que a él convengan.

... /

2.- VIOLACIONES CONSTITUCIONALES QUE SE GENERAN POR EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL CON SUS TRABAJADORES QUE FIRMAN UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Existen organismos internacionales que se encargan de velar por el derecho social, y que realizan labores de protección y tutela a los sectores o clases expresamente débiles. Como es el caso de la organización internacional del trabajo; organismo, que tiene como objeto principal lograr la cooperación de los diversos Estados en la solución de los problemas del trabajo, desde el punto de vista internacional, expidiendo una legislación social lo más completa posible que dé a los trabajadores garantías y derechos en escala no inferior a la indicada en las convenciones y recomendaciones que hace ella misma.

Cabe mencionar, que el origen del derecho social se estableció con nuestra Constitución de 1917, por lo cual, ha sido inspiración de muchas constituciones y tratados; uno de ellos es el Tratado de Versalles de 1919.

En efecto, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 adopta los derechos sociales del trabajador, entre ellos, me gustaría citar lo concerniente al salario (artículo 8o.) y a la estabilidad en el empleo (artículo 19o.).

Artículo 8o. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

... /

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en -- aquellas actividades en que el mismo no esté regulado por un contrato o convención colectiva.

Artículo 19. La ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de -- separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, -- el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

Por otro lado, el Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, nos dice en su libro "Las Garantías Individuales": la palabra "Garantía" proviene del término anglosajón "Warranty" o "Warrantie", que significa la acción de asegurar, -- proteger, defender o salvaguardar, por lo que tiene una connotación muy amplia.

El mismo maestro también habla de una autolimitación, es decir, de una limitación o restricción al poder del Estado y a sus autoridades, que está contemplada en el orden jurídico establecido para evitar los actos -- autoritarios propiamente dichos que tienen como atributos esenciales la unilateralidad, la imperatividad y la coercitividad. En efecto, se dice que todo acto de autoridad es unilateral, porque su existencia no requiere de la voluntad del particular al que va dirigido o frente al que se realiza; que es imperativo, en virtud de que se impone contra y sobre la voluntad en contrario del gobernado, quien tiene la obligación de obedecerlo, y sin perjuicio, claro está, de que lo impugne jurídicamente como corresponda; y que es coercitivo, atendiendo a -- que, si no se ataca por rebeldía u oposición de la persona contra quien se pretenda ejecutar, puede realizarse coactivamente, incluso mediante la fuerza pública, en detrimento de ella. Es necesario que se den los tres elementos para que se configure el acto autoritario o de gobierno, de tal manera que, faltan-

. . . /

do cualquiera de ellos, el acto que provenga de un órgano estatal y que se realice frente a un particular no será de autoridad. Ahora bien, cuando las relaciones de supra a subordinación se regulan por el orden jurídico, su formación forma parte tanto de la Constitución como de las Leyes Administrativas principalmente, implicando en el primer caso las llamadas "Garantías Individuales". En consecuencia, éstas, de conformidad con lo que se acaba de exponer, se traducen en relaciones jurídicas que se entablan entre el gobernado, por un lado, y cualquier autoridad estatal de modo directo e inmediato y el Estado de manera indirecta o mediata, por el otro lado.

En el Diccionario de Derecho de Rafael Pina y Rafael Pina Vara, se dice, que cuando se habla de garantías, sin más especificación, se entiende hecha la referencia a las "Garantías Constitucionales". En efecto, el propio Ignacio Burgoa, señala que si bien es verdad que, las relaciones jurídicas, entre el gobernado y las autoridades estatales inmediatas y el Estado en forma mediata, no toda clase de vínculos de derecho entre tales extremos de la relación denotan una garantía individual. Por lo cual, podemos entender, que pueden ser constitucionales, según el caso.

Como simple comentario, es necesario decir, que no es lo mismo garantía que derecho; garantía, es la protección que se da al gobernado frente a la autoridad Estatal o Estado, consignada en un ordenamiento jurídico, en este caso, en la Constitución; el derecho, es la norma que contiene una conducta de hacer, no hacer o de dar.

Las violaciones constitucionales a los trabajadores que firman un contrato de prestación de servicios profesionales con el Departamento del Distrito Federal, son: a la retribución o sueldo, a la estabilidad en el empleo, al escalafón, a la licencia, al derecho de asociación, a la seguridad social, a la jubilación y a la pensión.

. . . /

Como ya vimos la organización internacional del trabajo, -- nos habla de que ningún trabajador debe recibir una retribución inferior al salario mínimo general.

El derecho a la retribución o sueldo, como ya vimos anteriormente, tiene un contenido de naturaleza económica simultánea a la prestación del servicio.

El apartado B) del artículo 123 Constitucional en las fracciones IV y V fija las siguientes bases para regular el sueldo de los trabajadores públicos:... "IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída 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.

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo".

En efecto, el Departamento del Distrito Federal está violando el apartado B) del artículo 123 Constitucional, fracción IV y V, por el hecho de pagar salarios inferiores al mínimo general y porque paga salarios superiores a los trabajadores de base, dejando a los de honorarios por debajo de éstos que realizan trabajos iguales o inclusive hasta más intensos.

La estabilidad en el empleo, debe ser un derecho para todo trabajador que preste un servicio personal y subordinado, sin importar el acto que le de origen.

... /

Se ha definido a la estabilidad en el empleo de la manera siguiente: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo". (Alfredo Sánchez Alvarado).

Creo, que el trabajador de honorarios que tiene ya una antigüedad de más de 5 años, tiene ya, el derecho a pedir una permanencia o estabilidad en su empleo; en virtud de que día con día se esfuerza en hacer méritos para que no lo despidan.

El derecho de escalafón se puede entender, como el derecho que tienen los empleados al servicio del Estado, al ser designados para un cargo de categoría superior a la que venía desempeñando.

Es mediante el ascenso como los empleados pueden realmente hacer carrera administrativa, progresando desde los cargos más bajos hasta los más encumbrados.

Puede fundarse el derecho al escalafón, en las consideraciones que el empleado por el mismo ejercicio de su función, aumenta gradualmente su capacidad y experiencia, y en consecuencia, también su utilidad para la administración.

El artículo 123 apartado B) de la Constitución señala en su fracción VII que: "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", y la fracción 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".

Al respecto se comenta, que durante los años que he presta do mis servicios en el Departamento del Distrito Federal, nunca he visto que se respete el derecho al escalafón, por lo regular, las plazas de base se otorgan a los recomendados. Considerando así, que si un trabajador de honorarios no cuen ta con una buena recomendación, nunca podrá obtener su basificación, salvo, se dé por decreto presidencial.

El derecho a la licencia, a la asociación, a la seguridad so cial, a la jubilación y a la pensión, son derechos que reciben los trabajadores - de base; que también, y de acuerdo a mi punto de vista, deben otorgarse a los trabajadores de honorarios, ya que ellos tienen las mismas obligaciones que todo trabajador de base, por lo tanto, es principio de igualdad y de justicia que se - les den los mismos derechos.

3.- FUNDAMENTACION DE LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL DEPAR- TAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES QUE LABO RAN MEDIANTE UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PRO- FESIONALES.

Como ya vimos anteriormente, la relación de trabajo entre el Departamento del Distrito Federal y el trabajador de honorarios, como se le denomina en el mismo Departamento, se demuestra a través de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, establecida en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y con la presunción de la relación la boral establecida en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, así como, -- con los tres elementos esenciales de la misma, que son: a) La prestación de un servicio personal; b) Subordinado y c) Que sea retribuable.

... /

Cabe aclarar, que para una relación laboral entre un organismo Estatal y un particular (trabajador) debe aplicarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero la misma Ley en su artículo 8o. excluye a los trabajadores que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios. Con ésto, queda claro, el motivo por el cual se debe de buscar la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, para la fundamentación de la relación laboral.

El prestador de servicios profesionales o trabajador de honorarios, como ya hemos dicho, está subordinado a un jefe y sujeto a una jornada de trabajo de 6 a 8 horas diarias, fijada por el jefe de unidad departamental - de cada una de las áreas, y de acuerdo a las cargas de trabajo de cada una. - También reciben un salario quincenal inferior al salario mínimo general. Lo anterior, nos indica, que estos trabajadores reúnen las características necesarias que se señalan para estar en el supuesto del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Además, de que existe un principio que dice: "Que en caso de duda, deberá aplicarse lo que más convenga al trabajador", por lo cual debe aceptarse la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo. Ya que la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo reconoce. Esto es, porque -- existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que no acepta la supletoriedad del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo para demostrar la relación de trabajo.

Mi punto de vista es, si se están dando los elementos esenciales de una relación de trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce tal supletoriedad para demostrarla, no es correcto y justo, que las autoridades la nieguen. Esta relación de trabajo al no estar contemplada por el legislador y al reincidir en ella el Departamento del Distrito Federal ha dejado a muchos trabajadores de honorarios indefensos, al ser despedidos.

Por otro lado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que para tener la calidad de trabajador es necesario tener nombramiento expedido por funcionario facultado para ello o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales. Lo cual limita a los organismos Estatales para contratar a sus trabajadores.

Existe una ejecutoria establecida en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, que dice:

NOMBRAMIENTO. CARENIA DE.-
(artículos 3 y 12)

"Es una deficiencia administrativa que corre a cargo de los Titulares y su falta no puede destruir la relación jurídica de trabajo establecida por otros medios de prueba".

(Laudo: Exp. No. 36/952. Miguel Angel Romero y Arcadio Gamboa Torregosa Vs. Secretatio de Educación Pública).

Por consiguiente, y con el objeto de reforzar todavía más nuestra hipótesis, en las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal en el artículo 10, se establece: "El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Departamento y el trabajador de base. La falta de nombramiento no afectará los derechos del trabajador si éste acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe, en su caso, la prestación del servicio".

En el caso de los trabajadores de honorarios, la calidad del nombramiento se puede comprobar con la propuesta que hace el jefe inmediato

... /

del trabajador ante la Dirección o Área de Recursos Humanos para ocupar una plaza de honorarios. Además, de que también existe el contrato de prestación de servicios profesionales. Al respecto, en el artículo 26 de las Condiciones Generales de Trabajo, se establece: "No se considerarán como trabajadores al servicio del Departamento aquellas personas que desempeñen una plaza; comisión o servicio por obra concreta o determinada, o por tiempo que no exceda de seis meses, cuando las plazas que ocupen no se encuentren previstas en el presupuesto de egresos respectivo". Condiciones que no se dan con los trabajadores de honorarios, ya que en el capítulo 1000 del presupuesto del Departamento del Distrito Federal se señala una partida para el pago de los trabajadores de honorarios, es decir, que cobran en la nómina 323, lo cual nos indica que sí están previstas estas plazas en el presupuesto de egresos. Este mismo artículo nos señala, "que si transcurrido el término de seis meses se considera necesario expedir nuevo nombramiento para la misma plaza, comisión o servicio, desde ese momento se tendrá el cargo como permanente".

Considerando lo establecido, queda claro que al tener un trabajador de honorarios una antigüedad de 5 a 10 años de servicios ha logrado su permanencia total, porque en verdad sí se necesitan sus servicios.

4.- PROPUESTAS DE REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SUS APARTADOS "A" Y "B".

Una sociedad siempre tiende a evolucionar, razón por la cual sus leyes tienen que hacer lo mismo para poder cumplir con los fines sociales que se persiguen.

Cabe resaltar que el Derecho del Trabajo busca la protección de la clase trabajadora, claro es, que éstas reformas se deben elaborar con el propósito de beneficiar a los trabajadores.

... /

Desde mi punto de vista muy particular, creo, que el consti
tuyente de 1917 pensó en proteger a la clase explotada y sacrificada por la cla
se patronal, situación que debe tomar el legislador en cuenta para crear y refor
mar los derechos que corresponden a esta clase trabajadora.

Considero que la división del artículo 123 Constitucional debe terminarse y concluir en una unificación con el propósito de que se proteja a la clase trabajadora en general, es decir, considerar al gobierno como un patrón, que debe conceder los mismos derechos a sus trabajadores como cualquier patrón, situación que evitaría que el gobierno siga controlando y especulando con los derechos de sus trabajadores, en virtud de que la gran mayoría de éstos están sujetos a la discrecionalidad de las autoridades, resultando así, que ya no se trataría de derechos consagrados sino sujetos a la voluntad e intereses de los re
presentantes del gobierno, circunstancia que limita, y en ocasiones priva a un -
trabajador al servicio del Estado de sus derechos.

A fines de 1989 en el Palacio Legislativo se llevaron a cabo varios foros de consulta pública, con el propósito de cumplir con la promesa del Presidente de la República de reformar el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

A estos foros, asistieron grandes tratadistas de la materia para exponer sus puntos de vista en relación a la legislación laboral.

Entre los puntos que más se trataron está la corrupción que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, también se habló de la lentitud que existe en la aplicación de la -
justicia en esta rama.

Un punto que se trató con mucha frecuencia, fue el concer
niente a la división del artículo 123 Constitucional en apartado "A" y "B"; al -

. . . /

respecto, se solicitó la unificación de apartados, lo que terminaría con el problema de los trabajadores de honorarios que son objeto de este estudio.

Otros de los presupuestos que se hicieron ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, están las de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que estuvo representada por el Lic. Tomás Héctor Natividad Sánchez; en su exposición dió propuestas encaminadas a beneficiar exclusivamente los intereses de la clase patronal, como ejemplo, señalaré algunas de sus propuestas: terminar con la jornada máxima de trabajo y con el salario mínimo, así como reducir los días festivos. En mi opinión fueron propuestas en retroceso a los derechos ya logrados por el Constituyente de 1917.

Algo que hay que resaltar de esta exposición de propuestas que hizo la COPARMEX, fue lo referente a la fuerza que han llegado a tener algunos sindicatos, y que en muchas ocasiones emplazan a huelga a las empresas que apenas empiezan, ocasionando con ésto que muchas empresas de nueva creación tengan que cerrar o quebrar, porque no pueden soportar los caprichos y exigencias de los líderes sindicales.

Desde mi punto de vista, creo, que es conveniente que se termine con el liderazgo sindical, pero que no se le reste fuerza para representar a sus agremiados, porque de lo contrario los patrones explotarán libremente a la clase trabajadora.

Los sindicatos de trabajadores más fuertes del país, como lo son la CTM y la CROC se pronunciaron en contra de la corrupción en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en favor de la desaparición del apartado "B" y en la creación de un seguro de desempleo, así como de otras reformas en favor de los trabajadores. Peticiones, que concuerdan con las de algunos tratadistas de la materia.

Es mi opinión, que se reforme el artículo 123 Constitucional, unificando el apartado "A" y "B" en uno sólo, creando una Ley Federal del Trabajo para ambos, que en realidad proteja y favorezca plenamente a la clase trabajadora, que no los deje en estado de indefensión en algunos casos, como, en los despidos injustificados en los que no existen los medios probatorios suficientes para el trabajador; en virtud de que muchos patrones se valen de artimañas que les aconsejan sus abogados para protegerse de estas situaciones.

Creo, que lo que se tiene que reformar de la Ley Federal - del Trabajo es lo que concierne a que el procedimiento sea más rápido, ya que hay juicios que llegan a tener un año y todavía no se pueden resolver, situación que afecta a muchos trabajadores que viven de su trabajo y que en muchas ocasiones tienen que esperar a que termine el juicio para poder recibir una indemnización o reinstalación.

Como simple aclaración, al hablar de una unificación de los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, es necesario hacer hincapié de que se tendrán que precisar algunas diferencias para los trabajadores al servicio del Estado, como ejemplo, las utilidades, en razón de que el Estado no tiene lucros; diferencias que tendrá que analizar el legislador y siempre en beneficio de la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

En el desarrollo de este trabajo siempre precisé la existencia de una relación laboral entre el Prestador de Servicios Profesionales y el Departamento del Distrito Federal, que no puede desconocerse; en virtud de que la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo aportan los elementos que la comprueban, concluyendo así, que el prestador de servicios profesionales es un trabajador del Departamento del Distrito Federal que debe recibir todos los beneficios y derechos que otorga a sus trabajadores de base. Cabe señalar, que el Prestador de Servicios Profesionales tiene como único recurso el amparo, para defenderse de las violaciones que hace esta institución a sus derechos constitucionales.

Por otro lado, sugiero, que se termine con este tipo de contrataciones por parte del Departamento del Distrito Federal, y que éste se subordine a hacerlas conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Además, que se modifique esta ley, en lo que corresponde a la exclusión que hace en su artículo 8o. de los trabajadores que prestan sus servicios por un contrato civil o que estén sujetos al pago de honorarios.

Por último, este problema, tiene un carácter político-económico que beneficia y protege los intereses del Departamento del Distrito Federal, es decir, para esta Dependencia es muy costoso otorgar a todos sus trabajadores de honorarios o prestadores de servicios profesionales una basificación. Siendo, que es, más beneficioso para la Institución tener trabajadores que reciban un sueldo bajo, sin prestaciones y derechos y que pueda obligarlos a trabajar más, ya que de no hacerlo pueden ser despedidos.

A esto, cabe señalar, que la gran mayoría de las personas que se contratan bajo las condiciones que establece el contrato de prestación de servicios profesionales que estoy estudiando, es, porque no han tenido otras

oportunidades de empleo o porque no son aceptadas en el sector privado por circunstancias personales; como la edad o la falta de experiencia o porque muchas veces se trata de estudiantes que prefieren percibir un sueldo bajo, a cambio de que les brinden facilidades; como el horario o los permisos, para poder continuar con sus estudios.

A pesar de ser un problema de carácter político-económico para el Departamento del Distrito Federal, sus efectos tienen consecuencias de carácter jurídico.

Es así, como puedo concluir diciendo, que este trabajo fue de mucho interés para mi vida profesional; en virtud de que me dió más conocimientos sobre la rama del derecho burocrático.

BIBLIOGRAFIA

- Burgoa Orihuela Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Editorial Porrúa, México, 1984.
- Burgoa Orihuela Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1986.
- Burgoa Orihuela Ignacio, Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México, 1986.
- Buen Lozano Néstor De, Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1984.
- Cavazos Flores Baltazar, Los trabajadores de con... fianza. Editorial Jus, México, 1979.
- Cantón Moller Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac, México, 1988.
- Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1982.
- Dávalos Morales José, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1985.
- Fraga Gabino, Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, México, 1985.
- Gallart Folch Alejandro, Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones de Trabajo, Barcelona, España, 1929.

- García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, México, 1972.
- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 1986.
- Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral Tomo I, Parte General. Ediciones el Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.
- Parada Chávez José Ramón, Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Editorial Tecnos, Madrid, España, 1968.
- Pina Rafael de y Pina Vara Rafael de, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, México, 1984.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1975.

LEYES.

- Código Civil para el Distrito Federal. 1988.
- Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal de 1984.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático de 1988.
- Ley Federal del Trabajo de 1988.

A N E X O S



DEPARTAMENTO
DEL
DISTRITO FEDERAL

FORMA 1

ESTADISTICA	INSTRUCCION GENERAL
DE ANCHES CARCA, CUBIERTAS	
Y JURISDICCION	
SECCION DEPARTAMENTO DE INGENIERIA	
MESA	
NUMERO DE OFICIO	
LEVELANTE	

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL OFICIAL MA YCR _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL DEPARTAMENTO" Y POR LA OTRA _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PROFESIONISTA" SUJETOS A LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:

ANTECEDENTES

PRIMERO. Manifiesta "EL PROFESIONISTA" tener los conocimientos de _____ ser originario de _____ en donde nació el día _____ del mes de _____ del año _____ estado civil _____ de nacionalidad mexicana con domicilio en _____ con Registro Federal de Contribuyentes _____ tener título de _____ expedido por _____

Las partes se sujetan a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: "EL PROFESIONISTA" al suscribir el presente contrato se obliga a prestar sus servicios profesionales a "EL DEPARTAMENTO" como _____ en el lugar que le designará "EL DEPARTAMENTO".



DEPARTAMENTO
DEL
SERVICIO FEDERAL

FORMA N. 1

PROCESO	DIRECCION GENERAL
DE ACCION ECONOMICA, CULTURAL	
Y VIGILANCIA	
SECRETARIA	DEPARTAMENTO DE PERSONAS
NOMBRE	_____
ASUNTO DE ORIGEN	_____
EXISTENTE	_____

2.

SEGUNDA: "EL DEPARTAMENTO" adquiere la obligación de pagar a "EL PROFESIONISTA" mensualmente la cantidad de \$ _____ (_____)

como honorarios por los servicios que se le encomiendan de conformidad con lo establecido en el presente contrato.

TERCERA: Como consecuencia de los honorarios que recibe "EL PROFESIONISTA" adquiere la obligación de ejecutar su trabajo con las características de calidad y precisión necesarias aplicando al máximo los conocimientos que tenga.

CUARTA: "EL PROFESIONISTA" se obliga a cumplir con todas y cada una de las normas y condiciones establecidas por "EL DEPARTAMENTO" en relación con los servicios que se obliga a prestar, aceptando de conformidad los honorarios establecidos en el presente convenio, los cuales no podrán variar durante su vigencia.

QUINTA: El presente contrato empezará a regir a partir del _____ al _____ del presente año siendo obligatorio para "EL PROFESIONISTA" y voluntario para "EL DEPARTAMENTO", quien podrá darlo por terminado o rescindirlo en cualquier momento, notificándolo a "EL PROFESIONISTA" con treinta días de anticipación.



SECRETARÍA	DIRECCIÓN GENERAL
DE ACCIÓN CIVIL, CUIDADANA	
Y JURÍSTICA	
SEGUNDO DEPARTAMENTO DE PERSONAL	
NOMBRE	
NÚMERO DE OFICIO	
EXPEDIENTE	

3.

Terminada la vigencia de este contrato y de ser necesarios los servicios de "EL PROFESIONISTA", de acuerdo con los proyectos, programas y presupuesto, se requerirá la celebración de un nuevo contrato por el tiempo y condiciones que en el mismo se establezcan.

- SEXTA:** El presente contrato se celebra con base en las disposiciones legales establecidas en la Segunda Parte. Título Décimo, Capítulo II, del Código Civil para el Distrito Federal, disposiciones legales a las que convienen las partes en someterse para todo lo no previsto en este contrato al no ser aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 8º de esa Ley y "EL PROFESIONISTA" no será considerado como Trabajador para los efectos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 2º - Párrafo 2º de la Fracción I de la misma Ley.

- SEPTIMA:** Las partes se someten a la jurisdicción de los Tribunales Civiles de la Ciudad de México, para la aportación y cumplimiento del presente contrato y declaran que conocen el contenido y alcance de todas y cada --



FORMA C I

DEPARTAMENTO	DIRECCION GENERAL
DE ACCION CIVICA, CULTURAL	
Y TURISTICA	
SECCION	DEPARTAMENTO DE PERSONAL
MESA	
NUMERO DE OFICIO	
EXPIRANTE	

4.

una de las cláusulas de este contrato, en las que no existe lesión, dolo, mala fé, ni vicio alguno del consentimiento y lo firman de conformidad a los _____ días del mes de _____ de mil novecientos ochenta y _____ ante la presencia de dos testigos que también lo firman, el calce para constancia.

"EL DEPARTAMENTO"

"EL PROFESIONISTA"

TESTIGO:_____
TESTIGO:_____
NOMBRE:_____
NOMBRE:_____
DOMICILIO:_____
DOMICILIO:_____
ehi.

DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

REGISTRO DE PERSONAL

157333-R	ZAMUDIO GUEVAS, MARIA IRMA	227155
2307819-0123	00 00 00 0014 050	001010 073 22 003 91
7ACJ	720823 000	PROFESIONAL EN ADMINISTRACION
03-7	HONORARIOS	151,700 03-P 1.5.P.T.
		2 5869
REGISTRO DE COMPLETUDAD		
		151,700 0 000151,700