UNIDAD 3

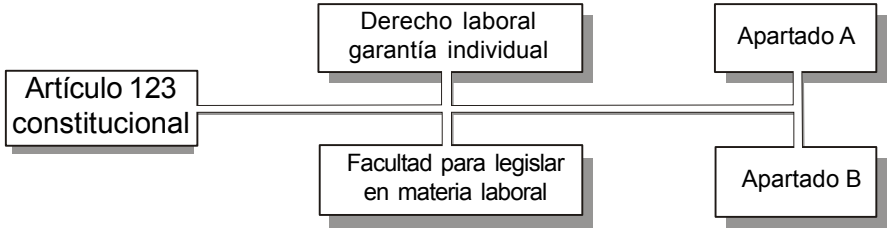
Artículo 123 constitucional

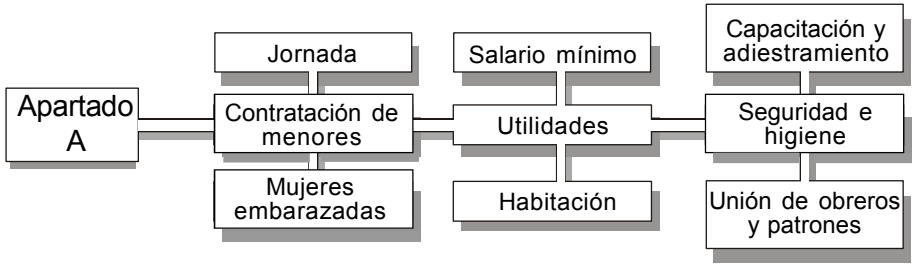
Objetivos:

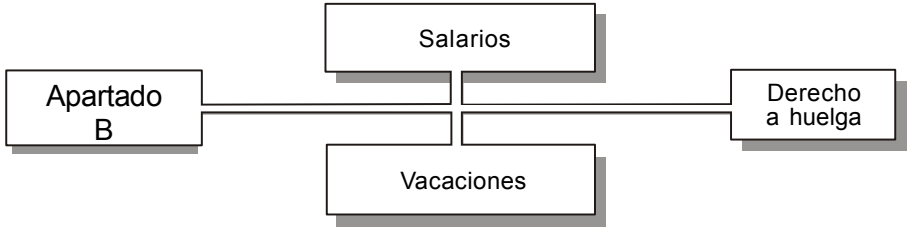
Al finalizar la unidad el alumno:

- Explicará el derecho laboral como garantía constitucional.
- Identificará a las autoridades competentes para legislar en materia laboral.
- Distinguirá las relaciones de trabajo contenidas en los apartados A y B del artículo 123 constitucional.

Conceptos centrales







3.1. Garantías individuales en materia laboral

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley fundamental de nuestro sistema jurídico. De ella surgen todas las leyes y normas jurídicas que rigen la conducta de todos los que habitan nuestro país. Es por ello que las normas, al estar fundadas en la Constitución, no pueden ser contrarias a ella o estar por encima de sus disposiciones.

¿Cuál fue uno de los anhelos en nuestra Constitución Federal en materia de trabajo?

La Constitución es la respuesta justa a las condiciones extremas de explotación que vivieron los trabajadores durante décadas en nuestro país. Como norma suprema considera mejores condiciones laborales y de vida para los trabajadores, y al mismo tiempo acrecienta los recursos para un acercamiento conciliatorio con los patrones.

El crecimiento industrializado en el mundo a lo largo del siglo XX, la historia del sindicalismo mexicano y la reciente inserción de México en la globalización de la economía y la especialización internacional del trabajo, han mostrado que nuestra máxima ley ha sido construida para acercar a dos clases protagonistas de un proyecto nacional a partir de un proyecto modernizado y democrático.

La legislación laboral surge de la Constitución

Lo cierto es que las normas laborales o del trabajo, al igual que las normas del derecho civil, del derecho mercantil o de cualquier otra rama del derecho, surgen de la propia Constitución, y por eso decimos que tienen su fundamento en ella.

¿A qué se refiere la parte dogmática de la Constitución?

La Constitución está dividida en dos partes, una orgánica y otra dogmática. La parte **orgánica** establece en forma general la manera en que se va a organizar el Estado y sus instituciones. Contiene, por ejemplo, todas las normas relativas a la división de poderes, a la organización y funcionamiento de

los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La parte **dogmática** es la que contiene las llamadas garantías individuales, las cuales regulan todo lo relativo a los derechos fundamentales de los seres humanos, derechos que son intrínsecamente suyos, como por ejemplo, el derecho a la libertad, el derecho a la vida, el derecho a la libertad de expresión, entre otros.

Así, la Constitución en su artículo primero establece la siguiente garantía individual: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

¿Sólo en los primeros 29 artículos de la Constitución se encuentran las garantías individuales?

Tradicionalmente, se dice que las garantías individuales están incluidas en los primeros 29 artículos de la Constitución, sin embargo existen otras garantías individuales que no se encuentran dentro de estos primeros 29 artículos, sino dispersas en varios. Por ejemplo, el artículo 31 fracción IV tiene el carácter de una garantía individual, ya que establece que los mexicanos están obligados a contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa. Se dice que se trata de una garantía individual puesto que establece el derecho fundamental para los mexicanos de que sus impuestos sean proporcionales y equitativos, y sean destinados al gasto público.

¿En qué artículos de la Constitución se encuentra prevista la garantía de libertad para el trabajo?

La materia laboral está considerada como una garantía individual, y la Constitución la regula en sus artículos 5º y 123. Como se puede observar, el artículo 123 se encuentra fuera del capítulo de las garantías individuales; sin embargo, por la naturaleza de este artículo, se considera que forma parte de ellas.

En el artículo 5º de la Constitución se establece que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos". Esto quiere decir que en México todos los individuos tienen derecho de trabajar en aquella industria, profesión o comercio que deseen o les resulte más conveniente, siempre y cuando este trabajo sea

En México todos los individuos tienen derecho al trabajo lícito

lícito, es decir, que no vaya en contra de las normas jurídicas o en contra de las buenas costumbres.

¿Cuándo se puede vedar la libertad al trabajo?

En el mismo artículo 5º se establece una limitante a esta libertad de trabajo, pues dispone que el ejercicio de esta libertad podrá vedarse o prohibirse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, como por ejemplo, cuando una persona hace un trabajo que en realidad le corresponde a otro, o cuando se ofendan los derechos de la sociedad, como cuando estalla una huelga y otros trabajadores suplantan a los huelguistas.

En el primer caso se considera que se atacan los derechos de terceros porque se despoja a una persona del trabajo que le correspondería en derecho. Supongamos, por ejemplo, que existe una vacante en una empresa la cual debe ser ocupada en derecho por el trabajador Juan Méndez, por ser el más capacitado y con mayor experiencia y antigüedad en la empresa, sin embargo, le dan la vacante a Julio Ramírez, quien acaba de entrar a la empresa y no tiene experiencia ni antigüedad. En este caso se ataca directamente el derecho de Juan, a quien correspondería ocupar ese puesto; es por ello que la libertad de trabajo de Julio le podrá ser vedada por un juez, ya que ese trabajo no le correspondía de acuerdo con la ley.

En el segundo caso se dice que se ofenden los derechos de la sociedad porque se deja sin efectos un determinado derecho social. Por ejemplo, en una empresa las condiciones de trabajo no son satisfactorias, por lo cual los trabajadores deciden irse a huelga, es decir, suspender la producción. Estalla la huelga y cuando ésta lleva un mes, ante las cuantiosas pérdidas, el patrón contrata a otros trabajadores. En este caso lo que está sucediendo es que deja sin efecto el derecho de los trabajadores a la huelga, y esta violación tiene un efecto nocivo en la sociedad. Al ofenderse los derechos de la sociedad, se veda o prohíbe la libertad de trabajo de los obreros que fueron contratados después, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran en huelga.

¿En qué casos se puede obligar a una persona a realizar trabajos no pagados?

El mismo artículo 5º constitucional establece que nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, aunque existen unos casos en que sí se puede obligar a una persona a prestar un determinado trabajo, como en el caso del trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Ejercicio 1

1. ¿Dónde se establecen los principios fundamentales del derecho laboral?

a) Constitución de 1857.
b) Artículo 123 de la Constitución de 1917.
c) La Constitución de Cádiz.
d) Artículo 16 de la Constitución de 1917.

2. Es uno de los principios fundamentales del derecho laboral establecidos en nuestra Constitución Federal:

a) La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa.
b) A nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión industria o trabajo que le acomode siendo lícito.
c) Todo acto de autoridad debe estar fundamentado y motivado.
d) Todos tenemos derecho a la impartición de la justicia.

3. De los siguientes ejemplos identifica cual de ellos pertenece a la parte dogmática de la Constitución.

a) La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo.
b) La administración pública centralizada estará a cargo del Presidente de la República.
c) Es facultad exclusiva de la Federación gravar los actos de comercio exterior.
d) A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

3.2. Facultad para legislar en materia de trabajo

Las garantías individuales en materia de trabajo se encuentran en la Constitución. Sin embargo, ésta sólo regula la libertad del trabajo de manera abstracta, es decir, da los lineamientos generales pero no la desarrolla al detalle, ya que esta labor le corresponde a la ley, que establece normas específicas para aplicarlas en el caso concreto.

¿Qué quiere decir que una ley sea federal o local?

Las materias que se encuentran en la Constitución son objeto de legislación. Ésta se puede llevar a cabo en dos instancias diferentes: podemos hablar de legislación federal, elaborada para todo el país, y de la legislación local, es decir, la que expiden los estados de la Federación. Para ello la Constitución establece competencias; esto significa que se señala a la Federación y a los estados sobre qué materia específica podrán legislar.

El Congreso de la Unión es la única instancia facultada para legislar en materia laboral

¿Quién tiene facultad para legislar en materia laboral? El artículo 73 constitucional fracción X establece que la facultad para legislar en materia laboral corresponde al Congreso de la Unión, es decir, a los poderes federales y no a los locales: "El Congreso tiene facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123"; esto significa que el Congreso Federal es el que va a **legislar** en materia laboral. Asimismo, conforme al artículo 123 fracción XXXI de la Constitución, corresponde a las autoridades de los estados la **aplicación** de las leyes en sus respectivas jurisdicciones.

Ejercicio 2

1. Es el órgano competente para expedir leyes laborales:

a) Congreso de la Unión.
b) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

c) El Presidente de la República.
d) La Secretaría del Trabajo.

3.3. Análisis del apartado A del artículo 123 constitucional

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales entre los particulares

El artículo 123 constitucional consta de dos apartados: el A regula las relaciones laborales entre los particulares, y el B, que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos.

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales entre particulares, es decir, es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, es decir, es reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado B.

¿Cuál es la ley reglamentaria del artículo 123 B de la Constitución?

El artículo 123 A rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general toda relación de trabajo de carácter particular. Está compuesto por 31 fracciones, las cuales establecen los lineamientos generales que van a regir las relaciones obrero-patronales de carácter particular. A continuación analizaremos las más importantes:

Los trabajadores tienen derecho a descansar por lo menos un día a la semana

Días de descanso. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos, Con goce de salario. Por costumbre en nuestro país se ha tomado al domingo como ese día de descanso. Recuerda que la costumbre es una fuente importante del derecho laboral.

Al respecto el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo establece tres tipos de jornadas; la *diurna*, comprendida entre las seis y las 20 horas; la jornada *nocturna,* comprendida entre las 20 y las seis horas, y la jornada *mixta*,

que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más será jornada nocturna.

¿Cuántos tipos de jornada laboral existen?

Asimismo, el artículo 61 del citado ordenamiento legal prevé: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Debemos recordar que estas disposiciones establecen máximos legales. Esto quiere decir que no se pueden pactar jornadas de trabajo superiores a las ocho horas diarias ni jornadas de trabajo nocturnas superiores a las siete horas, aunque sí se pueden pactar jornadas inferiores a las anteriormente señaladas. Así, por ejemplo, sería totalmente válido pactar una jornada nocturna de cuatro horas, pero no una de ocho.



Figura 3.1. Duración de las diferentes jornadas laborales.

Contratación de menores. Está prohibido emplear o dar trabajo a menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 años tendrán como jornada máxima la de seis horas. En este caso la Constitución establece una norma especial para proteger a los trabajadores menores de edad, pues dispone que tendrán una jornada máxima especial de seis horas, siempre y cuando tengan entre 14 y 16 años, ya que los mayores de 16 años trabajan conforme a la jornada general de ocho horas.

No se pueden contratar a personas menores de 14 años

¿De qué derechos gozan las trabajadoras embarazadas?

Derechos laborales de las mujeres embarazadas. Las mujeres durante el embarazo no realizan trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo.

¿Qué es el salario mínimo?

Salario mínimo. Es la cantidad mínima establecida que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

¿Cuántos tipos de salarios existen?

Existen dos tipos de salario mínimo: salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales. Los salarios mínimos generales son los que se fijan para toda la población, independientemente de su profesión; los salarios mínimos profesionales se fijan para cada profesión específica. Estos salarios mínimos profesionales por regla general son más altos que los salarios mínimos generales, y surgieron como un incentivo a la población a fin de lograr el desarrollo de las actividades profesionales entre los mexicanos.

¿Quién fija los salarios mínimos?

Los salarios mínimos son fijados por una instancia independiente llamada Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual está formada por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.

El salario mínimo deberá pagarse necesariamente en moneda de curso legal

El salario mínimo debe pagarse en moneda de curso legal, es decir, en pesos mexicanos. No se permite pagar el salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro elemento que pretenda sustituir a la moneda.

Por ejemplo, Juan trabaja en una compañía que fabrica computadoras, y gana un salario de $100.00 por hora, ocho horas al día; en cierta ocasión trabajó 10

horas. En este caso Juan laboró dos horas extraordinarias. Estas dos horas extras deben ser pagadas al doble, es decir, a $200.00 cada una.

¿Cuántas horas extras a la semana permite la ley?

Debemos recordar que las horas extras no podrán exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas. Esto significa que en un día no se puede trabajar más de tres horas extras. La cuarta hora extra no está permitida por la ley. En cuanto a que no se puede trabajar horas extras por tres veces consecutivas significa que si, por ejemplo, trabajas de lunes a viernes, podrás trabajar horas extras el lunes, el martes y el miércoles, y forzosamente deberás descansar el jueves. Si descansas el jueves, el viernes puedes trabajar otra vez horas extras, ya que en este caso los cuatro días en que trabajaste horas extras no fueron consecutivos, porque descansaste el jueves.

Los trabajadores del 123 A tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Dentro de los fines de las empresas se encuentran el de generar utilidades, es decir, ganancias. Ahora bien, la legislación laboral considera que si el trabajador contribuyó personalmente a la realización de dichas ganancias o utilidades es justo que le corresponda una participación en la misma, pues es parte de los procesos de producción.

¿En qué porcentajes participan los trabajadores del 123 A en las utilidades de la empresa?

La fracción IX del artículo 123 constitucional establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. Esta participación de los trabajadores está representada por un determinado porcentaje, por ejemplo, el 10%, 12% o 15%. Este porcentaje es fijado con base en estudios que se realizan para conocer las condiciones generales de la economía nacional a fin de fomentar el desarrollo de la industria del país. ¿Quién realiza estos estudios según los cuales se establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas? Estos estudios, así como el porcentaje, son efectuados por una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los

patrones y del gobierno, llamada Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Se debe aclarar que este derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es independiente, es decir, no les otorga la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Habitaciones de los trabajadores. En algunas ocasiones la industria o empresa en la cual se presta un determinado trabajo se encuentra en despoblado o en algún lugar retirado. En estos caso se requiere que los trabajadores tengan un lugar donde quedarse. Estas circunstancias originaron un deber a cargo de los patrones consistente en proporcionar habitaciones a sus trabajadores. Posteriormente esta obligación se extendió a todas las empresas agrícolas, industriales y mineras en general.

La fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional establece que "toda empresa agrícola, industrial minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada, según lo determinen las leyes, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas".

Para que los patrones puedan cumplir fácilmente con esta obligación, la Constitución prevé la creación de un Fondo Nacional de la Vivienda que tiene como fin instituir depósitos a favor de los trabajadores, dinero que se utiliza para otorgarles financiamientos y de esta manera puedan adquirir las habitaciones.

¿Qué es la capacitación o adiestramiento?

Capacitación y adiestramiento. Capacitar y adiestrar es beneficio tanto para los patrones como para los trabajadores, ya que los primeros adquieren mano de obra calificada, es decir, trabajadores que conocen una ciencia o técnica, en tanto que los segundos se vuelven personas más capaces y competitivas.

La capacitación implica habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar su trabajo de mejor manera a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento

La Constitución Política, para no dejar al arbitrio de cada patrón la manera como debe cumplir esta obligación, establece que una ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Esta reglamentación específica se encuentra tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los reglamentos laborales.

Seguridad e higiene. El patrón está obligado a dar cumplimiento a las normas sobre higiene y seguridad en las instalaciones; asimismo debe procurar adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas o instrumentos de trabajo.

¿Qué es el accidente de trabajo?

El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo trae consecuencias nocivas no sólo para el trabajador, que se enferma o accidenta, sino también para el patrón, ya que la Constitución considera que los patrones serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores. Se consideran como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o del trabajo que se ejecute.

¿Qué importancia tienen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales?

La importancia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales radica en que los patrones son responsables de dichos accidentes y enfermedades y, en caso de suceder, deberán de pagar a los trabajadores una indemnización proporcional al tipo de la enfermedad o accidente sufrido. Por ejemplo, no es lo mismo y por lo tanto no debe corresponder la misma indemnización a un accidente que provoca la muerte de una persona a otro que causa la pérdida de una mano.

Unión de obreros y patrones. Tanto los trabajadores como los patrones han considerado que les resulta más fácil y efectivo velar por sus intereses comunes todos juntos a defenderlos de manera individual. Esta unión hace que los grupos que representan adquieran mucha más fuerza e importancia. Es por eso que dichos grupos se han formado, tanto de patrones como de trabajadores.

La Constitución Política ha reconocido esta realidad y por ello establece que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera". Todo lo referente a los sindicatos así como a la huelga será analizado posteriormente.

Derechos básicos de los trabajadores. La fracción XXVII del artículo 123 A establece aquellos derechos que se consideran fundamentales para los trabajadores, y por lo mismo son irrenunciables, es decir, no podrán establecerse condiciones en los contratos que vayan en contra de esos derechos.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

Los derechos que se establecen a favor de los trabajadores son irrenunciables, y por lo tanto serán condiciones nulas, es decir, no tendrán ningún efecto legal las cláusulas que se pacten en los contratos como las siguientes:

a) Las que establezcan una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, aunque se pacten en el contrato.

¿Qué se puede considerar como una jornada inhumana?

En términos sencillos se puede decir que está prohibida cualquier jornada diurna que exceda de ocho horas o nocturna de siete, ya que son los máximos legales que establece la propia Constitución. Parece innecesario que la Constitución establezca el término "jornada inhumana", ya que antes se establecieron los máximos legales en cuanto a la jornada, y por lo tanto su duración no depende de un juicio de valor, sino que en la propia Constitución se establecen los máximos legales perfectamente.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador o suficiente a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se debe recordar que el salario debe ser congruente con el trabajo que se desempeña, no pudiendo ser menor que el mínimo. En este caso la ley establece un mínimo obligatorio, y por lo tanto no se podrá pactar ningún salario inferior.

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

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

En la Constitución se establece esta norma protectora del salario, en tanto se considera que si se paga el salario en fondas o tabernas, el trabajador podrá gastar parte del mismo en ese lugar, en vez de ahorrarlo o comprar bienes que necesite.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

Igualmente se trata de una norma protectora del salario. Como se mencionó con anterioridad, el salario debe pagarse en efectivo, es decir, en pesos mexicanos, y no se permite que se pague mediante otros bienes, como podría ser un vale para comprar comida.

f) Las que permitan retener el salario como concepto de multa.

Se trata de otra norma protectora para evitar que el patrón no le pague su salario al trabajador alegando que lo toma como pago por multas impuestas con anterioridad.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despido. Estas indemnizaciones le corresponden al trabajador por la ley, y por lo tanto no puede renunciar a estos derechos, aunque así se haya pactado en el contrato.

3.4. Análisis del apartado B del artículo 123 constitucional

El apartado B del artículo 123 constitucional regula las relaciones entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Estas relaciones no están reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo que regula el apartado A del artículo 123, sino por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

¿Qué tipo de relaciones regula el artículo 123 B constitucional?

¿Qué diferencias existen entre los apartados A y B del artículo 123 constitucional?

Las normas constitucionales que regulan las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores son de la misma naturaleza que las que regulan las relaciones laborales entre los particulares, salvo contadas excepciones. En este inciso no analizaremos todos los principios que regula el apartado B, únicamente se estudiarán las diferentes existentes con respecto al apartado A:

a) Los salarios de los trabajadores al servicio del Estado son fijados por los presupuestos respectivos, es decir, no están sujetos a negociación. No obstante, en ningún caso podrán ser menores que el mínimo.

b) Mientras que el número de días de vacaciones de los trabajadores en el apartado A depende del número de años trabajados, en el apartado B se establece que las vacaciones en ningún caso serán menores de 20 días al año.

c) Existe una diferencia importante en cuanto al derecho de huelga que tienen los trabajadores que rigen sus relaciones por el apartado A de aquellos que las rigen por el apartado B; en el primer caso se puede hacer uso del derecho de huelga cuando las circunstancias lo ameriten, siempre y cuando esté de acuerdo la mayoría de los trabajadores sindicalizados. En el apartado B se puede hacer uso del derecho de huelga únicamente cuando se violen de manera general y sistemática sus derechos y estén de acuerdo por lo menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. Como se puede observar, el derecho de huelga en el apartado B se encuentra más restringido que en el apartado A.

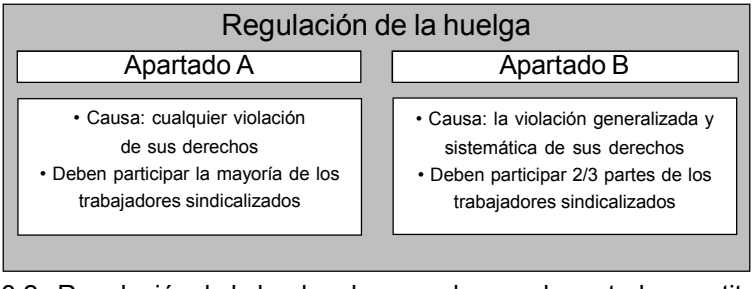


Figura 3.2. Regulación de la huelga de acuerdo con el apartado constitucional

Ejercicio 3

1. El apartado A del artículo 123 constitucional regula las relaciones del Estado con sus trabajadores.

a) Cierto.
b) Sí, siempre que exista sindicato.
c) Falso.
d) Depende de la jornada de trabajo.

2. De los siguientes ejemplos identifica cuál es una jornada ilegal.

a) La secretaria de Javier trabaja de 9:00 a 15:00 horas.
b) El señor Juárez es jornalero y trabaja de las 24:00 a las 4:00 horas de lunes a viernes.
c) El licenciado Méndez trabaja para una empresa sólo un día a la semana; de 7:00 a 21:00 horas.
d) Arturo trabaja de lunes a sábado cuatro horas al día.

3. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios que presta en una jornada de trabajo.

a) Honorarios.
b) Retribución laboral.
c) Horas extraordinarias.
d) Salario mínimo.

Actividades recomendadas

1. Acude a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y a la Confederación de Trabajadores de México para obtener información acerca de la normatividad derivada del artículo 123 constitucional en cada uno de sus apartados que rige a la asociación.

Autoevaluación

1. ¿A qué se refiere la parte dogmática de la Constitución Política Federal?

a) A las garantías individuales.
b) A la manera como se organiza el Estado.
c) A los derechos de los patrones frente a los trabajadores.
d) Al poder público del Estado.

2. ¿Cuáles son los artículos de nuestra Constitución que consagran las garantías individuales en materia de trabajo?

a) Los artículos 5º y 29.
b) Los artículos 1º y 4º.
c) Los artículos 29 y 73.
d) Los artículos 5º y 123.

3. ¿En qué casos se puede limitar el derecho al trabajo?

a) Cuando así lo establezca el Ejecutivo.
b) Cuando se ataquen derechos de terceros.
c) Cuando se trate de servicios profesionales.
d) Cuando así se pacte con el trabajador.

4. ¿Cuál es la ley reglamentaria del artículo 123 apartado A constitucional?

a) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
b) Ley Federal del Trabajo.
c) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
d) Ley del Seguro Social.

5. ¿Cuántas horas de trabajo comprende la jornada nocturna?

a) Ocho horas.
b) Siete y media horas.

c) Seis horas.
d) Siete horas.

6. ¿Cuántas horas comprende la jornada laboral para un trabajador mayor de 14 y menor de 16 años?

a) Ocho horas.
b) Siete y media horas.
c) Seis horas.
d) Siete horas.

7. Es el periodo de tiempo que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a descansar antes y después del parto.

a) Ocho días antes y ocho después.
b) Ocho días antes y un mes después.
c) Seis semanas antes y seis después.
d) Tres meses antes y tres después.

8. Es la instancia oficial que realiza los estudios para establecer el porcentaje de participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa.

a) La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
b) El Presidente de la República.
c) La Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
d) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

9. ¿Qué se entiende por accidente de trabajo?

a) Aquellos que suceden en ejercicio del trabajo que se ejecuta.
b) Aquellos que sufre una persona.
c) Aquellos que así los dictamine el médico legista.
d) Aquellos a que se refiera el reglamento interno de trabajo.

10. Las relaciones laborales que regula el apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución Federal son las que existen entre los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal y los:

a) Poderes de la Unión.
b) Patrones de un sector de la economía.
c) Sindicatos de una rama de la industria.
d) Diferentes estados de la Federación.

Respuestas a los ejercicios

Ej. 1

1. b)
2. b)
3. c)

Ej. 2

1. a)

Ej. 3

1. c)
2. c)
3. d)

Respuestas a la autoevaluación

1.a)
2.d)
3.b)
4.b)
5.d)
6.c)
7.c)
8.a)
9.a)
10. a)

Bibliografía

Buen, Néstor de
Derecho del trabajo, tomos I y II, 4a. ed.
México, Porrúa, 1981.

Cueva, Mario de la
El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomos I y II, 8a. ed.
México, Porrúa,1982.

Guerrero, Euquerio
Derecho del trabajo, 10a. ed.
México, Porrúa, 1979.

Trueba Urbina, Alberto
Nuevo derecho del trabajo, 5a. ed.
México, Porrúa, 1980.

INITE
Derecho laboral
México, INITE, 1998.