

24 29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

**PROPUESTA PARA HOMOGENEIZAR LAS CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION
PUBLICA FEDERAL**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
DOLORES PATRICIA BAEZA ALMARAZ



SANTA CRUZ, ACATLAN, EDO. MEX. 1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

"PROPUESTA PARA HOMOGENEIZAR LAS CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA BUROCRACIA EN MEXICO

	pág.
1.1.- Epoca Prehispánica.	5
1.2.- Epoca Colonial.	15
1.3.- Etapa Independiente.	19
1.4.- Período de la Revolución.	24
1.5.- Epoca Contemporánea.	26

CAPITULO SEGUNDO

LA ORGANIZACION DEL ESTADO MEXICANO

2.1.- Forma de organización del Estado.	34
2.2.- Estado y Administración Pública.	38
2.3.- El Estado como Patrón.	42
2.3.1.- La naturaleza de las relaciones de trabajo burocrático.	45
2.3.2.- Los sujetos de la relación laboral burocrática.	52
2.4.- Breves consideraciones sobre las Secretarías de Estado.	56

CAPITULO TERCERO
LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

3.1.- Origen histórico del Sindicato en México.	
3.1.1.- Epoca Colonial.	68
3.1.2.- Epoca Independiente.	71
3.1.3.- Etapa de la Revolución.	79
3.1.4.- Etapa Contemporánea.	83
3.2.- Origen histórico de los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	86
3.3.- Concepto moderno de "Sindicato".	89
3.4.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	92

CAPITULO CUARTO
ANALISIS COMPARATIVO DEL SISTEMA DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

4.1.- Costa Rica.	98
4.2.- España.	100
4.3.- Estados Unidos.	105
4.4.- Francia.	108
4.5.- Gran Bretaña.	111
4.6.- México.	116
4.6.1.- Servicio Civil de Estructura Abierta.	120
4.6.2.- Servicio Civil de Estructura Cerrada.	122

CAPITULO QUINTO
LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO UNICAS, EN EL MARCO DEL
SERVICIO CIVIL DE CARRERA

5.1.-	Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado.	128
5.1.1.-	Trabajador de Confianza.	130
5.1.2.-	Trabajador de Base.	134
5.2.-	Marco jurídico que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.	136
5.2.1.-	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	137
5.2.2.-	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	143
5.2.2.1.-	Condiciones Generales de Trabajo.	146
5.2.3.-	Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.	149
5.2.4.-	Ordenamientos Supletorios.	151
5.3.-	Análisis comparativo de las Condiciones Generales de Trabajo de diversas Secretarías de Estado.	154
5.4.-	Propuesta para homogeneizar las Condiciones Generales de Trabajo, en la Administración Pública Federal. ...	280
CONCLUSIONES.		282
BIBLIOGRAFIA.		286

Tal será, pues, en términos generales, la meta que perseguiré al desarrollar mi Tesis. Para ello estudiaré someramente las distintas posiciones que en la doctrina y la legislación se han adoptado sobre el punto que me ocupa. Y me sentiré ampliamente satisfecha si logro, por lo menos, encauzar mi investigación en forma tal que me permite llegar al debido planteamiento de la homogeneización de las Condiciones Generales de Trabajo que existen en la Administración Pública Federal.

El texto de la investigación ha sido dividido en cinco Capítulos. En el Primero, buscamos proporcionar una visión general de la burocracia en México. De esta manera estudiamos sus antecedentes históricos desde la época Prehispánica, Colonial, Independiente, de la Revolución, hasta llegar a la época Contemporánea.

En el Segundo Capítulo, tratamos algunas cuestiones de suma importancia tales como: lo referente a la forma de organización del Estado; su relación con la Administración Pública; su situación como patrón; la naturaleza de las relaciones de trabajo burocrático; para finalizar con un breve estudio sobre las dieciocho Secretarías de Estado así como del Departamento del Distrito Federal.

El Capítulo Tercero, está dedicado al estudio de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, para tal efecto, analizamos su origen histórico abarcando la época Colonial, Independiente, de la Revolución, hasta llegar a la etapa Contemporánea. Asimismo, hablamos acerca del concepto moderno de Sindicato.

Finalmente, nos avocamos al estudio de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el Capítulo Cuarto, nos permitimos hacer un estudio comparativo del sistema del Servicio Civil de Carrera que se ha establecido en algunos países del mundo, tales como: Costa Rica, España, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña y México. Concluimos el presente Capítulo con un análisis sobre el Servicio Civil de Estructura Abierta y el Servicio Civil de Estructura Cerrada.

En el último Capítulo, estudiamos a los trabajadores al servicio del Estado en su carácter de trabajador de confianza o de base. Enseguida presentamos el marco jurídico que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores. Posteriormente realizamos un estudio comparativo de las Condiciones Generales de Trabajo que nos parecen más completas y actuales. Lo anterior nos conduce a presentar un Proyecto para homogeneizar la diversidad de Condiciones Generales de Trabajo que existen en la Administración Pública Federal.

Por último, sólo nos resta decir que, de llevarse a efecto nuestra propuesta, traerá mayores beneficios para los servidores públicos lo que repercutirá en una eficiente Administración Pública Federal.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA BUROCRACIA
EN MEXICO

- 1.1.- Epoca Prehispánica
- 1.2.- Epoca Colonial
- 1.3.- Etapa Independiente
- 1.4.- Período de la Revolución
- 1.5.- Epoca Contemporánea

1.1.- México Prehispánico

Principiaremos nuestra Tesis, tratando de demostrar cual fue realmente la organización de los indígenas en el México prehispánico, de acuerdo con nuestro concepto de la misma, y que estado de progreso puede asignarse a la notable tribu azteca que ha alcanzado una posición de tal modo prominente en la historia.

En otras palabras, nuestro primordial objetivo es tratar de reconstruir la forma de gobierno de los antiguos mexicanos, el carácter de sus oficios y dignidades, y especialmente los aspectos relacionados con los trabajadores de las instituciones indígenas. Al respecto cabe señalar que el antropólogo Adolfo Bandelier, cita a Manuel Orozco y Berra quien explica y califica la situación de los aborígenes de México, en los términos siguientes:

"Si, desde las líneas limítrofes del Imperio (de México, según sus puntos de vista) volvemos hacia las razas que pueblan su territorio, advertimos como una verdad innegable que estas numerosas y diversas tribus no estaban relacionadas entre sí por ningún vínculo común y mutuo. Cada una era independiente y estaba regida por sus propios jefes."¹

Por su parte, la licenciada Margarita Chávez Alcazar señala lo siguiente:

(1) BANDELIER, Adolfo. "La organización social y formas de gobierno de los antiguos mexicanos" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1982. página 90

"Desde el establecimiento definitivo de los mexicas en el lago, se encontraron en posesión de todos los elementos para formar un Estado.

Un lento proceso de centralización política se efectuó en la sociedad azteca el cual tuvo su culminación con Moctezuma II; el resultado de este movimiento centralizador fue la afirmación del carácter estatal de la organización político-administrativa de los mexicas."²

Finalmente citaremos lo que escribe el antropólogo mexicano - Gonzalo Aguirre Beltrán, en su acreditada obra "Formas de gobierno indígena":

"Uno de los más serios errores de los historiadores de la Colonia fue su preocupación por otorgar a los patrones de cultura - indígena nombres castellanos, acordes con los moldes de conducta hasta entonces conocidos, sin pensar que éstos tenían connotación particular y un contenido fundamental distinto a los fenómenos - que trataban de calificar. Ello hizo posible que la Confederación de Tribus Aztecas nos fuera presentada como un auténtico Imperio; que los Consejos Tribales fueran transformados mágicamente en Senados, y la jurisdicción de las tribus indias en reinos y señorías."³

El antropólogo en estudio, reafirma lo mencionado con las siguientes palabras:

"Fue necesaria la clara visión de Morgan para que viniera por los suelos todo este edificio de imperios, reinos y señorías tan deleznablemente construido sobre bases e interpretaciones falsas

- (2) CHAVEZ Alcázar, Margarita. "El servicio civil de carrera en la administración pública mexicana" Edición del Autor. México D.F. Edición Segunda. 1987. página 43.
- (3) AGUIRRE Beltrán, Gonzalo. "Formas de gobierno indígena" Editorial Imprenta Universitaria. México D.F. Edición Primera, - 1953. páginas 19-20

y manuscritos, la verdadera forma del gobierno indígena cimentada, en lo esencial, en una estructura social consanguínea."⁴

Analizando detenidamente las citadas definiciones, observamos que se contradicen, nosotros estamos plenamente de acuerdo con la primera en la cual se elimina de plano la idea de un Estado o Imperio Mexicano que abarcase en los pliegues de una sociedad política a todos los grupos nativos establecidos dentro de la zona tributaria. Como consecuencia no tenemos necesidad de buscar más allá de la tribu un grupo más amplio de organización social. Corrobora lo anterior, el hecho de que la Confederación de Tribus no ejercía influencia alguna en la organización social; pues, era solamente una asociación formada con la finalidad de llevar adelante los asuntos de la guerra y que estaba concebida no para la extensión de la propiedad territorial sino solamente para obtener un aumento de los medios de subsistencia.⁵

Nuestra investigación, por lo tanto, se limitará a la sociedad tribal y hemos seleccionado para este propósito a los mexicanos propiamente dichos, que habitaban en las lagunas del Valle de México. Además de la preeminencia adquirida por ellos en los anales de la historia, puede suponerse con seguridad que, en general, sus instituciones son típicas de las de otras tribus sedentarias.

(4) Obra citada página 20

(5) Obra citada página 21

Para comprender el verdadero carácter de estas cuestiones, debemos proveernos de toda la información posible respecto al pasado de la tribu que tomamos en consideración. Cabe señalar que, de acuerdo a nuestro modo de ver, las instituciones nunca se crean artificialmente ni son producto exclusivo de la voluntad humana, sino el resultado de un proceso evolutivo; en otras palabras, son el resultado del desarrollo del conocimiento y de la experiencia. De tal manera que, la gran diferencia que existe entre una sociedad tribal y una sociedad política sólo puede explicarse en función de un nivel distinto de progreso.

Volviendo a los mexicas encontramos que, en la tercera década del siglo XV, gracias a una incursión bien realizada, los mexicas derrotaron a los tecpanecas, este episodio produjo al fin la Confederación de las tribus náhuatl de México, Texcoco y Tlacopan. El acontecimiento merece, mención especial, porque descubre el valo, por así decir, de la organización plenamente desarrollada de los antiguos mexicanos tal como lo conservaron hasta la época de su caída.

Asimismo observamos que, con ocasión de la división del botín recogido en la derrota de los tecpanecas, y del establecimiento de un tributo regular, aparecen los siguientes jefes y, líderes de guerra de los mexicas, como representativos de la organización de éstos.

El Jefe de Hombres;

Cuatro Jefes de Guerra de otras tantas parentelas integrantes de la tribu;

Un Jefe representante del elemento del culto, o medicina o en salmo; y

La mujer serpiente.⁶

Encontramos que a partir de la época en que se formó la Confederación existieron dos principales agentes ejecutivos, uno de ellos fue la mujer serpiente (Cihuacóhuatl) y el otro, el Jefe de Hombres (Tlacatecuhtli).

El Cihuacóhuatl era elegido por el Consejo con carácter vitalicio, o en tanto que observase buena conducta. Este sólo alcanzó preeminencia después de formada la Confederación Tripartita integrada por México, Texcoco y Tlacopan. Este fue responsable ante el Consejo del almacenamiento cuidadoso del tributo recibido hasta que llegaba el momento de aplicarlo a las necesidades de la tribu, y de la fiel distribución del resto entre las parentelas.⁷

De tal manera que el Cihuacóhuatl era el cabeza, asociado en cuestiones de importancia tribal, de otro funcionario que había originalmente ocupado su lugar, pero cuya esfera de acción se había ampliado hasta tal punto, a causa del establecimiento de la Confederación, que se hizo necesario un colega para los asuntos

(6) Cfr. BANDELIER, Adolfo. "La organización social y formas de gobierno de los antiguos mexicanos" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera 1982. página 97

(7) Cfr. Obra citada página 119

tribales. Este funcionario comúnmente llamado Rey de México, a veces incluso Emperador de Anáhuac, era el Jefe de Hombres (Tlacatecutli).

Entre las funciones del Jefe de Hombres advertimos en primer término el de la residencia en el Tecpan o Casa Oficial; los residentes en el Tecpan debían atender a los deberes de la hospitalidad tribal y promover el desarrollo de los asuntos tribales y de las relaciones extratribales. Esta familia tribal tenía que atender a los funcionarios y jefes que diariamente gestionaban asuntos en el Tecpan, llevar las vituallas destinadas a ellos a las salas en que se reunían, e igualmente tenían que atender a los huéspedes oficiales extranjeros (generalmente enemigos), que eran recibidos en cuartos separados e incluso aislados.⁸

Es obvio que el Jefe de Hombres, como principal de la casa oficial, necesitaba muchos ayudantes y subordinados; requería mayordomos para el cuidado de los almacenes y para la distribución diaria de los artículos almacenados; especialmente necesitaba corredores para la entrega de sus mensajes.

Siendo el Tecpan, como ya hemos dicho, la casa de la comunidad, es decir, el lugar en que se resolvían los negocios de todo el grupo social, y estando demostrado, además, que el mismo Tecpan era también la sede y lugar regular del oficio de la más ele-

(8) Cfr. Obra citada. página 122

vada autoridad o Consejo Tribal, se deduce que debían de haber existido relaciones regulares y específicas entre el Consejo y el funcionario que tenía el deber de habitar en esta misma Casa. El Jefe de Hombres, día y noche debía estar presente en aquella residencia que era el centro en donde convergían los hilos de la información que traían los negociantes, recaudadores de tributos, exploradores y espías, así como los mensajeros enviados a tribus vecinas amigas o enemigas. Cada uno de aquéllos mensajes venía directamente al Jefe de Hombres cuyo deber era transmitir su contenido al Cihuacóhuatl, antes de actuar, y por conducto de él convocar a sesión a los Tlatocan.

Siempre que alguna tribu, con o sin lucha, se rendía a la fuerza de los mexicas y de los asociados de ellos, se determinaba en el acto entre las partes la cantidad y calidad de artículos que se debían de pagar en concepto de tributo, y para regular la entrega del tributo los conquistadores destacaban funcionarios especiales entre las tribus vencidas. Estos funcionarios eran denominados recaudadores de cosechas (Calpixqui). Cada uno de los tres confederados enviaba sus propios Calpixqui a los pueblos que habían caído bajo su dominio exclusivo y, donde, como a veces ocurría, un pueblo pagaba tributo a los tres confederados, tenía que admitir la residencia entre ellos de otros tantos recaudadores de tributos.⁹

(9) Cfr. Obra citada. páginas 127-128

Es así como los mexicas tenían dispersos entre los pueblos tributarios cierto número de tales funcionarios. El cargo no era en modo alguno un puesto honorífico ventajoso. Por el contrario, ni dentro ni fuera de la tribu había una función de más responsabilidad ni de más peligro. Porque, por una parte, los Calpixqui tenían la misión de vigilar estrechamente las actitudes e intenciones de quienes le rodeaban e informar en el acto de cualquier movimiento o noticia sospechosa que llegara a su conocimiento. -- Así aparecía ante quienes tenía la misión de vigilar, como un espía cuyos informes podían provocar en cualquier momento las iras de sus dominadores. Además tenía la obligación de velar por la entrega del tributo convenido en las fechas establecidas. Es notorio que para estos cargos se requerían hombres de gran capacidad y experiencia.

Los Calpixqui supervisaban el intercambio; ellos comprobaban la idoneidad de los artículos recibidos y los mandaban en forma adecuada a la casa de los mexicas. Es obvio que todo esto requería ayudantes a su disposición -corredores- que no solamente le acompañaban a los convoyes del tributo, sino que a través de ellos podía mantenerse una comunicación regular con la tribu mexicana. A lo largo de todas las veredas indígenas, se llevaba el tributo hasta la ciudad de Tenochtitlan y los corredores necesarios se desplazaban rápidamente en ambas direcciones cuantas veces el servicio lo requería.

Pensamos que si la recaudación del tributo requería, de una serie de funcionarios colocados bajo las órdenes del Calpíxqui, - se necesitaba otro conjunto de personas para su conservación y su distribución adecuada. Así vemos que el Cihuacóhuatl era el funcionario responsable ante el Consejo, de la administración de los artículos almacenados y de la adecuada distribución de los mismos, aunque tenía bajo sus órdenes a otro funcionario al que realmente se asignaba la función, a éste se le denominaba gran recaudador - de cosechas -Hueicalpíxqui-, otros le asignan el título de hombre de la casa de las arcas -Petlalcatl-¹⁰

Al lado de estos servidores del gobierno, encontramos a los encargados de administrar la justicia, los cuales eran: los catorce Teuctli electos por parcialidad quienes tenían a su cargo el buen orden de las familias, estaban supeditados directamente al Cihuacóhuatl o a través del Tlatocatécatl. Otros magistrados de primera instancia eran: el Tlailótlac, juez militar; el Tecoyohuácatl, también jefe de cuartel, y el Fehushuácatl, uno de los principales y el juez.

Con apoyo en las anteriores informaciones y en otras muchas que las crónicas registran, podemos afirmar que en la época prehispánica, existieron trabajadores al servicio del gobierno; pues, - la educación, los servicios religiosos, los servicios de recaudación, los servicios de la administración de justicia; necesaria-

(10) Cfr. Obra citada. página 129

mente se tenían que proporcionar con personas al servicio de éste y por consiguiente de él obtenían sus ingresos y una amplia variedad de prestaciones (se les otorgaban tierras, se les exentaba en el pago del tributo, etc.)

Finalizaremos el presente inciso, señalando que hemos tratado de demostrar: Primero, que en el México Prehispánico no había Estado, Nación, ni sociedad política de ninguna especie; pues, encontramos una población separada en tribus que representaban variaciones dialectales del lenguaje, que cada tribu era autónoma - en materia de gobierno y, eventualmente, formaban confederaciones para fines de defensa y conquista. Segundo, el hecho de que al ser Tenochtitlan una gran metrópoli, asentada en una amplia superficie de cerca de 15 kilómetros cuadrados y una elevada población que fluctuaba entre los 300 000 y los 600 000 habitantes, nos indica sin duda alguna, que debieron existir servidores del gobierno que cubrieran todos los campos de las actividades fundamentales: la educativa, religiosa, fiscal, gremial y judicial, así como la de las guerras y conquistas. Es inútil, por consiguiente, tratar de buscar algún cambio importante en las instituciones de los antiguos mexicanos antes de la llegada de los europeos. Como consecuencia, creemos que esta investigación de la historia del México prehispánico nos autoriza a afirmar que el estado de la sociedad a que nos hemos referido seguía siendo exclusivamente tribal.

1.2.- Epoca Colonial

En el inciso que precede hemos analizado sucintamente los rasgos fundamentales del gobierno que se dió en las tribus que existieron durante la época prehispánica.

Ahora bien, continuando con el desarrollo de nuestra Tesis ca be señalar que, no es nuestro objetivo hacer una relación de los sucesos de armas que culminaron con la toma de Tenochtitlan, Bástenos decir que la victoria del español sobre el indígena se resolvió a favor del peninsular en virtud de que los españoles vivían una etapa social más evolucionada que las tribus del México prehispánico.

De esta manera a raíz de la conquista española en el siglo - XVI, dos grandes corrientes se encontraron en México, y se amalgamaron con un fuerte dominio de la más adelantada. La primera era la civilización mexicana; y la segunda la civilización hispánica.

Al estudiar el sistema jurídico hispánico en tiempos de la - conquista, observamos que existía un abrumador hacinamiento de ordenanzas reales, a menudo contradictorias, todas empíricas, las - cuales constituyen la legislación indiana; al respecto cabe seña

lar que las Indias formaban parte de la Corona de Castilla, por lo que las leyes de ésta regían en aquéllas como generales o comunes, por lo que frente a las Leyes de Castilla, las de Indias fueron leyes particulares o especiales. Lo anterior originó que se aplicaran en primer lugar las dictadas para las Indias y en su defecto como subsidiarias o supletorias las de Castilla.¹¹

En relación a nuestro tema, encontramos que desde esta legislación de Indias principian las disposiciones sobre la función pública, de tal manera que los funcionarios y eclesiásticos que actuaban en Indias, informaban al Rey sobre sus actividades y sobre el estado que se guardaba en las Indias. Los altos funcionarios - estaban obligados a informar al monarca sobre la actuación de los oficiales. Estos cargos de verdadera importancia política (Oidor, abogado de la Real Audiencia y otros) se reservaban por lo general a los peninsulares (el cargo de Virrey siempre era para un peninsular).

Por considerar que son importantes las palabras que el Rey Felipe II dictaba a la Cámara de Castilla en 1583, con respecto a la provisión de oficios, a continuación nos permitimos citarlas:

"Porque hay muchos con pocas letras y menos entendimiento que pretenden, con mucha oportunidad, negociación y fevor. Debemos tener cuidado con la provisión de oficios."¹²

(11) Cfr. FLORIS Margadant, Guillermo. "Introducción a la historia del derecho mexicano" Editorial Esfinge S.A. México D.F., - Edición Tercera. 1978. página 52.

(12) Obra citada. página 53

Es una realidad innegable que las Leyes de Indias fueron dictadas para dos mundos totalmente diferentes, con situaciones y problemas distintos y sólo conocidos por los informes que obraban en la Corte. Lo anterior ocasionó que el monarca dictase leyes que en abstracto parecían justas y convenientes, pero para la amarga realidad de las Indias resultaban injustas y perturbadoras. Asimismo ocurrió, que la distancia de las colonias respecto de la metrópoli propició constantemente el manejo administrativo independiente del Virrey y de la Audiencia, lo cual tuvo como resultado que hubo favoritismo y corrupción.

El Rey Carlos III en el año de 1785, ordenaba que debían atenderse a los que más se distinguieran e hicieran las solicitudes desde sus destinos, denegando por consiguiente las que se hicieran personalmente. Sin embargo, las leyes dictadas por el Rey con su Consejo de Indias sobre los negocios referentes al nuevo mundo, sólo en muy pequeña parte encontraron aplicación. Todo parece indicar que de las leyes despachadas para las Indias, pocas llegaron al conocimiento de los pueblos y raras veces a las de sus vecinos y moradores; lo anterior trajo como consecuencia que los oficiales de papeles se aprovecharan para dar o quitar el derecho a las partes, resucitando la Cédula que contiene disposiciones en favor del amigo, y escondiendo o negando la que le perjudicaba.

(13) Cfr. FLORIS Margadant, Guillermo. "Introducción a la historia del derecho mexicano" Editorial Esfinge S.A. México D.F. Edición Tercera. 1978. páginas 51-52.

El problema relativo al desconocimiento de las leyes en las Indias, también se reflejó en cuanto a disposiciones de la función pública se refiere, por lo que es poco lo que se puede señalar - con respecto a la normatividad y características de la función pública. A pesar de que no existía una correcta normatividad respecto a los funcionarios públicos, es un hecho que tales funcionarios existían y entre otros podemos citar a los siguientes: la máxima autoridad era el Rey, representado en la Nueva España por el Virrey, pero también por otras autoridades, independientes de éstos y directamente responsables ante la Corona, tales como los adelantados, los capitanes generales y los presidentes.¹⁴

Por otro lado observamos que, como freno a la arbitrariedad del Virrey se hallaban en primer lugar las Audiencias. Estas criticaban a menudo las disposiciones administrativas que emanaban - del Virrey. Si el Virrey insistía en su actitud, la Audiencia podía apelar ante la Corona, pero en tal caso sólo raras veces se - suspendía entre tanto la ejecución de la decisión del Virrey en -
¹⁵
 cuestión.

Otra limitación impuesta al poder de los Virreyes fue la costumbre de la Corona de mandar inspectores, a veces con muy amplios poderes para ayudar al Virrey en relación con algún tema concreto, o para rendir su dictamen sobre alguna rama de la administración. Lo que parece ser peor de tales visitadores, oidores, inspectores,

(14) Cfr. Obra citada. páginas 51-52.

(15) Cfr. Obra citada. página 52.

etc., era que el Virrey no sabía exactamente cuales instrucciones y poderes secretos había recibido su ilustre huésped, enviado por el Rey.

Asimismo vemos que la intervención del Virrey en materia judicial fue muy limitada (aunque presidía la Audiencia de México, si ésta fungía como Tribunal, el Virrey no podía votar), pero en materia administrativa, la posición del Virrey fué básica. A su cargo estaba la salubridad general, los correos, la autorización para la fundación de nuevos centros, el control sobre los gobernadores, corregidores y alcaldes mayores, la real hacienda, la política monetaria, el fomento económico, la administración del regio patronato indiano, el mando militar, etc.¹⁶

Es obvio que para efecto de que se cumplieran satisfactoriamente todas y cada una de las funciones enunciadas, el Estado español debió de haber contado con servidores públicos. Cabe señalar que cuando hablamos de servidores públicos, nos estamos refiriendo tanto a los funcionarios como a los más humildes trabajadores al servicio en éste caso, de la Corona de España.

1.3.- Etapa Independiente

La Guerra de Independencia, entre otras consecuencias posi-

(16) Cfr. Obra citada. página 52.

vas que trajo para los mexicanos es que rompió los lazos de sojuzgamiento que nos unían a España, pues, estamos completamente de acuerdo en que fue una lucha contra la explotación que ejercía la metrópoli sobre la Nueva España.

Cabe recordar que antes de la Independencia la Ley del monarca era absoluta y la única válida; ningún funcionario del régimen español era elegido por los mexicanos, siendo todos nombrados por el Rey, quien jamás los escogía de entre los indios o entre los mestizos, y rara vez entre los criollos. Por consiguiente, fue natural que roto el vínculo de dependencia hacia la metrópoli, surgiera la lucha civil por ocupar los mejores puestos de la administración de la naciente vida independiente; tales como: aduana, hacienda, política exterior, negocios eclesiásticos, fomento, etc. No podemos dejar de mencionar que en los albores del siglo XIX, con Miguel Hidalgo y Costilla encabezando la lucha de Independencia y en medio del caos de la rebelión se crearon numerosos empleos. Al respecto, Guillermo Haro Belchez en su Tesis Doctoral "Aportaciones para la reforma de la función pública en México", cita lo siguiente:

"Fue grande el número de empleos militares que Hidalgo dió, - pues para obtenerlos no había más que pedirlo y cuando todavía no había nada que pudiese merecer el nombre de Ejército, abundaban ya los Coroneles y Oficiales de todas graduaciones, y las promociones se hacían por ligerísimos motivos." 17

(17) HARO Belchez, Guillermo. "Aportaciones para la reforma de la función pública en México." Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1988. página 59.

La cita anterior se reafirma con lo que dice la licenciada - Margarita Chávez Alcazar en su obra en consulta:

"Durante esos años de desorden en la función pública, los empleos en el gobierno y, particularmente, la profesión militar, - ofrecían el mejor medio del que se podía disponer para lograr la subsistencia. Dado que ellos percibían sus emolumentos de los ingresos públicos; pues la situación en que se encontraba el país no impedía la recaudación de los mismos, ya fuera por medio de la fuerza, el fraude, promesas o amenazas." 18

De acuerdo a nuestro punto de vista, la administración de personal al servicio del Estado presenta desde entonces una serie de deficiencias y carencias, lo que ha traído como resultado que se presente una notoria falta de correspondencia entre la realidad y la ley.

Observamos que con la desaparición de la administración colonial, en nuestra incipiente vida independiente las reformas se enfocaron en su totalidad a restablecer los elementos necesarios de todo gobierno: hacienda, ejército y policía; tribunales de justicia, etc. Por lo que respecta a los funcionarios; las reformas se reducían a ceses masivos en busca de economías presupuestarias. - Ello se reflejó en el hecho de que durante los primeros treinta - años de vida independiente, el gobierno federal contara tan sólo con cuatro Secretarías de Estado o Dependencias directas del Ejecutivo.

(18) CHAVEZ Alcázar, Margarita. "El servicio civil de carrera en la administración pública mexicana" Edición del Autor. México. D.F., Edición Segunda. 1987. páginas 52-53.

Durante esos años de total desorden, México se dió su primera Constitución en el sentido estricto de la palabra. En este Texto encontramos como un antecedente de la realidad mexicana que se ha ce presente en la actualidad, el artículo 110 que enumera las atribuciones del Presidente de la República. Destacando entre otras - las siguientes: nombrar y remover libremente a los Secretarios de Despacho; nombrar a los Jefes de las Oficinas Generales de Hacienda, los de las Comisarías Generales, los enviados diplomáticos o Cónsules, los Coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, con aprobación del Senado y, en sus recesos del Consejo de Gobierno. Asimismo la citada Carta Magna establecía la suspensión de los empleos hasta por tres meses y la privación de la mitad de los sueldos, a los empleados de la Federación infractores de las Ordenes o Decretos.¹⁹

Otras disposiciones constitucionales de suma importancia para nuestra Tesis, son las siguientes: en 1827 se establece que los - españoles no podrán tener empleo en los supremos poderes. En 1833 se Decreta que los empleados de las cuatro Secretarías deben ser de confianza del Ejecutivo Federal. En 1835 la Secretaría de Ha-- cienda ordena que sólo se abone un sueldo a los empleados públi-- cos. En el año de 1836, el Congreso promulgó las llamadas Siete Leyes Constitucionales que establecieron un gobierno de tipo centralista.²⁰

(19) Cfr. Obra citada. página 63.

(20) Cfr. Obra citada. páginas 63-64

Es importante mencionar que, durante el largo período que siguió hasta la promulgación de la Constitución de 1857, se fueron sucediendo algunas disposiciones aisladas relativas a los funcionarios públicos. Entre otras podemos citar a las siguientes: En 1848 una Orden dictaba que la correspondiente provisión de empleos viniera precedida de la correspondiente propuesta cubierta de algunas formalidades. En 1852 se declararon amovibles los empleados nombrados en lo sucesivo. En 1854 una Circular del Ministerio de Hacienda prohíbe a los funcionarios y empleados practicar los juegos de azar; cesando además del fuero que venían gozando los funcionarios de los Estados, determinando además las cualidades que deberían tener los meritorios para ser admitidos en las oficinas de gobierno. Estas cualidades eran: saber leer y escribir con propiedad, inteligencia y corrección, tener buena moral, y cuando me²¹ nos dieciséis años de edad.

Por lo que hace a la Constitución Federal del 5 de febrero de 1857, observamos que las llamadas fuerzas conservadoras no la vieron aceptable, por lo que se desató entre 1858 y 1861 una lucha popular liberal conocida como la Reforma. El entonces Presidente de la República don Benito Juárez fue el principal impulsor de este movimiento liberal. Tras tres años de lucha que culminaron con la expulsión de los franceses y la muerte de Maximiliano de Habsburgo, siendo elegido nuevamente como Presidente el licenciado Benito Juárez, con cuya investidura murió en 1872.

(21) Cfr. Obra citada. páginas 66-67.

Escribe la licenciada Margarita Chávez Alcázar que durante el gobierno del licenciado Benito Juárez, aumentó el número de empleados de la administración pública, ya que consideró el Ejecutivo - que éstos son indudablemente los realizadores de las tareas del - Estado. Entre los logros del gobierno de Benito Juárez menciona: el establecimiento de orden y racionalidad en la función pública, así como la reestructuración de la administración pública.²²

1.4.- Período de la Revolución

La historia patria nos enseña que, después de la muerte del - Presidente Juárez se presentaron una serie de descontentos civiles, lo que originó que en 1876 el general Porfirio Díaz Mori, lo gró obtener el apoyo de las personas que tenían el poder político y el económico, obteniendo el poder civil. Dicho poder civil lo - detentó durante los años de 1876 a 1911. Podemos decir que Porfirio Díaz restituyó el caudillismo y el cacicazgo, en el que su - persona fue la figura central y dominante.

No obstante que la dictadura de Porfirio Díaz, estuvo caracterizada por la ausencia de participación política y por la existencia permanente de injusticias en contra de la población; observa-

(22) Cfr. CHAVEZ Alcázar, Margarita. "El servicio civil de carrera en la administración pública mexicana" Edición del Autor México D.F., Edición Segunda. 1987. página 55.

mos que durante su mandato aparecieron importantes reformas administrativas. Entre otras, es de especial relevancia la decretada en el año de 1911, en la cual se establecía el Proyecto de Ley - del Servicio Social de los Empleados Federales, en ésta se intentaba asegurar los derechos y la estabilidad de los burócratas, pero debido a las turbulencias que caracterizaron a esta época revolucionaria, fue imposible su aprobación.²³

Pensamos que las características que prevalecieron durante la larga dictadura del general Porfirio Díaz, motivaron un nuevo movimiento armado popular, cuyo alcance Francisco Madero nunca hubiera podido preveer. En la Revolución Mexicana de 1910 hallamos como motores, por parte de la élite revolucionaria, idealismo combinado con indignación por la situación existente; por parte del proletariado, una toma de conciencia de su situación miserable; y por parte de varios elementos, un afán de aventura y sed de botín.

Finalmente en el año de 1912, Francisco Madero accede a la Magistratura de la República, y es obvio que debido a la situación que prevalecía, difícilmente podía haber existido un servicio público eficiente, y al efecto cabe decir que, apenas se estaba tratando de equilibrar los intereses en pugna, cuando es asesinado - el llamado apóstol de la democracia.

(23) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. "Aportaciones para la reforma de la función pública en México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1988. página 72.

Durante esta época existió una gran inestabilidad política, - pues cabe recordar que cada vez que un jefe triunfante lograba dominar la situación, traía consigo nuevas ideas acerca de la administración pública. La situación que hemos descrito originó que - en éstas circunstancias resultara imposible toda continuidad en - las políticas seguidas para una correcta y eficiente administración pública.

1.5.- Época Contemporánea

Después del triunfo de don Venustiano Carranza, el camino que abrió libre para la elaboración de una nueva Constitución Política, la cual tuvo su cuna en la ciudad de Querétaro.

Desde nuestro punto de vista, los artículos más importantes - son el 27 y el 123, los cuales están ligados a nombres de grandes revolucionarios tales como: Andrés Molina Enríquez, Luis Cabrera y Múgica. Asimismo no podemos dejar de mencionar que, para la elaboración del artículo 123 fue sumamente importante el discurso del diputado por el Estado de Yucatán, el obrero Héctor Victoria. También Heriberto Jara jugó un papel importante, y a Froylán Manjarréz se debe la colocación de las bases del derecho obrero en - un artículo aparte, el 123.²⁴

(24) Cfr. ROUAIX, Pastor. "Génesis de los artículos 27 y 123" Editado por la Comisión Nacional Editorial del PRI. México D.F. Edición Primera. 1984. página 111.

A pesar de éste triunfo para la clase obrera del país, observamos con gran pesar que la Revolución Mexicana y la misma Constitución de 1917, no tuvieron el genio bastante para idear un sistema jurídico apropiado para los funcionarios y empleados del gobierno, lo cual permitiera eficaces planteamientos en beneficio de los servidores del Estado.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo no incluyó a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, ya que estableció en su artículo segundo que, los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por Leyes del Servicio Civil.

Posteriormente, el 12 de abril de 1934 se estableció el servicio civil por tiempo determinado. El acuerdo presidencial definía el servicio civil, incluyendo en él a las personas que desempeñaren empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, excluyendo del mismo al personal de carácter político: Secretarios de Estado, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores, e incluso a otros funcionarios como los Jefes de Departamento, Jefes de Oficina, Empleados Supernumerarios, Empleados por Contrato y los que tuvieran carácter militar (Artículos 1o. y 2o. del Acuerdo). El artículo 3o. señalaba que para el funcionamiento del Servicio Civil se establecerían las comisiones respectivas en las dependencias encargadas de vigilar el cumplimiento -

de las normas sobre ingresos a la administración y de los requerimientos para desempeñar los puestos de las categorías en que estaba dividido el servicio. Es importante mencionar que la Ley del - Servicio Civil correspondiente no se expidió.²⁵

El Presidente Abelardo L. Rodríguez expide el 12 de abril de 1934 un Acuerdo sobre la organización y el funcionamiento del Servicio Civil, mismo que consigna algunas normas protectoras para - los servidores públicos. En suma, se limitaba el derecho presiden- cial de nombrar a los empleados, estableciéndose procedimientos - para integrar al personal por selección, basada en la aptitud y - el mérito. Se estableció la permanencia en el puesto, y la remo- ción se hizo depender de causas justas debidamente comprobadas an- te una Comisión del Servicio Civil.²⁶

La evolución de estas normas reguladoras de la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó hasta la expedición por parte del Presidente Lázaro Cárdenas del "Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado", esto sucedió en el año de 1938 y significó el primer cuerpo normativo unificado y - sistematizado de la materia. El referido Estatuto no recogió el - concepto de Servicio Civil en los términos del Acuerdo de 1934 ya citado. En cambio estableció la distinción entre "trabajadores de confianza" y "trabajadores de base". El Estatuto contemplaba además normas sobre los derechos de los trabajadores, regulando la -

(25) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. obra citada. página 77.

(26) Cfr. CHAVEZ Alcázar, Margarita. obra citada. página 66.

jornada de trabajo, el salario, etc. Señalaba la obligación para los Poderes de la Unión de establecer escalafones en sus unidades a efecto de los ascensos para los trabajadores. Asimismo, reguló el derecho de los trabajadores para formar parte del sindicato de su unidad, y no estableció norma alguna que prohibiera la realización de paros o huelgas.²⁷

Todo este proceso que hemos venido analizando, culminó con la adición al artículo 123 de la Constitución, de un Apartado B con diversas fracciones que son las bases orgánicas de la nueva situación de la función pública. Dicho Apartado establece los derechos constitucionales burocráticos sobre jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, designaciones, escalafón, suspensión, cese, derecho de asociación, seguridad social y conflictos laborales. - La referida adición fue publicada en el Diario Oficial correspondiente al 5 de diciembre de 1960, promulgándose posteriormente la nueva "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

En esta nueva Ley se mantiene la distinción entre trabajadores de "confianza" y de "base" contenida en el anterior Estatuto. Al respecto se hace en la Ley una larga enumeración de los considerados como de confianza, que no gozan del derecho de inamovilidad concedido a los trabajadores de base quedando excluidos expresamente del régimen de la citada Ley.

(27) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. obra citada. página 79.

Posteriormente, durante el gobierno de Luis Echeverría se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, como un mecanismo asesor en la fijación de las políticas en torno a la administración de personal con el fin de procurar el aumento de la eficiencia en el servicio y funcionamiento de las dependencias y entidades públicas y establecer normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores públicos. Dicha Comisión quedó integrada por representantes de las Secretarías de Gobernación, Hacienda y Crédito Público, Trabajo y Previsión Social y de la Presidencia, así como del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.²⁸

Más tarde, encontramos que la acción más notoria del gobierno del licenciado José López Portillo, lo constituyó el Programa de Reforma Administrativa del Gobierno Federal, que fijó como uno de sus objetivos, el establecimiento de un sistema de administración y desarrollo de personal que garantizara los derechos de los trabajadores, y propiciara el ejercicio honesto y eficiente de sus funciones para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del Gobierno Federal.²⁹

El gobierno del licenciado Miguel de la Madrid Hurtado 1982-1988, inició sus acciones con la creación de un nuevo órgano: la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal, dependiente de la Subsecretaría de Control Presupues-

(28) Cfr. CHAVEZ Alcázar, Margarita. obra citada. página 75.

(29) Proyecto para la instauración del Servicio Civil de Carrera en México. Publicado por la SPP. México. 1983. página 20.

tal y Contabilidad de la Secretaría de Programación y Presupuesto, cuyas acciones pueden ser consideradas como el intento más serio para la instauración del Servicio Civil de Carrera.

Durante el gobierno del licenciado De la Madrid, se reestructuran algunos de los órganos con competencia en la materia, la Dirección General de Administración del Personal, se convierte en la del Servicio Civil (dependiente de la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal) a la que el Reglamento Interior de la Secretaría de Programación y Presupuesto, dentro del marco de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le confiere ahora las atribuciones y responsabilidades de la función pública. Adicionalmente, con el propósito de coordinar los esfuerzos institucionales es instaurada el 28 de junio de 1983 la "Comisión Intersecretarial del Servicio Civil". Este órgano creado para planear, normar y sistematizar la función pública se convirtió en un foro de primer nivel, en el que se propiciarían los intercambios de experiencias institucionales, captándose las inquietudes de la base trabajadora.³⁰

No obstante, todas estas ideas se frustraron en julio de 1985 en acatamiento de una orden presidencial que ordenaba abatir el crecimiento del gasto público, mediante la reducción de estructuras, con lo que el intento de reforma pasó prácticamente a un segundo plano, suprimiéndose las unidades de modernización de la Administración Pública Federal, y la Subsecretaría de Control Presu

(30) Cfr. Obra citada. página 20.

puental y Contabilidad, hasta ese momento órganos importantes de la estructura hacia la reforma. Las funciones de esta última dependencia fueron absorbidas por la Subsecretaría de Planeación - del Desarrollo de la Secretaría de Programación y Presupuesto, - quedando bajo su adscripción la Dirección General del Servicio Cívil aunque sin especificarse la futura labor de la misma sobre la materia.³¹

Todos los intentos tendientes a racionalizar y mejorar la administración del personal al servicio del Estado, se han visto obstaculizados por una serie de factores y circunstancias específicas, producto de todo un proceso de reestructuración y adaptación de políticas de administración de personal, así como de las particularidades propias de la burocracia mexicana. Queremos finalizar el presente capítulo, citando las palabras del actual Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, licenciado Carlos Salinas de Gortari quien al referirse a la temática que hemos venido tratando, nos dice:

"Los servicios públicos deberán prestarse con eficacia y esmero; los funcionarios tienen la delicada responsabilidad de cuidar y utilizar con escrúpulo los recursos que el pueblo pone a su cuidado. Se ejercerá control y vigilancia para garantizar el estricto cumplimiento de las normas. Es necesario alentar mecanismos para que la sociedad se exprese y se pronuncie respecto de la actuación de los funcionarios."

(31) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. obra citada. página 99

CAPITULO SEGUNDO
LA ORGANIZACION DEL ESTADO MEXICANO

- 2.1.- Forma de organización del Estado
- 2.2.- Estado y Administración Pública
- 2.3.- El Estado como patrón
 - 2.3.1.- La naturaleza de las relaciones de trabajo burocrático
 - 2.3.2.- Los sujetos de la relación laboral burocrática
- 2.4.- Breves consideraciones sobre las Secretarías de Estado

2.1.- Forma de organización del Estado

Para analizar este punto es importante mencionar que los fundamentos constitucionales que establecen la forma que adopta el Estado para gobernarse lo encontramos en la parte orgánica de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que crea los órganos a través de los cuales éste ejerce sus atribuciones y los procedimientos para designar o elegir a los titulares de aquéllos. Por esta razón, a continuación analizaremos la forma de organización o forma de gobierno del Estado mexicano.

El artículo 40 de la Carta Magna es el más importante para los fines de nuestro estudio, y concretamente al señalar:

"Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república representativa, democrática, federal, compuesta de Estados Libres y Soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; - pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta Ley Fundamental."³²

Como podemos apreciar, el texto Constitucional establece las siguientes características sobre la forma de gobierno que adopta el Estado mexicano:

(32) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México D.F., Edición Primera. 1985. página 103.

- a).- Republicano
- b).- Democrático
- c).- Representativo
- d).- Federal.

a).- Republicano.- El origen etimológico del concepto "república" es latino y significa la cosa pública, en oposición a las cuestiones privadas o particulares. Existen también un concepto común de República, así como un concepto jurídico-político. En el primer caso, República es utilizado como sinónimo de Estado, por ejemplo: la República Argentina. El concepto jurídico-político dice que es aquella forma de gobierno en que el titular del órgano ejecutivo del Estado es de duración temporal, y sin derecho a que transmita su cargo por propia decisión o seleccione a la persona que le suceda. Una diferencia con el régimen monárquico es que en éste, el jefe del Estado permanece vitaliciamente en su cargo y lo transmite por muerte o abdicación mediante sucesión dinástica. Podemos afirmar que el Estado mexicano es una República porque de esta manera lo define la Constitución, pero además porque se cumplen las dos condiciones mencionadas.³³

b).- Democrático.- Es importante mencionar que a este concepto se le sigue considerando como: el poder político que reside en manos de "los más" y de ninguna manera en las de "los menos". Los elementos constitucionales que caracterizan la forma del gobierno

(33) Cfr. PICHARDO Pagaza, Ignacio. "Introducción a la administración pública de México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera 1984. - página 45.

mexicano como un sistema democrático, son cuando menos: que los - actos de gobierno y las decisiones de autoridad, en tanto voluntad general, reflejan la voluntad de los más y no de los menos; así - como el hecho de que todos los nacionales sean iguales ante la - Norma Suprema. En lo referente al primer punto, si aceptamos un - gobierno democrático como aquél "que es del pueblo, por el pueblo y para el pueblo", estaremos aceptando que el gobierno democrático es aquél en el que se impone la voluntad general del pueblo. - Por lo tanto se trata de una autodeterminación del pueblo, como - lo es el de México. El segundo punto, se refiere a considerar como iguales a todas las personas que integran el pueblo del Estado. Sólo cuando los individuos son iguales, pueden participar por -- igual en la formación de la voluntad general de un Estado. Los ex tranjeros no pueden obviamente, participar en la formación de la voluntad general de un Estado.³⁴

c).- Representativo.- Significa que es una democracia repre-- sentativa, es decir, es una democracia indirecta. Así tenemos, la situación que ante la imposibilidad física de que el pueblo expre se directa y cotidianamente su voluntad en la consecución de los asuntos públicos, se impone la necesidad de que el mismo pueblo - elija a un grupo de personas que lo representen y que en su nom-- bre tomen las decisiones que le corresponden.³⁵

(34) Cfr. PICHARDO Pagaza, Ignacio. obra citada. páginas 45-46.

(35) Cfr. obra citada. página 49.

Federal.- En este punto encontramos que el programa que estableció la Constitución de 1917, fincó en el federalismo las bases para la integración política, territorial y cultural de nuestra - voluntad nacional. Estableciendo el citado precepto un federalismo que tiene las siguientes características:

a).- La Constitución Federal sujeta al orden jurídico a los - Estados federados;

b).- Las Constituciones Locales no pueden contravenir el Pacto Federal;

c).- Los Estados son Libres y Soberanos en lo concerniente a su régimen interior, salvo lo señalado en el punto anterior;

d).- Los Estado Federados se integran por una población, un - territorio y un Poder Público;

e).- Los Estados deben adoptar la forma de gobierno que tiene la Federación;

f).- La base de la organización política y administrativa así como de la división territorial dentro de los límites de cada Entidad es el Municipio Libre;

g).- Los Estados no pueden realizar actos jurídicos, limitados y definidos en la Constitución;

h).- Las leyes de un Estado sólo tendrán efecto en su propio territorio; y

i).- Las facultades que no estén expresamente concedidas en - la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados.

Tales son en síntesis, las características que constituyen la base constitucional de la forma de organización o forma de gobierno del Estado mexicano.

2.2.- Estado y Administración Pública

Para analizar este punto, requeriremos de una referencia al concepto de Estado y sus elementos integrantes, puesto que la Administración Pública forma parte de éste. Cabe señalar que, el concepto de Estado es uno de los más complejos a que se ha enfrentado la Ciencia Política, existiendo actualmente una rama de las ciencias sociales dedicada exclusivamente a conocer lo referente al Estado, que se denomina Teoría General del Estado la cual clasifica al concepto de Estado en las siguientes teorías:

- a).- Teoría organicista;
- b).- Teoría sociológica;
- c).- Teoría jurídica; y
- d).- Teoría que lo explica a través de los elementos que lo integran.

a).- Teoría organicista.- Considera al Estado como un ente similar a los organismos vivos. Con personalidad propia, distinta -

de la de los individuos que lo integran; dotado de capacidad de discernimiento, voluntad y habilidad para ejecutar acciones complejas. Su desarrollo histórico es similar al desarrollo biológico de los seres naturales.³⁶

b).- Teoría sociológica.- Entiende al Estado como una unidad colectiva o de asociación. Sostienen que es una comunidad con características especiales; que es la unidad de la asociación, la cual consiste en que una variedad de individuos se ponen en comunicación en virtud de un fin, de modo tal que el contenido igual de voluntad de quienes participan en la comunidad, llega a adquirir por obra del poder de las voluntades de los órganos directores y de los miembros de que constan éstos.³⁷

c).- Teoría jurídica.- Esta es la que ha alcanzado mayor aceptación entre los estudiosos de la Teoría General del Estado. Se clasifica en dos grandes grupos: el primer grupo, sostiene la personalidad jurídica del Estado y dicen que el Estado equivale a un ser humano es decir es una unidad jurídica, afirman que la colectividad de los ciudadanos forma un conjunto indivisible que se opone a los individuos y que como tal constituye un ser jurídico separado que encuentra su propia personalidad en el Estado. La segunda teoría, parte de la afirmación de que el Estado no es una unidad o ente que pertenezca al mundo de la naturaleza, a la esfera de la causa; sino que pertenece a la esfera de las normas o de

(36) Cfr. PORRUA Pérez, Francisco. "Teoría del Estado". Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Décima 1977. páginas - 169-170.

(37) Cfr. obra citada. páginas 173-174.

los valores. Al Estado, dicen, hay que concebirlo como el orden - jurídico o mejor, como la unidad de tal orden; no es un ser natural cuya metodología explicativa sea el principio de la causalidad; sino que su metodología explicativa es la del derecho.³⁸

d).- Teoría que lo explica a través de los elementos que lo integran.- Es importante señalar que, existen diversas teorías sobre cuáles y cuántos son los elementos del Estado, nosotros nos alineamos con aquélla que considera que se integra con tres elementos, los cuales analizaremos a continuación:

Pueblo o Población.- Los usaremos como vocablos sinónimos. Es el grupo humano que reside en un cierto espacio físico, guardando con éste una relación también de carácter físico. Es, en otras palabras, un conjunto de habitantes que se asienta en un territorio determinado, vinculados por hechos de la convivencia. El pueblo es la sustancia humana del Estado.

Territorio.- Es el segundo de los elementos que integran el Estado mexicano, de acuerdo a la teoría que hemos adoptado. El territorio como elemento geográfico del Estado es el espacio terrestre, aéreo y marítimo sobre el cual el Estado ejerce su poder. La Constitución Federal describe al territorio nacional en su precepto 42, del modo siguiente:

(38) Cfr. Obra citada. páginas 176-177.

"Artículo 42.- El territorio nacional comprende:

I.- El de las partes integrantes de la Federación;

II.- El de las islas, incluyendo los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;

III.- El de las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo situadas en el Océano Pacífico;

IV.- La plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, cayos y arrecifes;

V.- Las aguas de los mares territoriales en la extensión y términos que fije el derecho internacional y las marítimas interiores, y

VI.- El espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establezca el propio derecho internacional." 39

Poder.- Es el tercer elemento constitutivo del Estado; algunos autores lo conciben simplemente como el hecho de que algunos hombres manden y otros obedezcan. Para otros es la acción que se ejerce autoritariamente sobre todos los individuos que forman parte del grupo nacional.

La característica fundamental del poder del Estado mexicano es la soberanía. A tal grado es esencial la soberanía al concepto de poder público, que ambos conceptos se usan indistintamente. La

(39) Constitución Política. obra citada. página 105.

soberanía es la doble cualidad del poder público del Estado de ser independiente y de ser supremo. La independencia se refiere principalmente a las relaciones internacionales; desde este punto de vista, el poder soberano de un Estado existe sobre bases de la igualdad en relación a los demás Estados soberanos. La noción de supremacía, se refiere exclusivamente a la soberanía interior, de tal manera que la potestad del Estado se ejerce sobre los individuos y las colectividades que están dentro de la órbita del Estado.⁴⁰

Una vez realizado el análisis de las teorías respecto al Estado, cabe mencionar una vez más que nosotros nos adherimos a la Teoría que lo explica a través de los elementos que lo integran; de tal manera que a nuestro modo de ver, dentro del tercer elemento (Poder), es donde podemos ubicar a la función de la Administración Pública.

2.3.- El Estado como patrón

En la actualidad se ha vigorizado en la propia Carta Magna y en sus leyes reglamentarias el derecho del trabajo de los asalariados, así como de los empleados públicos. El conjunto de dere--

(40) Cfr. PORRUA Pérez, Francisco. "Teoría del Estado" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Décima 1977 páginas 168-169.

chos de éstos constituye el derecho mexicano del trabajo, por esta razón nosotros nos ocuparemos del derecho del trabajo cuando se refiere a los burócratas, ya que también a éstos les es aplicable nuestra Teoría Integral del Trabajo.

Asimismo debemos señalar que, las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y sus Municipios, y sus servidores son de carácter social y por lo consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares.

Al respecto cabe señalar un concepto nuevo derivado de la naturaleza de las relaciones del trabajo burocrático: el Estado Patrón:

"Como corolario de la evolución jurídica de la relación pública en nuestra legislación, el Estado mexicano es patrón cuando emplea el servicio de trabajadores en actividades económicas de carácter empresarial o para la realización de sus propios fines políticos. En el primer caso sus relaciones se rigen por las leyes de trabajo, en tanto que en el segundo por la legislación burocrática. De aquí arrancan nuevas características típicas del Estado moderno." 41

(41) TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo derecho procesal del trabajo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Segunda 1973 página 606

Confirma la naturaleza de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; pues si el Estado es patrón y por consiguiente parte en un juicio laboral, debe tener los mismos derechos que su contraparte, inclusive el de promover el juicio constitucional de Amparo, como podría hacerlo cualquier patrón.

La Jurisprudencia a que hacemos alusión, está concebida en los términos siguientes:

" ESTADO PATRONO, PUEDE PEDIR AMPARO CONTRA EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.-No existe razón para negar en forma absoluta, el derecho de ocurrir a la vía de amparo a los órganos del poder público, cuando ellos, en realidad por actos del propio poder, que autolimitando su soberanía, creando derechos públicos subjetivos, en beneficio de los particulares, con quienes tiene relaciones de carácter jurídico, se ha colocado en el mismo plano que los propios particulares, para dirimir sus conflictos de intereses, litigando ante un organismo que en rigor es jurisdiccional aunque con jurisdicción especial, como sucede tratándose del Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado. En otros términos, cuando el Estado no hace uso libre de su soberanía, sino que, limitándola, sujeta la validez de sus actos a la validez de un organismo capacitado para juzgar de ellas, resulta equitativo, lógico y justo, que tenga expeditas las mismas vías que sus colitigantes para, ante la jurisdicción creada en defensa de sus intereses y así hay que concluir que puede usar de los recursos, tanto ordinarios como extraordinarios, equivalentes para ambas partes.

Quinta Epoca:

Tomo LXXIII. Pág. 8516.- Jefe del Departamento del Distrito Federal" 42

(42) 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Tomo IV. CASTRO Zavaleta, Salvador. Editorial Cárdenas. México D.F, Edición Segunda. 1975. página 161.

2.3.1.- La naturaleza de las relaciones de trabajo burocrático

Mucho se ha discutido en la doctrina sobre la naturaleza jurídica de la función pública, para tratar de precisar la relación que se establece entre los funcionarios y los empleados por una parte y el Estado por la otra. Tradicionalmente, para determinar esta relación la doctrina ha seguido dos corrientes:

- a).- Las teorías de derecho privado;
- b).- Las teorías de derecho público.

a).- Las teorías de derecho privado.- toman los elementos generales de éste derecho y pretenden aplicarlo a las relaciones entre el Estado y las personas que le prestan sus servicios. Entre otras mencionaremos a las siguientes:

Tesis de mandato.- explica que las relaciones que se establecen entre el Estado y sus servidores son un mandato. El Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 2546, nos establece:

"El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga."⁴³

(43) Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Quincuagésima Sexta. 1988. página 442.

De esta definición podemos concluir que el mandatario únicamente va a realizar actos jurídicos que su mandante le encarga. - Como se puede observar, no es la forma jurídica que relaciona al Estado con sus servidores, porque estos no se encargan de realizar únicamente actos jurídicos en nombre del Estado.

Tesis del contrato de prestación de servicios.- Los autores - privatistas identifican a las relaciones jurídicas que se establecen entre el Estado y sus servidores, como un contrato de prestación de servicios, sin aclarar a que contrato específicamente se refieren. Al parecer, se refieren al contrato de prestación de - servicios profesionales, a que hace mención el artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal, que establece:

"El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar de común acuerdo, la retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo."⁴⁴

Analizando el párrafo citado, observamos que tampoco es éste el contrato que regula las relaciones que se establecen entre el Estado y sus servidores, porque éstos no son invariablemente profesionistas, y en dicho contrato, según el artículo citado, el que presta un servicio, debe ser forzosamente un profesionista.

(44) Código Civil. obra citada. página 453.

Rechazando las teorías de derecho privado, el maestro Gabino Fraga nos dice:

"Sin necesidad de entrar a discutir las diversas formas que adoptan las teorías civilistas sobre la función pública, deben descartarse todas ellas, en primer lugar porque el régimen que en un principio y de una manera natural conviene a las relaciones en que el Estado interviene, es el régimen de derecho público, y en segundo lugar porque en la función pública los empleados y funcionarios son titulares de las diversas esferas de competencia en que se dividen las atribuciones del Estado."⁴⁵

Finaliza su intervención el autor citado, categóricamente:

"Ahora bien, como las normas que están inspiradas en tal exigencia, son normas de derecho público, de derecho público tendrán que ser también las relaciones que constituyen la función pública."⁴⁶

b).- Las teorías de derecho público.- Con respecto a estas teorías el Doctor Andrés Serra Rojas, nos dice:

"Las teorías de derecho público se preocupan por encontrar sus propias soluciones, en las que debe de predominar el interés público, sin menoscabo de cualquier otro derecho que puede ser considerado en la estructura general de una institución administrativa"⁴⁷

(45) FRAGA, Gabino. "Derecho administrativo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésima. 1980. página 131.

(46) Obra citada. página 131.

(47) SERRA Rojas, Andrés. "Derecho administrativo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Primera 1959 página 328.

Entre otras teorías de derecho público, nosotros solamente estudiaremos a las que consideramos más representativas.

Tesis Unilateral.- Sostiene equivocadamente que la relación del servicio se regula unilateralmente por el Estado y que no se requiera el conocimiento del agente público, porque se trata de una obligación impuesta por el poder público. Esta tesis atenta, en contra de lo dispuesto por el artículo 50., de nuestra Carta Magna, que en su párrafo segundo ordena:

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y las de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale."⁴⁸

En otras palabras, consideramos que nuestra Constitución establece esta obligación como contraria a la libertad del hombre y únicamente la admite en los casos que enumera el citado artículo.

Tesis Contractual.- Sostiene que la relación entre el Estado y sus trabajadores es una relación en la que interviene tanto la voluntad del Estado, como la del propio trabajador. Este acto jurídico se perfecciona, cuando ambas voluntades se subordinan al interés jurídico para definir su propia situación.

(48) Constitución Política. obra citada. página 14.

Se critica esta Tesis señalando que, la relación entre el Estado y sus servidores, es una relación de derecho público, sin la necesidad de que intervengan consideraciones de derecho privado - de ningún género. Pues los puestos públicos han sido creados respondiendo a un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos.

Teoría del Estatuto Legal y Reglamentario.- Entre el Estado y sus servidores no puede existir ninguna relación de carácter jurídico, pues, para ello sería necesario que los dos términos de la relación gozaran de personalidad jurídica, lo cual no ocurre con los órganos, que no constituyen sino una parte de la personalidad jurídica del Estado, que no son sino esferas de competencia cuyo conjunto forma la competencia del Estado.

Las relaciones del Estado con sus trabajadores se regulan de una manera estatutaria o reglamentaria. Los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en las leyes y reglamentos, es decir, en un acto unilateral del Estado, que fija las condiciones que juzga necesarias para el servicio, sin que intervenga la voluntad del agente, pues es facultad exclusiva de los Poderes de la Unión.

En torno al problema que nos ocupa, al parecer la Suprema Cor

te de Justicia de la Nación reconoce esta teoría, al decir:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. TRATÁNDOSE DE LA SUSPENSIÓN NO ESTÁN EN SITUACIÓN JURÍDICA IDENTICA.- Aún cuando es cierto que, en términos generales, existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal como está previsto en nuestra ley laboral, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción o sea, en funciones económicas; lo que no sucede tratándose del poder público y de sus empleados, atenta nuestra organización política y social, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, sino más bien un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad. Por ello no puede afirmarse que exista paridad en los fenómenos jurídicos enunciados y, por lo mismo, lógicamente no puede aceptarse que la jurisprudencia sustentada en relación con la suspensión, tratándose de verdaderos contratos de trabajo, haya de regir el mismo fenómeno, cuando se trata de trabajadores al servicio del Estado.

Quinta Epoca:

Tomo LXXVII. Pág. 3208. R. 2842/43.- Secretario de Educación Pública. Unanimidad de 4 Votos."49

Observamos que las teorías analizadas e incluso la Jurisprudencia, colocan a las relaciones que se establecen entre el Estado y sus servidores, en el ámbito del derecho público y específicamente en el campo del derecho administrativo.

Actualmente, algunos tratadistas explican que la naturaleza de las relaciones del trabajo burocrático nos la dá el nuevo dere

(49) 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Tomo IV. CASTRO Zavaleta, Salvador. Editorial Cárdenas. México D.F., Edición Segunda. 1975. página. 465.

cho social, dentro del cual se encuentra el derecho del trabajo.

Señalan que las relaciones en nuestro país, entre el Estado y sus servidores dejaron de ser administrativas a partir del primero de mayo de 1917, fecha en que entró en vigor nuestra Constitución vigente, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general. En la actualidad se ha vigorizado en la propia Constitución y en sus leyes reglamentarias el derecho del trabajo de todos los trabajadores en general. De tal modo que la ley que se ocupa del derecho de los burócratas, se encuentra dentro de la teoría integral del derecho del trabajo.⁵⁰

De tal manera que, la administración pública quedó sujeta a una relación jurídica con sus trabajadores, de donde resulta que entre ella y éstos existen relaciones de carácter social, es decir, específicamente laborales, limitándola en cuanto a los derechos que creó el precepto 123 en su Apartado B en favor de la burocracia. Así la teoría del empleo ya no corresponde al derecho administrativo, como rama del derecho público sino a la rama del derecho social como derecho del trabajo, porque tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen las dos ramas o vertientes vigorosas que integran el derecho del Trabajo. El cual incluye a: obreros, jornaleros, empleados públicos o privados, domésticos, artesanos, artistas, toreros, médicos, y de todo aquél que presta sus servicios en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral.⁵¹

(50) Cfr. TRUEBA Urbina, Alberto. obra citada. página 596.

(51) Cfr. Obra citada. página 598.

2.3.2.- Los sujetos de la relación laboral burocrática

Principiaremos mencionando lo que entendemos por función pública, pues, pensamos que es necesario tener este conocimiento para comprender mejor lo referente a los sujetos de la relación laboral burocrática. De tal manera que por función pública, entendemos las actividades que realizan un órgano u órganos del Estado - para la cumplimentación y realización de los objetivos y metas - que les competen.

Señalado lo anterior, a continuación nos permitimos citar el artículo 2o., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es el que establece la relación laboral:

"Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."⁵²

Cabe mencionar que nosotros entendemos por funcionario público, a la persona facultada específicamente por la Constitución o por alguna Ley para intervenir en la realización de la función pública.

(52) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada. TRUEBA Urbina, Alberto. Editorial Porrúa. S.A. México. D.F., Edición Vigésimo Quinta. 1989. página 20

blica, podrán ser las personas electas a través del voto popular, como es el caso de los Gobernadores por ejemplo, o bien designados a través de un nombramiento como es el caso de los miembros del Gabinete Presidencial o los designados por el Titular de alguna Secretaría de Estado, siempre y cuando ejerzan de algún modo una función pública.

Analizando lo mencionado, podemos decir que entre las notas que caracterizan al perfil del funcionario público, encontramos la que se deriva de la representación de la titularidad, o la titularidad misma de una Dependencia o Institución que se rija por la Ley Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que estriba en ser representante del Estado como patrón, en las relaciones laborales de éste con sus trabajadores.

Ahora bien, dado que debido a la delegación de funciones que hace el titular de una Entidad Pública en Funcionarios dependientes de éste, como son Directores Generales, y éstos a su vez en otros funcionarios menores; quien en la práctica ostenta la titularidad del Estado patrón en una relación de trabajo, no es el Secretario de Estado o Director de algún Organismo, sino funcionarios de menor jerarquía, sin embargo cabe destacar que la representación de la titularidad misma, por disposición expresa de la Ley recaerá siempre en el Secretario de Estado o su homólogo en aquéllos Organismos que se rijan por la Ley en consulta.

El Doctor Alberto Trueba Urbina critica la redacción del precepto 2o., ya citado, y al efecto nos dice:

"Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón." 53

Es importante mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia hasta cierto punto contradictoria, en lo referente a la relación laboral del trabajo burocrático y a manera de ejemplo, nos permitimos citar la siguiente Tesis Jurisprudencial en la cual se da la razón al planteamiento del Doctor Alberto Trueba Urbina:

"SUBSTITUCION DE PATRON.- Trabajadores al Servicio del Estado. Existe substitución de patrón cuando una oficina pasa a depender de otra Secretaría de Estado (Art.19). Si por disposición del Ejecutivo Federal una oficina o dependencia burocrática que pertenecía a una Secretaría de Estado pasa a formar parte de otra distinta, ésta adquiere el carácter de patrón substituto en relación con el personal de la oficina que viene a quedar bajo sus órdenes, operando automáticamente el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo como supletorio del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Ejecutoria E.I.J., núm 82, p.77, de 2 de marzo de 1953.- A.D 608/1925. Secretario de Recursos Hidráulicos. R. el 6 de febrero de 1952." 54

(53) Obra citada. páginas 20-21.

(54) Obra citada. páginas 585-586.

Por su parte la Tesis Jurisprudencial que está de acuerdo con el artículo 2o., de la Ley en consulta, dice lo siguiente:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESCISION DE LA RELACION JURIDICA DE LOS. PUEDEN INTENTARLA LOS TRABAJADORES. En virtud de que resulta antijurídico aceptar que sólo una de las partes tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual, aun cuando en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se encuentran previstas las causas por las que éstos pueden promover la rescisión de la relación jurídica entre ellos y el Estado, tal omisión debe subsanarse con lo dispuesto por el artículo 125-A de la Ley Federal del Trabajo, mismo que es aplicable supletoriamente conforme al artículo 11 del Ordenamiento Legal citado en primer término y establece las causas por las que un trabajador puede rescindir la relación contractual correspondiente. Por lo tanto, un trabajador al servicio del Estado puede demandar la rescisión de la relación jurídica que tiene establecida con el titular de una dependencia, fundándose en alguna de dichas causas.

Ejecutoria: Informe de 1968. 4a. Sala, p.38.- A.D.10258/66.- Delfina Guzmán Lazo.- R. 17 de enero de 1968."55

Analizando lo mencionado a lo largo del presente inciso, podemos concluir diciendo que estamos de acuerdo con la posición del Doctor Alberto Trueba Urbina; pero, como vivimos en un Estado de Derecho debemos acatar lo establecido en nuestras leyes, por ésta razón los sujetos de la relación laboral burocrática serán: por un lado los titulares de las dependencias e instituciones del Estado y por otro los trabajadores de base a su servicio.

(55) Obra citada. página 573.

2.4.- Breves consideraciones sobre las Secretarías de Estado

La administración pública de México tiene como base de su organización jurídica y política la Constitución promulgada el cinco de febrero de 1917 y representa el cuadro institucional surgido de un proceso revolucionario iniciado en 1910. Las características fundamentales del Estado mexicano, en cuyo contexto opera la administración pública nacional, las podemos resumir en la forma siguiente:

- a).- Constituye una república representativa, democrática y federal compuesta de Estados Libres y Soberanos;
- b).- El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, los cuales se dividen en Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial;
- c).- El Poder Legislativo Federal está representado por un Congreso General, integrado por dos Cámaras: una de Diputados y otra de Senadores;
- d).- El Poder Ejecutivo Federal se deposita en la persona del Presidente de la República, quien lo ejerce a través de la Administración Pública Federal;

e).- El Poder Judicial Federal se ejerce a través de la Suprema Corte de Justicia, los Tribunales de Circuito y los Juzgados - de Distrito;

f).- La Federación está constituida por 31 Estados y un Distrito Federal. Cada Estado tiene como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, al municipio libre, el cual se rige por un ayuntamiento de elección popular;

g).- Las autoridades de los ayuntamientos se constituyen por los presidentes municipales, los regidores y los síndicos;

h).- Por lo tanto, de acuerdo con la organización jurídica y política de nuestro país, coexisten tres tipos de administraciones: la federal, la estatal y la municipal.

De conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en vigor, la Administración Pública Federal de México está formada por dieciocho Secretarías y un Departamento del Distrito Federal. En los titulares de estas dependencias, delega el Ejecutivo Federal las atribuciones que corresponden a los diversos ramos de la administración y está facultado para nombrarlos o removerlos libremente.⁵⁶

(56) Cfr. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésimo Primera - 1989. páginas 13-14.

La ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente, señala las atribuciones que corresponden a cada una de las Dependencias del Ejecutivo Federal. En forma sumaria, incluimos a continuación una relación de las funciones más importantes que éstas tienen a su cargo.

1.- Secretaría de Gobernación.- Atiende los asuntos inherentes a la política interior del país y al cumplimiento de los preceptos constitucionales; los nombramientos, remociones y licencias de los funcionarios superiores del Estado; los asuntos migratorios; las funciones relativas al proceso electoral; el aspecto moral de las difusiones publicitarias; la promoción cinematográfica; la administración de las islas; el control de las firmas autógrafas de los funcionarios; la prevención y readaptación social, la vigilancia de rifas, sorteos y loterías y, la custodia y administración general del Archivo General de la Nación.⁵⁷

2.- Secretaría de Relaciones Exteriores.- Tiene a su cargo el despacho de los asuntos de política exterior que se originen de las relaciones internacionales o que se deriven de la vigencia de tratados, convenios o compromisos en los que el país sea parte; intervenir en todas las cuestiones relacionadas con nacionalidad y naturalización; guardar y usar el Gran Sello de la Nación; legalizar las firmas de los documentos extranjeros que deban producirlos en la República.⁵⁸

(57) Cfr. RUIZ Massieu, José. "Estudios jurídicos sobre la nueva administración pública mexicana" Editorial Limusa S.A. México. D.F., Edición Primera. 1981. páginas 63-64.

(58) Cfr. Ley Orgánica de la Administración Pública. obra citada páginas 17-18.

3.- Secretaría de la Defensa Nacional.- Tiene como atribuciones organizar, administrar, instruir y preparar el ejército y la fuerza aérea para la defensa del territorio nacional, así como la construcción, la administración y la conservación de los cuarteles hospitales y establecimientos militares en general; administrar - la justicia militar; intervenir en los indultos de delitos del orden militar; adquirir y fabricar armamento, municiones, vestuario y toda clase de materiales y elementos destinados al Ejército y - Fuerza Aérea.⁵⁹

4.- Secretaría de Marina.-Tiene a su cargo organizar, administrar y preparar a la Armada Nacional, y el servicio de aeronáutica naval militar. Atiende lo relativo a la marina mercante; la - construcción y conservación de obras marítimas; el tráfico y policía marítimos y fluviales, así como la ejecución de trabajos topográficos de costas, islas, puertos y vías navegables; integrar el archivo de información oceanográfica nacional.⁶⁰

5.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Atiende lo relativo con la política fiscal, monetaria, de subsidios y de crédito público; formula y vigila la ejecución de los presupuestos federales; administra las aduanas; maneja la deuda pública y en general tiene a su cargo los asuntos que atañen a la administración - financiera de la Federación y de la hacienda pública del Distrito Federal. Representa el interés de la Federación en controversias fiscales.⁶¹

(59) Cfr. RUIZ Massieu, José. obra citada. páginas 68-69.

(60) Cfr. obra citada. páginas 69-70.

(61) Cfr. Ley Orgánica de la Administración Pública. obra citada páginas 21-22.

6.- Secretaría de Programación y Presupuesto.- Proyecta la planeación nacional del desarrollo y elabora con los grupos sociales interesados, el Plan Nacional correspondiente; establece la congruencia entre las acciones de la administración pública federal y los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo; el programa del gasto público federal también es formulado por ella así como el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación; autoriza los programas de inversión pública de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.⁶²

7.-Secretaría de la Contraloría General de la Federación.- Le corresponde: la planeación, organización y coordinación del sistema de control y evaluación gubernamental, asimismo inspecciona el ejercicio del gasto público federal y su congruencia con los presupuestos de egresos; establece las bases generales para la realización de auditorías en las entidades y dependencias de la administración pública federal; recibir y registrar las declaraciones patrimoniales que deban presentar los servidores públicos; conocer e investigar los actos, omisiones o conductas de los servidores públicos para constituir responsabilidades administrativas, - aplicar las sanciones que correspondan y hacer las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público.⁶³

8.- Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal.- Tiene como atribuciones: poseer, vigilar, conservar o administrar a

(62) Cfr. Obra citada. páginas 23-24.

(63) Cfr. Obra citada. páginas 25-26

los bienes de propiedad originaria, los que constituyan recursos naturales no renovables, los de dominio público y los de uso común, esto es, en caso de que no estén encomendados a otra Dependencia; compilar, revisar y ordenar las normas que rijan las concesiones, autorizaciones y permisos para la explotación de los re recursos y bienes; así como para aprovechar o explotar bienes de propiedad privada, ejidal o comunal, con la cooperación en su caso, de las Secretarías de la Reforma Agraria y de Agricultura y Recursos Hidráulicos.⁶⁴

9.- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.- Atiende lo relacionado con las políticas generales de industria, comercio exterior, interior, abasto y precios del país; regula y promueve así como vigila la comercialización, distribución y consumo de los bienes y servicios, fomenta el comercio exterior del país; establece la política de precios y vigila su estricto cumplimiento; - coordina y dirige el sistema nacional para el abasto.⁶⁵

10.- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.- Le corresponde la programación, el fomento así como asesorar técnicamente la producción agrícola, ganadera, avícola, apícola y forestal en todos sus aspectos; asimismo debe encauzar el crédito ejidal, agrícola, forestal y ganadero, en coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, hacia los renglones prioritarios; organizar, dirigir y reglamentar los trabajos de hidrología en cuencas, cauces de aguas nacionales, superficiales y subterráneas.⁶⁶

(64) Cfr. Obra citada. páginas 28-29.

(65) Cfr. Obra citada. páginas 29-30.

(66) Cfr. Obra citada. páginas 32-33.

11.- Secretaría de Comunicaciones y Transportes.- Administra los servicios federales de comunicaciones eléctricas y electrónicas, de correos y de ferrocarriles federales no encomendados a otros organismos. Atiende los asuntos relacionados con la radiodifusión. Se encarga de la vigilancia de las operaciones en las carreteras nacionales y, además, del otorgamiento de concesiones y permisos para el establecimiento y explotación de dichos servicios públicos y de la determinación de las normas y tarifas para el cobro de los mismos; cuidar en apoyo de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología de los aspectos ecológicos en los derechos de vía de las vías federales de comunicación.⁶⁷

12.- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.- Le corresponde formular y conducir las políticas generales de asentamientos humanos, urbanismo, vivienda y ecología; promover el desarrollo urbano de la comunidad así como fomentar la organización de las sociedades cooperativas de vivienda y materiales de construcción; conservar o administrar los inmuebles de propiedad federal destinados o no a un servicio público, o a fines de interés social; prever a nivel nacional las necesidades de tierra para vivienda y para el desarrollo urbano, y regular en coordinación con los gobiernos de los Estados y Municipios el sistema tendiente a satisfacer dichas necesidades; formular y conducir la política de saneamiento ambiental, en coordinación con la Secretaría de Salud.⁶⁸

(67) Cfr. Obra citada. páginas 35-36.

(68) Cfr. Obra citada. páginas 38-39.

13.- Secretaría de Educación Pública.- Atiende lo relacionado con la educación nacional, de acuerdo con las leyes relativas y con los planes aprobados. Al efecto, administra los programas específicos y fomenta la creación de centros de enseñanza; incrementa el acervo de las bibliotecas a su cargo; otorga becas, administra museos, organiza exposiciones artísticas y culturales; estudia los problemas y resoluciones de las razas aborígenes y promueve el avance de la ciencia y la tecnología.⁶⁹

14.- Secretaría de Salud.- Administra los servicios de asistencia y de carácter sanitario, ya sea directamente o en cooperación con las diversas entidades federativas. Se encarga de la vigilancia y control de las instituciones de beneficencia privada y la administración de los fondos públicos destinados a los mencionados servicios. Vigila las condiciones de la higiene veterinaria - en lo relacionado con los alimentos que puedan afectar la salud humana, y ejerce el control sobre el uso de drogas y productos medicinales. Atiende, asimismo, a los problemas relacionados con la contaminación ambiental.⁷⁰

15.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Atiende a la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; asimismo busca el equilibrio entre los factores de la producción; coordina la formulación y promulgación de -

(69) Cfr. RUIZ Massieu, José. obra citada. páginas 87-88.

(70) Cfr. Ley Orgánica de la Administración Pública: obra citada páginas 44-45.

los contratos-ley de trabajo; establece y dirige el servicio nacional de empleo y vigila su funcionamiento; coordina la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, - de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal.⁷¹

16.- Secretaría de la Reforma Agraria.- Tiene como atribuciones aplicar los preceptos relativos del artículo 27 constitucional, así como las leyes agrarias y sus reglamentos. Para tal efecto, concede o amplía las dotaciones o restituciones de tierras y aguas a los núcleos de población rurales; crea nuevos centros de población agrícola, interviene en la titulación y parcelamiento ejidal, atiende lo relativo a límites y deslindes de tierras comunales y ejidales; organiza y promueve la producción agrícola y ganadera de los ejidos, así como la industria rural ejidal; maneja los terrenos baldíos y nacionales y promueve la colonización, particularmente, para dar acomodo a la población ejidal excedente, - escuchando la opinión de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.⁷²

17.- Secretaría de Turismo.- Tiene a su cargo el fomento del turismo nacional y extranjero atendiendo los aspectos relacionados con la información, la transportación, el hospedaje, la alimentación, las tarifas, las medidas de higiene y seguridad en be-

(71) Cfr. Obra citada. páginas 46-47.

(72) Cfr. Obra citada. páginas 48-49.

neficio del turismo, etc., así como promover las medidas necesarias para incrementar la corriente turística del país; promover - en coordinación con las entidades federativas las zonas de desarrollo turístico nacional y formular en forma conjunta con la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología la declaratoria respectiva.⁷³

18.- Secretaría de Pesca.- Le corresponde formular y conducir la política pesquera del país; participar con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el establecimiento de los estímulos fiscales y financieros necesarios para el fomento de la actividad pesquera; determinar con la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología las épocas y zonas de veda de las especies acuáticas; promover en coordinación con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la industrialización de los productos pesqueros y el establecimiento de las plantas e instalaciones industriales.⁷⁴

19.- Departamento del Distrito Federal.- Atiende a los servicios públicos generales y específicos que requiera la población - del territorio metropolitano de acuerdo con lo establecido por la vigente Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, sobre la base de la directa participación ciudadana en relación con los asuntos de gobierno y conforme a las normas de la descentralización administrativa, cuyo proceso se lleva a cabo a través de sus Delegaciones Políticas.⁷⁵

(73) Cfr. Obra citada. páginas 49-50.

(74) Cfr. Obra citada. páginas 51-52.

(75) Cfr. Obra citada. página 53.

Asimismo no podemos pasar por desapercibido, el hecho de que también forma parte del cuadro institucional del Estado, el Procurador General de la República con funciones de carácter ejecutivo -como Jefe del Ministerio Público Federal- y de naturaleza consultiva al actuar por ministerio de ley como Consejero del Presidente de la República.

También cabe señalar que, el cuadro institucional del gobierno se integra, además, por un numeroso grupo de organismos descentralizados y empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y de fianzas, y de fideicomisos.

Solamente nos resta decir que, como consecuencia de lo anterior, el fenómeno administrativo de la descentralización ha revelado un gran dinamismo y ha concitado una permanente preocupación para lograr una coordinación más efectiva. Esto ha dado lugar a una revisión de la Ley para el control por parte del Gobierno Federal, de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, cuyas reformas han sido aprobadas y puestas en práctica.

CAPITULO TERCERO
LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO

- 3.1.- Origen histórico del sindicato en México
 - 3.1.1.- Epoca Colonial
 - 3.1.2.- Epoca Independiente
 - 3.1.3.- Etapa de la Revolución
 - 3.1.4.- Etapa Contemporánea
- 3.2.- Origen histórico de los Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 3.3.- Concepto moderno de "Sindicato"
- 3.4.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado

3.1.- Origen histórico del sindicato en México

3.1.1.- Epoca Colonial

La vida económica y social de la Nueva España se caracterizó desde el punto de vista de la legislación del trabajo, por la evidente coexistencia de dos regímenes distintos. Por una parte las disposiciones de las Leyes de Indias, régimen jurídico que consistía en el aprovechamiento de la mano de obra, y por la otra, el régimen corporativo protector de la industria fabril-urbana en manos de peninsulares. También existió el régimen corporativo protector de la pequeña industria urbana monopolizada desde sus orígenes por la raza que dominaba la cual creó una pequeña burguesía privilegiada.

Dentro de este contexto observamos que aparecen los gremios, los cuales han sido considerados como el antecedente primario de los sindicatos en la Nueva España.

Así encontramos que en la Nueva España existieron en la capital del Virreinato y en dos o tres ciudades importantes, las instituciones del Gremio, las cuales estaban regidas por las leyes de la época, es decir por las Ordenanzas de Indias. Los gremios se organizaban en una directiva compuesta por un tesorero, un oidor de cuentas o tenedor de libros, el veedor o autoridad suprema,

el alcalde o representante gremial y la mesa o junta de gobierno.

Formaban la relación de trabajo en el gremio el aprendiz, el oficial y el maestro. El aprendiz celebraba un contrato o escritura con el maestro o jefe del taller, obligándose éstos a cumplir con algunas prestaciones entre las que podemos señalar a: la enseñanza, el alojamiento, el vestido, la atención médica y el salario. Por lo que se refiere al oficial, tenía la calidad de trabajador y celebraba también una especie de contrato de trabajo con el Jefe del Taller pudiendo llegar a ocupar el lugar de éste, si sus conocimientos y pericia eran bastantes. A su vez el maestro, era el director del gremio y tenía facultades para contratar aprendices y oficiales, llegaba incluso a tener la calidad de patrón o tutor.⁷⁶

Es importante mencionar que durante la Colonia, el gremio no tuvo participación ni influencia en la vida política, ni contribuyó al mejoramiento o cambios desde el punto de vista social, parece ser que más bien la organización gremial proporcionó un medio para que se ahondaran más las diferencias entre la raza indígena y la española. Todo parece indicar que el régimen gremial no fue capaz de hacer un movimiento sindical organizado, debido a que al que podemos llamar proletariado colonial no tuvo nunca una conciencia clara acerca de sus propios intereses, problemas así como de sus derechos.

(76) Cfr. ROJAS Coria, Rosendo. "Tratado del cooperativismo en México." Editorial Fondo de Cultura Económica. México D.F., - Edición Segunda. 1982. páginas 60-61.

Mientras tanto las ideas políticas que surgieron en España, tuvieron como es de suponerse una resonancia en sus colonias y como consecuencia se dictaron una serie de Decretos Reales que desde 1783, empezaron a reformar a la organización corporativa hasta terminar su completa supresión por las Cortes de Cádiz. Observamos que la primera disposición que en ese sentido llegó a la Nueva España, fue la Real Orden del 25 de mayo de 1790 y posteriormente la Real Orden del 10., de marzo de 1798 que disponían:

"Que toda o cualquier persona pudiera trabajar en sus oficios o profesiones, sin otro requisito que el de hacer constar su pericia, aunque le faltaran los de aprendizaje, oficialía, domicilio y demás que prescindan las Ordenanzas."⁷⁷

Es claro que el golpe definitivo al régimen gremial fue dado por el Real Decreto del 8 de junio de 1813, el cual estableció las bases para la libertad de las asociaciones y ejercicio de las industrias, al ordenar:

"Todos los españoles y extranjeros que elijan domicilio en las ciudades del reino, podrán establecer libremente las fábricas y - oficios de cualquier naturaleza que sean, sin necesidad de licencia o de ingresar en un gremio."⁷⁸

A grosso modo hemos analizado la situación de los gremios durante la época de la Colonia.

(77) ROJAS Coria, Rosendo. obra citada. página 66

(78) Obra citada. página 66

3.1.2.- Epoca Independiente

Es evidente que el problema social, herencia del Virreinato, cuya solución dependía de métodos y sistemas que correspondía aplicar a los nuevos hombres, es decir a los nuevos gobiernos, abarcaba entre otros problemas una muy alta distribución de la riqueza sobre todo en el ámbito rural; la falta de centros de trabajo, para aprovechar los recursos naturales del país como resultado de una política proteccionista a la industria peninsular; un mínimo de protección efectiva en lo jurídico y en lo económico, para un contingente de asalariados en el campo, las minas y en otras actividades.

A continuación analizaremos lo que han establecido las diferentes Constituciones, en lo referente a la libertad de asociación de los trabajadores.

El Congreso de Apatzingán promulgó la primera Constitución de México el 22 de octubre de 1814, en ella el Legislador estableció el sufragio efectivo y la libertad de pensamiento, de imprenta y de muchas otras garantías individuales, pero no dictó resoluciones en materia económica y social. De esta manera, podemos decir que la libertad de asociación era un crimen para el liberalismo,

y la única asociación posible era la representada por el Estado - mismo y por consiguiente entre éste y el gobernado no podía haber ninguna agrupación que coartara o restringiera la esfera de acción libre y absoluta del gobierno.⁷⁹

Más tarde, durante la República (Primera) se promulgó la Congtitución el 4 de octubre de 1824, la cual ha sido considerada como la primera Constitución que rigió los destinos del país. Observamos que en el articulado de esta Carta Magna no se hizo referencia alguna al derecho de asociación profesional, ni al derecho de reunión, el cual es antecedente lógico de aquél.

En el año de 1836 se expidieron las llamadas Siete Leyes Congtitucionales, éstas fueron obra del Partido Conservador, cabe señalar que tampoco establecieron lo referente a la libertad de la persona humana para reunirse o asociarse en defensa de sus propios intereses.

Posteriormente las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843, - fueron un poco más amplias en el capítulo de las garantías individuales, ya que proclamaron la libertad de expresión, de imprenta de comercio, etc., pero también es notorio que el Legislador no - quizo reconocer el derecho de asociación profesional.⁸⁰

(79) Cfr. TENA Ramírez, Felipe. "Leyes fundamentales de México - 1808-1964" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Segunda. 1964. páginas 34-35.

(80) Cfr. Obra citada. páginas 406-407.

El Congreso Constituyente de 1856-1857 pudo haber dado un paso firme para sentar las bases de una verdadera reforma económica social, pero no fue así, tal vez porque la clase trabajadora no tuvo representación alguna en el mencionado Congreso.

Por lo que toca al derecho de asociación, cabe decir que, el Constituyente aprobó el artículo 22 del Proyecto, el cual quedó plasmado en el artículo 90., que nos permitimos transcribir:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar."⁸¹

Todo parecía indicar que el artículo 90., plasmado en la Constitución Federal iba a ser provechoso para la asociación profesional, pero sin embargo no resultó de esta manera, ya que el Código Penal de 1871 tipificaba como delito la reunión de los obreros que lucharan por mejorar sus condiciones, tales como mejor salario y condiciones de trabajo. El ordenamiento citado era terminante al establecer en su artículo 925 lo siguiente:

"Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a las que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro medio -

(81) TENA Ramírez, Felipe. obra citada. página 608.

la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo."⁸²

Por su parte, las leyes de reforma representaron la abolición definitiva del régimen gremial. Es importante mencionar que éstas Leyes no distinguían entre corporaciones religiosas (iglesias, cofradías, órdenes monásticas, etc) y corporaciones agrícolas e industriales (ejidos y gremios productores) cabe decir que éstas últimas desempeñaron un importante papel en la economía de aquella época.

De esta forma, en la Ley de Desamortización del 25 de junio - de 1856, determinaba en su artículo 30., el alcance y contenido - del término corporación, al establecer:

"Bajo el nombre de corporación se comprenden todas las comunidades religiosas de ambos sexos, cofradías, archicofradías, congregaciones, hermandades, parroquias, ayuntamientos, colegios y - en general todo establecimiento o fundación que tenga el carácter de duración perpetua o indefinida."⁸³

Lo anterior trajo como consecuencia, que el artesano del régimen gremial para poder subsistir tuvo que convertirse en asalariado de un incipiente capitalismo industrial de origen extranjero.

(82) Código Penal para el Distrito y Territorios Federales. Editorial Vda. de CH. Bouret. México D.F., Edición Primera 1907 páginas 315-316.

(83) ROJAS Coria, Rosendo, obra citada. página 138.

Por lo que se refiere a la supresión de comunidades y corporaciones indígenas el resultado fue: que el ejidatario desposeído - no tuvo más solución que convertirse en peón de las haciendas semifeudales.

Pero, los años posteriores a la Constitución Federal de 1857, marcan el punto de partida del movimiento sindical mexicano, el cual será objeto de nuestro análisis.

La primera agrupación con ese carácter es la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada por obreros de la Ciudad de México desde junio de 1853, debemos hacer mención de que si bien no pudo realizar la labor propia del sindicato obrero, sirvió de precedente para un vigoroso movimiento de organización de trabajadores. El mutualismo tuvo un notable florecimiento, por lo que una gran mayoría de Sociedades se formaron sobre la base de la ayuda mutua.

Pero como es de suponerse, este auge del mutualismo no podía durar mucho tiempo, pues, era por una parte insuficiente hasta para las necesidades mutualistas, ya que hacía gravitar sobre los exigüos salarios de los obreros las enfermedades y riesgos profesionales de los mismos, y, por otra parte empezaron a conocerse en México nuevas ideas sobre el problema social, problemas que para algunos encontraban solución en el Manifiesto Comunista, obra de Carlos Marx.

Con la propagación de las teorías sociales, principalmente de Carlos Marx y Federico Engels se inició la decadencia del mutualismo y el movimiento obrero de México tomó nuevos derroteros y, así aparece el auge del cooperativismo.

Es plenamente aceptado por los tratadistas en la materia que, con el cooperativismo se inició la segunda etapa del movimiento obrero, y así vemos que bajo esta nueva tendencia surgieron múltiples agrupaciones obreras. Nacieron así en todo el país, sociedades, hermandades, asociaciones, leyes, etc., proliferando enormemente el movimiento sindical en toda la República y adquiriendo cada vez mayor fuerza. En la capital y en los Estados se crearon sociedades cooperativas; en San Luis Potosí la "Asociación Potosina de Obreros" en el año de 1871; en Aguascalientes la "Suprema Hermandad" en 1872; en Guadalajara la "Fraternidad Jalisciense" y en Puebla la "Cooperativa Textil de Puebla". En la capital de la República de entre el número de sociedades y agrupaciones de diferentes denominaciones, señalaremos a la "Sociedad de Sombrereros", la "Sociedad de Zapateros", la "Sociedad de Impresores", etc.

Se distingue como el acontecimiento más importante de este período para el movimiento sindical, la creación del "Círculo de Obreros de México" en el año de 1872, iniciándose con ella una de las etapas más definitivas y por consiguiente una mejor orientación en la lucha de los trabajadores para alcanzar una mejor forma de vida.⁸⁴

(84) Cfr. ROJAS Coria, Rosendo. obra citada. página 198.

Podemos decir que el Círculo de Obreros de México contaba como una de sus principales tácticas de lucha, la huelga. Logró la aprobación del Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México el 20 de noviembre de 1874. lo anterior fue un paso definitivo ya que el Reglamento contenía disposiciones que lo hacen aparecer como un remoto antecedente de un contrato colectivo de trabajo. En 1876, ya contaba el Círculo con más de ocho mil afiliados y lanzó una convocatoria para la celebración del Primer Congreso Obrero Permanente, el cual empezó a trabajar en la Ciudad de México.

Siendo el Círculo Obrero la gran central mexicana de trabajadores no podía permanecer aislado de los problemas nacionales, de tal manera que el 17 de abril de 1876 el Congreso Obrero expidió un manifiesto, en el cuál los trabajadores demandaban: en el Punto quinto, el establecimiento de una Procuraduría del Trabajo que velara por el estricto cumplimiento de los contratos de trabajo; en el Punto sexto, exigían la implantación del salario mínimo; y en el octavo, la variación del monto del jornal cuando las necesidades del obrero lo reclamaran. El Congreso dedicó una atención preferente al asunto de la huelga; asimismo se ocupó del mejoramiento de la condición de la mujer obrera. Pero la falta de madurez en la clase directiva así como la política hostil del régimen, hicieron que el Congreso Obrero Permanente se disolviera en 1880.

A pesar del anterior fracaso y de la represión desatada por - las fuerzas porfiristas, el movimiento sindicalista seguía en la lucha representado principalmente por los trabajadores de la industria textil y los ferrocarrileros. Las principales agrupaciones - eran: "La Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos de Nuevo Laredo", "La Hermandad de Ferrocarrileros de Monterrey", "La Unión de Caldereros de Aguascalientes" y "La Praternidad de Trenistas de México"; las cuales dieron un vigoroso impulso al movimiento sindical de nuestro país.

Por otro lado, los trabajadores de la industria textil de los Estados de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, que estaban organizados - en sindicatos se reunieron en el Gran Círculo de Obreros Libres, participando activa y decididamente en el movimiento sindical llegando a plantear huelgas como las de Apizaco, Tlaxcala y la de los Tejedores de Tlalpan verificada en julio de 1868, en la que se logró que la jornada para menores y mujeres fuese de doce horas. Cabe señalar que, los trabajadores tuvieron la ayuda informativa de algunos órganos periodísticos destacando por su tendencia obrerista y socialista: El Hijo del Trabajador, La Internacional, La Revolución Social y otras más que lograron consolidar la gran fuerza del proletariado organizado.

Tal fue la situación de la organización de los trabajadores para defender sus derechos, durante la etapa Independiente así como en los primeros años de gobierno del General Porfirio Díaz.

3.1.3.- Etapa de la Revolución

La propaganda de las ideas anti-liberalistas y anti-individuales tuvo una marcada influencia en los objetivos de las primeras asociaciones profesionales de trabajadores. Pues, no sólo se buscaba mejorar salarios, prestaciones económicas, sino que su espíritu de superación había llegado al convencimiento de que era necesario un cambio radical en las estructuras de la sociedad.

Por ese espíritu de superación, surgen así los dos grandes movimientos sociales que hicieron historia; nos referimos a la Huelga de Cananea, Sonora (conflicto de la industria minera) y a la - de Rio Blanco, Veracruz, que tan profunda repercusión tuvieron en la conciencia nacional, y principalmente para los obreros marca - el punto culminante del derecho de coalición así como la próxima caída del régimen porfirista.

Recordemos que los mineros mexicanos de Cananea, percibían la mitad del importe de jornal que los extranjeros ganaban. Las peticiones de igualdad de salarios para todos fueron rechazadas, fue entonces que los mineros organizaron una manifestación de protesta y se declararon en huelga. Estas nobles y justas protestas tuvieron como resultado momentos sangrientos para los mineros, inter

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

viniendo inclusive para consumarlos los marines norteamericanos, asesinando a los trabajadores sin distinción de edad y sexo; esto sucedió en junio de 1905.⁸⁵

Por lo que se refiere a los sucesos sangrientos de Rio Blanco, encontramos que los obreros mexicanos de las empresas textiles ex tranjeras recibían jornales de hambre, laboraban de catorce a quin ce horas diarias. Para defenderse de esta crítica situación los obreros pidieron un aumento de salario, consistente en diez centa vos diarios para los hombres y cinco centavos para las mujeres; - ante esta situación la dictadura porfirista empezó a poner en prác tica su política tendenciosa, dictando al efecto un absurdo Lando presidencial adverso a los obreros, los cuales mostraron su incom formidad siendo esta acallada por una de las más terribles y san- grientas represiones, en toda la historia del movimiento obrero - ⁸⁶ mexicano.

En éstos años es fundado el Partido Liberal Mexicano por los hermanos Flores Magón (1906) el cual orientó sindicalmente a un considerable sector del contingente obrero. La ideología del mencionado Partido era una mezcla de sindicalismo y anarquismo, que fructificó más tarde en la creación de la Casa del Obrero Mundial

Una vez derrumbada la dictadura porfirista, la organización - de los trabajadores a raíz del triunfo del Presidente Francisco -

(85) Cfr. ROUAI, Pastor. "Génesis de los artículos 27 y 123" Edi tado por la Comisión Nacional Editorial del PRI. México D.F. Edición Primera. 1984. página 23.

(86) Cfr. Obra citada. página 23.

Madero, siguió adelante, creándose para discernir los múltiples - conflictos de trabajo un Departamento de Estado. Siguiendo con el movimiento obrero, vemos que en 1911 apareció la Confederación Nacional de Artes Gráficas que tuvo considerable influencia en el - desarrollo del movimiento sindical en todo el país. Sus órganos - informativos fueron el Radical y el Socialista, obviamente que se buscaba la organización de los trabajadores bajo las ideas socialistas.

Producto de esa actividad fueron varias ligas de resistencia en la República, entre otras encontramos además de las formadas - en el Distrito Federal, a la Unión Mexicana en los Estados del - Norte, la Confederación de Trabajadores en Torreón y el extraordinario auge del Sindicato de los Estados de Veracruz y Tamaulipas, el Gremio de Alijadores de Tampico y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana.

Dentro de todo este contexto, nace la Casa del Obrero Mundial lo cual fue un verdadero acontecimiento dentro de la historia del movimiento obrero mexicano. Nació la institución en el año de 1912 el propósito de sus fundadores fué el de crear un órgano orientador de las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por mejores prestaciones sociales. Su programa originario se resume en: afirmación de la lucha de clases, organización del proletariado en asociaciones profesionales, estas, en federaciones,

las que a su vez, integran las Confederaciones Nacionales; preg-naban la huelga general como principal medio de lucha.⁸⁷

El movimiento obrero así manifestado tuvo un acérrimo enemigo, nos referimos al general Victoriano Huerta, quien suprimió la Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914, al mismo tiempo que desató una terrible represión en contra de sus dirigentes, lo que fue una cosa común durante su régimen de gobierno.

Posteriormente con el triunfo de don Venustiano Carranza se reorganizó la Casa del Obrero Mundial, y los obreros celebraron un pacto con las fuerzas armadas de la revolución carrancista, su mándose a la lucha con sus Batallones Rojos. Al triunfo del carrancismo, los citados Batallones fueron disueltos, esto sucedía en el año de 1916, y sin mayor explicación el gobierno desató una persecución contra el movimiento sindicalista.

La actitud de los obreros mexicanos ante esta situación, fue la de seguir siempre adelante con sus ideales a pesar de la represión desatada por el gobierno, por lo que organizados en la Casa del Obrero Mundial y en la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, iniciaron una serie de pláticas con obreros norteamericanos iniciándose con ello la tendencia internacionalista del movimiento obrero, naciendo tiempo después la Federación Panamericana del Trabajo.

(87) Cfr. PARRA Prado, Manuel. "Historia del movimiento sindical de los trabajadores del Estado" Editado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México D.F. Edición Primera. 1982. páginas 40-41.

A grandes rasgos hemos analizado la situación que vivieron los trabajadores durante la época de la revolución mexicana, etapa en la que sus movimientos reivindicatorios fueron sofocados de una manera cruel y sangrienta; a continuación analizaremos la situación de los trabajadores durante la época contemporánea.

3.1.4.- Epoca Contemporánea

La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917 en la Ciudad de Querétaro, consagró en la fracción XVI del artículo 123 como garantía social, el derecho de asociación tanto para obreros como patrones, en defensa de sus respectivos intereses.

En el Proyecto presentado al Constituyente por la Comisión encabezada por José Natividad Macías para redactar el título respectivo, se incluye ya el derecho de asociación profesional. En la exposición de motivos se dice:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en algunos casos es más necesaria la unión entre individuos dedicados a trabajar para otros por un salario a fin de informar las condiciones en que se va a prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajado-

res cuando los patrones no acceden a su petición, es de cesar en el trabajo colectivamente; todos los países reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejecuten sin violencia." 88

El texto del Proyecto proponía la siguiente redacción:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." 89

Observamos que este texto pasó íntegramente al cuerpo de la - Constitución, sin que la Asamblea lo modificara.

Volviendo al movimiento sindicalista, observamos que la Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana se constituyó con base en la fracción XVI del artículo 123, como una asociación profesional, en su mejor período comprendido entre los años de 1917 a 1926, tenía aproximadamente sesenta y cinco federaciones obreras en toda la República, ciento cinco sindicatos en el Distrito Federal, cerca de mil en el resto del país, además de mil quinientos sindicatos campesinos.

Durante el gobierno del general Lázaro Cárdenas, el movimiento obrero toma nuevo cariz y su política al respecto la establece en su famoso discurso de Monterrey. Sus puntos fundamentales son:

(88) ROUAIX, Pastor, obra citada. página 95.

(89) Obra citada. página 99.

a).- Organización de las clases laborantes del país en una central única de trabajadores;

b).- Esfuerzo del gobierno para evitar la formación de sindicatos blancos y toda maniobra patronal que pretendiera intervenir en la vida sindical;

c).- Proclamación del derecho del Estado para asumir el papel de árbitro regulador de la economía nacional como protector de las clases desheredadas; y

d).- Limitación de los conflictos obrero-patronales a la capacidad económica de los empresarios.

El gobierno convocó al Congreso Nacional de Unificación Obrera que se celebró en la capital del país los días 26, 27 y 29 de febrero de 1936, habiendo surgido del mismo la Confederación de - Trabajadores de México que vino a señalar un nuevo camino al movimiento obrero mexicano. Sus principales ideas parten del pensamiento del licenciado Vicente Lombardo Toledano, quien contó desde - luego con el apoyo del entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas. A la salida de Lombardo Toledano, ocupó el - puesto de máximo dirigente de la CTM, Fidel Velázquez, que en esa época perteneció a la vieja guardia anarco-comunista.

Una vez analizado el origen histórico del sindicato en general, a continuación estudiaremos lo relativo al origen del sindicato de los trabajadores al servicio del Estado.

3.2.- Origen histórico de los Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado

Los trabajadores al servicio del Estado estuvieron luchando - por largo tiempo en busca no solamente de la formación de sus sin dicatos, sino también por la de asociación, de esta manera podemos mencionar como un remoto antecedente de asociación, la formación de "La Asociación Mutualista de Empleados Públicos" integrada principalmente por empleados de los Ministerios de Hacienda y de Relaciones, a los que posteriormente se adhirieron los del Departamento del Distrito y del Congreso. Esta mutualidad, que así funcionaba en realidad, se organizó el 14 de marzo de 1875.

Ya en forma sindical, se organizó la "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado" el 8 de julio de 1935, contando con los siguientes sindicatos: Sindicato de Limpia y de Transportes, Sindicato de Trabajadores de Talleres Gráficos de la Nación, Unión de Trabajadores de Establecimientos Fábriles (mate-

riales de guerra), Unión de Obreros de la Penitenciaría del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores de Aguas Potables y Saneamiento del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores de Talleres de Maestranza, Sindicato de Trabajadores de Pavimentos y Calzadas, Sindicato de Obreros de Parques y Jardines, Sindicato de Trabajadores del Panteón Civil, Unión Sindical de Trabajadores del Departamento de Salubridad Pública, Sindicato de Trabajadores de Alumbrado Público del Departamento del Distrito Federal, Sindicato de Obreros de Artes Gráficas de la Secretaría de Agricultura y Fomento, Sindicato de Trabajadores de la Oficina Técnica de la Dirección de Obras Públicas, Sindicato de Trabajadores - Cadeneros de la Dirección y Subdirección del Catastro del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores del Departamento Forestal, Sindicato Revolucionario Socialista de Trabajadores del Bosque de Chapultepec, Sindicato de Trabajadores de la Beneficiencia Pública, Unión Sindical de Trabajadores del Museo Nacional, Unión Sindical de Trabajadores Manuales de la Secretaría de Hacienda y Crédito, Unión Sindical de Trabajadores de la Economía Nacional, y el Sindicato de Obreros y Trabajadores de Delegaciones de Servicios Urbanos y Obras Públicas.⁹⁰

La Alianza se encontraba inspirada en el pensamiento del entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, en el sentido de que los Trabajadores al Servicio del Estado tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.

(90) Cfr. PARRA Prado, Manuel. "Historia del movimiento sindical de los trabajadores del Estado" Editado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México D.F., Edición Primera. 1982. páginas 62-63.

Esta Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado se une al Comité Nacional de Defensa Proletaria, del que - formaban parte la gran mayoría de las organizaciones obreras de - México de la que vino posteriormente a nacer la Confederación de Trabajadores de México, la conocida CTM de la que ya hemos hablado en el inciso que precede.

En su obra Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Manuel Parra Prado señala que los principales - postulados por los que luchó la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, fueron las siguientes: inclusión de los Trabajadores del Estado en la Ley Federal del Trabajo; reformas a la Constitución para que los Trabajadores de Materiales de Guerra pudieran organizarse; ya que se les consideraba como si fueran miembros del ejército; jornada de ocho horas diarias de la bor y suministro de medicinas; vacaciones; descanso obligatorio - del séptimo día; suspensión de ceses cada fin de año.

Manuel Parra Prado nos menciona que, no solamente se luchó - por las reivindicaciones anotadas, sino que también se luchó en - contra de algunos titulares de Secretarías y Departamentos Autóno mos, quienes se oponían tenazmente a través de sus subalternos, a que los trabajadores se organizaran en sindicatos en sus respecti vas dependencias.

Cabe mencionar que de entre estas uniones y sindicatos, figuraban de una manera importante: La Alianza de Infenterías de Servidores del Estado; el grupo de mujeres denominado Evolución Femenina de Economía Nacional; la Unión Nacional de Empleados del - Gobierno.

Las agrupaciones citadas se dieron a la tarea junto con otras agrupaciones de trabajadores al servicio del Estado, a la integración de un Congreso Nacional por la unidad de los Trabajadores al Servicio del Estado, de este Congreso surgiría la Central Sindical que sería la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, la cual será objeto de nuestro estudio en el punto 3.4 del presente capítulo.

3.3.- Concepto moderno de "Sindicato"

Para el desarrollo del presente inciso, principiaremos citando el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues, - en este se define al sindicato:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."⁹¹

(91) Ley Federal del Trabajo. Editorial Editores Mexicanos Unidos S.A. México D.F., Edición Primera. 1988. página 106.

Comentando el artículo citado, pensamos que es correcto ya que las necesidades de la vida moderna laboral hacen indispensable la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes. De manera que la organización de trabajadores en sindicatos es conveniente no sólo para los propios obreros sino también y muy particularmente para las empresas, ya que entre otras cosas siempre será preferible tratar los problemas que se presenten con un grupo de representantes de los trabajadores que con todos los obreros.

Mientras que la Ley Federal del Trabajo vigente define al sindicato de la manera citada, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reserva este derecho a los Trabajadores de Base, pues, en su artículo 67 establece:

"Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."92

Por considerar que es importante el comentario que hace al precepto citado, a continuación nos permitimos enunciar las palabras del licenciado Miguel Cantón Moller:

"En principio la definición de sindicato corresponde a la Ley Federal del Trabajo ya que el artículo 67 de la Ley relativa dice que son las asociaciones de trabajadores (...) conatituidas para

(92) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. obra citada. página 20

el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; pero difiere la definición en el sentido de que incluye una frase "que laboran en una misma dependencia". Esto hace que tales sindicatos queden circunscritos a solamente uno por dependencia."93

Es importante mencionar en este momento, que los empleados de confianza quedan totalmente excluidos de las agrupaciones sindicales; esto es por la propia naturaleza de sus funciones y porque - el artículo 8o., así lo establece:

"Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., los miembros del Ejército 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."94

La siguiente Tesis Jurisprudencial confirma lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al ordenar lo siguiente:

"SUSPENSIÓN DE DERECHOS SINDICALES. NULIDAD DE LA. (ART. 70). No es procedente la suspensión de un trabajador de base en sus derechos sindicales, por el simple hecho de que el mismo realice

(93) GANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático" Editorial PAC S.A México D.F., Edición Primera 1988 páginas 148-149.

(94) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. obra citada. página 24.

labores propias de un empleo de confianza, toda vez que la sola - función no varía la categoría del empleado.

Laudo: Exp. No. 471/47. C. Angel Ruiz Velázquez Vs. Sindicato Revolucionario de la Contaduría Mayor de Hacienda."95

Finalizaremos el presente inciso señalando que, los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado actualmente se encuentran confederados, autodenominándose Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, la cual será objeto de nuestro estudio en el siguiente inciso.

3.4.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado

Señalabamos al término del inciso 3.2, que en 1936 se celebró un Congreso de Unidad del que surgió una nueva organización de los trabajadores al servicio del Estado, si bien con objetivos similares, pero a la que ya se agrupan muchas organizaciones de los trabajadores de otras dependencias, nos referimos a la Federación Nacional de Trabajadores del Estado. Una de sus más relevantes tareas, fue la realización del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado:

(95) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. obra citada. página 592.

Con la aprobación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores - al Servicio del Estado, se autoriza y reglamenta la organización de los trabajadores, por lo que en cumplimiento de lo que este Estatuto señala en sus artículos 55 y 4o. Transitorio: el primero, que es una obligación de los sindicatos formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central de los mismos que será reconocida por el Estado; y el segundo, disponía la integración de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, una vez constituida la mayoría de los Sindicatos.

Señala Manuel Perra Prado que, en base a estas disposiciones la Secretaría de Gobernación convocó a los sindicatos para constituir la Central Unida de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que del 29 de octubre al 2 de noviembre de 1938 se celebró en la Ciudad de México el Congreso Constituyente.

Por su parte el licenciado Miguel Cantón Moller, indica:

"Al Congreso Constituyente concurrieron representaciones de los sindicatos de cada una de las Secretarías y Departamentos de Estado y algunas otras unidades administrativas autónomas; el total de delegados fué de 135 y el día 29 de octubre de 1938 se declaró constituida la Federación de que se trata, aunque para los efectos legales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - concedió el registro hasta el 24 de noviembre de 1940." 96

(96)

CANTON Moller, Miguel. Obra citada. página 159.

Con respecto a la estructura actual de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos que su soberanía se ejerce en los términos del capítulo IV de sus Estatutos a través de sus órganos superiores de gobierno, que son los siguientes:

- a).- Congreso Federal;
- b).- Consejo Federal; y
- c).- Comité Ejecutivo Nacional.

a).- Congreso Federal.- Es la máxima autoridad y tiene como principales facultades las siguientes: Nombrar y remover a los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional y a las Comisiones Nacionales del mismo, así como a los representantes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a los Procuradores del Trabajo ante dicho Tribunal, a los representantes ante la H. Junta Directiva del ISSSTE y a los representantes ante la Comisión del Fondo de la Vivienda del ISSSTE; intervenir en los conflictos de carácter colectivo que uno o varios sindicatos federados tengan con el Estado; intervenir en los sindicatos de nueva creación; representar a los sindicatos federados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando le sea solicitado; convocar a los Congresos y Consejos Federales ordinarios, dentro de los plazos señalados en los Estatutos; conocer y aprobar en su caso el informe que rinda el Comité Ejecutivo Nacional sobre las labores realizadas; reformar los Estatutos de la Federación; etc.⁹⁷

(97) PARRA Prado, Manuel. obra citada. páginas 240-241.

b).- Consejo Federal.- Son ordinarios cuando se celebran cada doce meses y extraordinarios cuando el Comité Ejecutivo Nacional lo considere necesario. Se integra por tres delegados de cada uno de los sindicatos federados y se reúne de acuerdo con la convocatoria del Comité Ejecutivo Nacional. Entre sus facultades podemos enumerar las siguientes: conocer de las renunciaciones definitivas que presenten los miembros de las direcciones y comisiones nacionales permanente y demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional; dar posesión a los suplentes de los Secretarios del Comité Ejecutivo Nacional; reformar los Estatutos de la Federación, cuando el Congreso Federal lo faculte para ello; conocer y aprobar la admisión de nuevos sindicatos que le sean presentados por el Comité Ejecutivo Nacional.⁹⁸

c).- Comité Ejecutivo Nacional.- Es el órgano de gobierno sindical representativo de los intereses generales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto ejecuta los acuerdos emanados de Congresos y Consejos de los Estatutos en vigor. Es electo en un Congreso Federal y tiene un ejercicio de tres años. Para ser uno de sus miembros se requiere: a).- ser miembro activo de un sindicato federal con antigüedad mínima de cinco años; b).- tener una trayectoria sindical limpia; y c).- ser empleado de base.

Para cada uno de los Secretarios del Comité Ejecutivo Nacio--

(98) Cfr. PARRA Prado, Manuel. obra citada. página 242.

nal, el Congreso designa un suplente que los sustituya temporal o definitivamente. Entre las facultades principales del Comité Ejecutivo Nacional podemos enumerar a las siguientes: ejercer la representación máxima de la Federación; cumplir y hacer cumplir las disposiciones de los Estatutos y Reglamentos de la Federación, así como los acuerdos de los Congresos, Consejos Federales y Plenos; intervenir en los asuntos internos de un sindicato, a petición de cualquiera de las partes afectadas.⁹⁹

Tal es a grosso modo la estructura que presenta actualmente - la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Para terminar con el presente inciso, únicamente nos resta decir que, para el año de 1986 la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado contaba con noventa y dos sindicatos afiliados y que los burócratas federales suman de acuerdo a los censos y proyecciones, cerca de dos millones de personas.

(99) Cfr. PARRA Prado, Manuel. obra citada. página 244.

CAPITULO CUARTO
ANALISIS COMPARATIVO DEL SISTEMA DEL
SERVICIO CIVIL DE CARRERA

4.1.- Costa Rica

4.2.- España

4.3.- Estados Unidos

4.4.- Francia

4.5.- Gran Bretaña

4.6.- México

4.6.1.- Servicio Civil de Estructura Abierta

4.6.2.- Servicio Civil de Estructura Cerrada

4.1.- Costa Rica

El tipo de gobierno que existe en Costa Rica ha sido denominado como el de una "República Democrática"; existe por lo tanto su Constitución Política la cual data del 7 de noviembre de 1949, en base a esta Norma Suprema, el 30 de mayo de 1953 se promulgó el Estatuto del Servicio Civil. Conforman el marco legal del Servicio Civil las siguientes Leyes, Decretos y Reglamentos: la Ley de Salarios de la Administración Pública del 7 de octubre de 1957; - los diversos tipos de Decretos relativos a la creación y reformas del Organismo del Servicio Civil; así como el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.

El Organismo macroadministrativo del Servicio Civil está representado por la Dirección General del Servicio Civil, este es dependiente del Ejecutivo y se integra con: un Director General; un Tribunal del Servicio Civil, un Oficial encargado de reclamaciones e información de despido y, nueve departamentos auxiliares. - Entre sus múltiples funciones cabe mencionar a las siguientes: de de analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo; seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal del Poder Ejecutivo; establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia y, promover programas de entrenamiento de personal.

(100) Cfr. CHAVEZ Alcázar, Margarita. "El servicio civil de carrera en la administración pública mexicana" Edición del Autor México D.F., Edición Segunda. 1987. página 38.

El reclutamiento de personal es centralizado a través del Departamento del Servicio Civil, para tal efecto se deben cubrir los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases.

En lo referente a la selección de personal observamos que, toda vacante que no pueda cubrirse por ascenso, debe comunicarse a la Dirección General del Servicio Civil, ésta debe presentar lo más pronto posible una lista de candidatos por orden de méritos, los cuales deben de aprobar los exámenes de habilidad mental y específicos elaborados en el país, aunque como es obvio, siguiendo los patrones establecidos internacionalmente.¹⁰¹

Para un adecuado Servicio Civil se hace un manejo de Catálogos y Tabuladores, así como del Manual Descriptivo de Clases, este ordena las especificaciones de las clases de los puestos que integran el Servicio Civil. Con respecto a las remuneraciones, estas se fijan a través de Reglamentos Especiales en los cuales se tiene presente la situación financiera, las funciones del cargo, y el costo de la vida.¹⁰²

Asimismo observamos que la capacitación se realiza a través de la Dirección General del Servicio Civil; ahora bien, para la promoción se toma en cuenta: la eficiencia de los empleados, determinadas calificaciones periódicas, la antigüedad.

(101) Cfr. Documento: "La administración de recursos humanos en el gobierno federal." BRAVO, Braulio. et al. Mimeógrafo. México D.F., 1985. página 33

(102) Cfr. Obra citada. página 34

Nos parece importante mencionar que, a 30 años de institucionalizado el Servicio Civil, se han propuesto reformas a la Ley - del Servicio Civil para hacer extensivo el régimen del Servicio a los demás poderes del Estado y a todas sus instituciones Descen-- tralizadas, tanto autónomas como semiautónomas.

Finalizaremos lo referente al Servicio Civil en Costa Rica, mencionando una característica que a nuestro modo de ver es muy importante, y que consiste en el hecho de que se exige la no par-- ticipación política a los dirigentes del Servicio Civil

4.2.- España

Podemos decir que, en España a la caída del franquismo se ha consolidado la democracia y por consiguiente se encuentra en plena vigencia la Constitución de 6 de diciembre de 1978; en la cual se encuentran las bases de la administración pública.

Tradicionalmente la mayoría de los autores españoles agrupan en diversas categorías al personal al servicio de la administra-- ción pública española; de esta manera Haro Belchez Guillermo por ejemplo señala la existencia de los siguientes grupos: personal de

carácter político, funcionarios profesionales, trabajadores ligados con la administración por un contrato laboral, contratistas de obras públicas, los colaboradores voluntarios de la administración, etc.

Para el autor citado, el concepto de funcionario público no ha sido precisado con claridad y, se ha intentado distinguirlo de la autoridad, mediante características materiales, y del obrero mediante el criterio de la naturaleza de las normas que se les aplican. De tal manera que mientras los funcionarios se rigen por normas administrativas, los obreros están sometidos a normas laborales. Lo anterior se confirma con las siguientes citas:

"La Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964; en su artículo 10., señala que; los funcionarios de la administración pública son las personas incorporadas a la misma por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulada por el derecho administrativo."¹⁰³

"Por contra, son trabajadores al servicio de la administración civil los contratados por ésta con dicho carácter, de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable"¹⁰⁴

Por otro lado cabe referir que, tradicionalmente en la función pública española la gestión de personal se atribuía al Ministro -

(103) HARO Belchez, Guillermo. "Aportaciones para la reforma de la función pública en México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. - 1988. página 237

(104) Obra citada. página 237.

de cada Departamento, quien a su vez configuraba al subsecretario como jefe del personal. A partir de la reforma de 1964 se atribuyen importantes competencias al Gobierno y al Ministerio de la - Presidencia, estableciéndose que todo el personal al servicio de la administración del Estado tendrá dependencia orgánica de la - Presidencia del Gobierno, sin perjuicio de las que funcionalmente tengan con cada Departamento. Así vemos que la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública contempla en sus artículos 30. al 10, como órganos superiores de la función pública: Al Gobierno, al Presidente del Gobierno; al Ministro para las Administraciones Públicas; al Ministro de Economía y de Hacienda, a la Comisión Superior de Personal , al Consejo Superior de la Función Pública, a la Comisión de Coordinación de la Función Pública y a los Delegados del Gobierno y Gobernadores Civiles. Es necesario mencionar - que, cada uno de estos órganos tiene funciones específicas referentes al servicio civil.

Asimismo, la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública crea el llamado Consejo Superior de la Función Pública, el cual está concebido como el Organismo Superior Colegiado de Coordinación y Consulta de la Política de Función Pública, así como de la participación del personal al servicio de las administraciones públicas. Al lado de este órgano, también tenemos a la Comisión de Coordinación de la Función Pública entre sus funciones están las de coordinar la política de personal de la administración del Es-

tado y la de las Comunidades Autónomas, con objeto de formar el -
plan de oferta de empleo público y proponer las medidas que sean
precisas para ejecutar lo establecido en las bases del régimen es
tatutario de los funcionarios.¹⁰⁵

Por lo que hace a las competencias de dichos órganos, estas -
son distintas; pues, en tanto que el primero es un órgano de coor
dinación y consulta de la política general de la función pública
del Estado; el segundo es el encargado de coordinar dicha políti
ca con las Comunidades Autónomas.

Por lo que se refiere a la selección, formación y perfecciona
miento encontramos la siguiente situación: las administraciones -
públicas seleccionan su personal, ya sea funcionario o laboral, -
de acuerdo con su oferta de empleo público mediante convocatoria
pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-
oposición libres; con esto se logran los principios constituciona
les de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la publicidad.

En cuanto a la formación de funcionarios se consideran dos as
pectos: primero, los estudios que se realizan para presentarse a
las correspondientes pruebas selectivas y segundo, la manera en -
que debe completarse la formación de quienes resultan selecciona
dos.

(105) Cfr. Obra citada. páginas 244-245

Ahora bien, por lo que respecta al perfeccionamiento de los funcionarios, este está encaminado a actualizar al funcionario - tanto en las disposiciones como en las técnicas a aplicar; asimismo el perfeccionamiento de los funcionarios se puede alcanzar por medio de un sistema externo, como es el caso de los cursos impartidos por el Instituto Nacional de Administración Pública.

Finalmente, diremos que la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública remite a las relaciones de puestos de trabajo que se aprueben, la determinación de los cuales se proveen por - concurso y cuales por libre designación. Para los puestos de trabajo no reservados a la libre designación se establece la provisión por Concurso, procedimiento que se inicia en los propios Departamentos interesados y con la aprobación de la Secretaría de - Estado para la Administración Pública. Cada Ministerio resolverá los concursos para la provisión de los puestos adscritos a su Departamento.

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23.1, del Reglamento de Provisión la facultad de proveer los puestos - de libre designación corresponde a los Ministros de los Departamentos de los que dependen, y a los Secretarios de Estado en el - ámbito de sus competencias. Debemos hacer la observación de que, las personas nombradas por este sistema pueden ser libremente cesadas.

106

(106) Cfr. Obra citada. página 265

4.3.- Estados Unidos

Por lo que hace a los Estados Unidos de Norteamérica, ha sido aceptado por la mayoría de los tratadistas de la materia, que su característica es la de ser un "Estado Democrático Federal"; en base al régimen federal vigente, la legislación norteamericana sobre la función pública ha expedido numerosas leyes de servicio civil, una en cada Estado que forma la Unión, de la que se derivan las municipales; situación que hace que por ejemplo, de los 3050 municipios de la Nación, 2000 tengan sus propias leyes de servicio civil. Es obvio, que no existe ningún Estado de la Unión en el cual no esté establecido el sistema de mérito como forma de acceso a la administración estatal.

Conforman el marco legal del Servicio Civil las siguientes Leyes, Decretos y Reglamentos: Ley de Clasificación, Ley de Reformas al Servicio Civil, Ley de Etica en el Gobierno, Ley de Retiros, - Ley sobre Incentivos y Premios, Ley sobre Capacitación de los Empleados de Gobierno, Ley sobre Regulaciones Laborales; Decreto Orden Ejecutivo 1149; Reglamento Etico y otro tipo de reglamentaciones.

El Organismo macroadministrativo del Servicio Civil está repre--

sentado por la Agencia Central de Administración de Personal, esta depende del Ejecutivo, su integración es la siguiente: Director General, Director Adjunto, Gerentes y Jefes de División. Entre algunas de sus funciones más significativas encontramos: la dirección en el manejo de la fuerza federal del trabajo; normativas de planeación y política; coordinación y evaluación programática; administración y desarrollo del personal ejecutivo; relaciones con el Congreso; evaluación del desempeño y, ética gubernamental.¹⁰⁷

Este país si cuenta con organismos microadministrativos entre los que cabe mencionar: la Autoridad Federal de Relaciones Laborales; el Comité del Servicio Civil y el Consejo de Protección al Mérito. Ostentan el nivel jerárquico de: Dirección o Comisión Parlamentaria. Entre sus funciones podemos contar: llevar la política de relaciones laborales; legislación laboral; investigación de prácticas laborales inadecuadas o prohibidas; políticas de administración de personal, salarial y clasificación de puestos; políticas de seguridad en el empleo.¹⁰⁸

El proceso de reclutamiento de personal es centralizado, las vacantes se dan a conocer en las oficinas de correos; para puestos especiales es descentralizado en cada Departamento de Estado.

Ahora bien, por lo que se refiere a la selección de personal encontramos la siguiente situación: el requisito mínimo a niveles

(107) Cfr. Documento: "La administración de recursos en el gobierno federal". Obra citada. páginas 23-24

(108) Cfr. Obra citada. página 24

inferiores es la secundaria; para ingresar al sistema de desarrollo continuo se requiere la revisión de calificaciones por parte de la Agencia Central; el examen de candidatos es centralizado en la Agencia Central de acuerdo a la habilidad, conocimiento y capacidad por medio de un examen de oposición. Para supervisores y directores de nuevo ingreso deben prestar un período de prueba antes de tener el nombramiento definitivo; al personal especializado se le aplican exámenes prácticos y de reconocimiento en su especialidad; se revisan los trabajos elaborados en la Universidad o vida profesional.

Mencionábamos que para puestos especiales el proceso de reclutamiento es descentralizado en cada Departamento de Estado, y para tal efecto se cuenta con: un Tabulador General de Sueldos, la Ley de Clasificación que establece la escala reglamentaria y define dificultad, responsabilidad, descripción del trabajo y límites de sueldos en cada grado. Por lo que hace a las remuneraciones, estas se fijan de acuerdo con la categoría del empleado y en relación con su antigüedad en el gobierno.

Por otra parte, señalaremos que la capacitación se realiza a través de organismos gubernamentales y convenios con otras instituciones; puede ser en tres niveles: Directivo, Supervisión y Empleados.

Para un óptimo desarrollo del personal se cuenta con: recompensas, asignaciones o promociones con base en el sistema de mérito o valuación; incentivos y reconocimientos al desempeño excelente; asimismo los directores y supervisores pueden obtener un pago al mérito de acuerdo a su desempeño.

La promoción se realiza de acuerdo al sistema de méritos para empleados y de actuación para ejecutivos. Por otro lado, entre las causales de despido podemos mencionar a las prácticas laborales - prohibidas, también se presenta en caso de resultados insatisfactorios del sistema de valuación después de un período de prueba - de un año.¹⁰⁹

Es importante mencionar, que los trabajadores del gobierno no tienen derecho a la huelga, aunque existen uniones y federaciones, estos no son sindicatos propiamente dichos.

4.4.- Francia

En el presente inciso estudiaremos lo referente al servicio civil en Francia, del cual cabe decir que, tiene un tipo de gobierno que ha sido calificado como "República Democrática" en la cúspide de su sistema legal se encuentra la Constitución, la que

(109) Ofr. Obra citada. página 28

a su vez establece las bases de la función pública. Conforman el marco legal del servicio civil las siguientes Leyes, Decretos y - Reglamentos: Ley Reglamentaria de 1959; Estatuto General de 1944, Estatuto General de 1959, Estatuto General de 1975; así como distintos tipos de Reglamentos correspondientes a cada Departamento de Estado. Cabe señalar que la última disposición la constituye - la Ley de 13 de julio de 1983 (Título 1 del Estatuto General).

El Organismo macroadministrativo del servicio civil esta representado por la Dirección General de la Función Pública, la cual encuentra su origen en el Estatuto de 1946. Se integra con un Director, Jefe de Servicios y Subdirector. Entre sus funciones encontramos todas las referentes a la materia, vigilando la aplicación del Estatuto y determinando de acuerdo con los Ministros las reglas generales del reclutamiento, al igual que de común acuerdo - con el Ministro de finanzas la aplicación de los principios relativos a la clasificación de los funcionarios en categorías jerárquicas y el perfeccionamiento de los métodos de trabajo, entre - otros etc.¹¹⁰

Por lo que hace a sus organismos microadministrativos podemos enunciar entre otros: la Dirección de Personal y Asuntos Sociales; Comisiones Paritarias Ministeriales; dependen de cada Ministro de Estado; entre sus funciones se cuentan: el desarrollo de concur--

(110) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. página 192

sos para personal con experiencias en la administración de personal, así como proponer al personal factible de promoción.

El reclutamiento de personal se realiza a través de concursos con excepción de empleados auxiliares y contractuales, son fuentes de reclutamiento: la Escuela Nacional de Administración Pública y los Institutos Regionales.

Por otro lado, vemos que la selección de personal la realizan los órganos de gestión y está ligada a los concursos de oposición, para ello se efectúan concursos locales a nivel nacional. Para personal de nivel superior se pide como requisito el título y los trabajos académicos o profesionales; o bien tener cinco años de experiencia en el Servicio Civil; por lo que hace al personal especializado se le asigna una tarea de su especialidad.¹¹¹

Por ser necesaria para un eficaz servicio civil, no podemos dejar de señalar lo referente a la capacitación la cual se lleva a efecto por medio de la Escuela Politécnica, Escuela Nacional de Minería, los Institutos Regionales y Escuelas Especializadas de Gobierno, así como Universidades y gobiernos europeos.

En cuanto al ascenso, se pueden concebir dos procesos: el ascenso por antigüedad y el ascenso por selección. Para el desarrollo del personal se cuenta con un programa de Relaciones Humanas,

(111) Cfr. "Proyecto para la instauración del Servicio Civil de Carrera en México." Publicado por la Secretaría de Programación y Presupuesto. México D.F., 1983. página 9

asimismo cabe señalar que las prestaciones se obtienen a través - de la Seguridad Social. Por lo que hace al despido, este se da en el caso de incumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Queremos finalizar lo referente al servicio civil en Francia, mencionando que a raíz del Estatuto del 11 de julio de 1983, el acceso de los ciudadanos a la función pública adquiere las siguientes características:

a).- Ningún candidato a la función pública puede ser desechado en razón de sus opiniones religiosas;

b).- Ningún candidato puede ser excluido del acceso a la función pública por sus convicciones políticas o sindicales;

c).- Ningún candidato puede ser excluido de la función pública por su pertenencia a un grupo étnico;

d).- Igualdad de sexos para el acceso a las funciones públicas.
112
cas.

4.5.- Gran Bretaña

Consideramos útil para el mejor desarrollo del presente inciso, exponer las siguientes consideraciones; la forma de gobierno

(112) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. páginas 199-200

adoptado desde hace siglos, es la de una monarquía constitucional y democrática, en la cual el soberano está sujeto a la Ley Constitucional, entendida esta como un concepto amplio, de extensa connotación que engloba normas jurídicas escritas y no escritas, entre las que comprende: el Estatuto Jurídico escrito, este cuerpo legal se integra por leyes producto de la actividad legislativa - de Parlamento; por Act las cuales una vez aprobadas son firmadas por el Monarca; y por la Subordinate Legislature que son normas - emanadas del propio Estatuto Jurídico. Por el Common Law integrado por normas jurídicas no escritas, que es el derecho consuetudinario inglés; el Europe Economic Community Law; las Conventions.

A grandes rasgos hemos enumerado el contenido del concepto referente a la "Constitución", cabe referir que es en donde se fundamenta toda la actividad del gobierno; pudiendo ser: legislativa, jurisdiccional o administrativa.

Una vez señaladas tales consideraciones, pasaremos a la materia que nos ocupa. Sus Organos macroadministrativos son: la Comisión del Servicio Civil y el Departamento del Servicio Civil. La Comisión tenía la tarea de comprobar la idoneidad de los jóvenes que podían proponerse para ser nombrados en algunos de los empleos de cualesquiera de los departamentos del servicio civil, ha sido considerado como un Organo imparcial dedicado a comprobar la formación y la aptitud de los aspirantes a ingresar en la administración inglesa.¹¹³

(113) Cfr. Obra citada. página 151

En lo referente al Departamento del Servicio Civil, señalaremos que en febrero de 1966, el gobierno inglés nombró a Lord Pulton Presidente de un Comité que debía emitir su dictamen sobre la estructura, el reclutamiento, la gestión y capacitación del personal del servicio civil, para lo cual deberían de formular sus recomendaciones. El Informe se publicó en 1968; entre las recomendaciones contenidas en el citado Informe destaca la creación del Departamento de la Función Pública, el cual tiene entre sus funciones más importantes: selección, formación y perfeccionamiento, retribuciones y gestión de personal, así como la organización de la administración central. Por otro lado, encontramos que la titularidad del Departamento correspondió al Primer Ministro; se encuentra estructurado de la siguiente forma: Ministro, el Asistente - del Ministro, Biceministro, Directores Generales y Directores Auxiliares. No podemos dejar de mencionar que, la Comisión del Servicio Civil pasó a formar parte de este Departamento.¹¹⁴

Asimismo, Inglaterra cuenta con organismos microadministrativos entre los que destaca la División de Personal, esta depende - del Ministro en cada Departamento de Estado; su estructura básica se integra de: servicios administrativos, personal y capacitación. Algunas de sus funciones son: la aplicación de políticas de personal; la optimización de técnicas de administración; el control de los recursos humanos y presupuesto.¹¹⁵

(114) Cfr. Documento: "Relativo al Contexto Económico y Político del Reino Unido." Mimeógrafo. página 12

(115) Cfr. Documento: "La administración de recursos en el gobierno federal." BRAVO, Braulio. et al. Mimeógrafo. México D.F. 1985. página 24

Observamos que en lo referente al reclutamiento, se destaca la importancia del conocimiento y responsabilidad del candidato - hacia su trabajo como sustento para ingresar al servicio civil de la Gran Bretaña. Asimismo vemos que, a niveles medios y superiores la Comisión del Servicio Civil efectúa el reclutamiento; para los niveles ejecutivos operan como fuentes de reclutamiento las - Universidades de Oxford, Cambridge y la Escuela de Londres de Economía; a niveles inferiores lo realizan los propios Departamentos de Estado.

A su vez, la selección es realizada por la Comisión del Servicio Civil, aplicando para tal efecto exámenes generales y específicos para el ingreso al servicio, ante un jurado de profesionales. Estos exámenes se realizan anualmente. Esta misma Comisión - es la encargada de la clasificación de grupos y categorías ocupacionales y los límites de sueldo determinados para cada grado.¹¹⁶

Para la capacitación se cuenta con organismos públicos que - tienen a su cargo esta función, destacan entre otros: el Civil - Service College escuela de especialización del servicio civil, dependiente del Civil Service Department; las Universidades de Cambridge y Oxford, entre otros. Asimismo cabe señalar que, al personal seleccionado al incorporarse a cualquier institución del gobierno se le da una capacitación específica, de acuerdo con la - función que va a desempeñar.¹¹⁷

(116) Cfr. Documento: "Relativo al Contexto Económico y Político del Reino Unido" Mimeógrafo. página 127

(117) Cfr. Obra citada. página 126

Para un óptimo desarrollo del servidor público, a través de - la capacitación se busca incrementar los conocimientos del indivi-
duo así como el mejorar sus actitudes y aptitudes, a fin de desa-
rrollar sus funciones en la mejor forma posible, pero no queremos
decir con esto que se obtenga un ascenso inmediato; sino que la -
promoción se aplica gradualmente a través de los resultados de la
capacitación, habilidad y mérito.¹¹⁸

Es importante hacer mención de lo siguiente: A diferencia de
otros países, Inglaterra carece de un Estatuto regulador de la -
función pública, lo cual no significa que se encuentre legalmente
regulada. Por el contrario, todos los asuntos relativos a los ser-
vidores civiles están reglamentados por Decretos dictados con arre-
glo a los poderes de prerrogativas de la Corona. Existe el neutra-
lismo político que hace que la situación y funciones de un servi-
dor civil sean siempre las mismas, sin importar el partido que go-
bierne. Asimismo, los miembros de alta jerarquía del servicio ci-
vil desempeñan un papel preponderante en el proceso de toma de de-
cisiones del Parlamento.

Dentro de las características que distinguen al servicio ci-
vil en Inglaterra, la tratadista Margarita Chávez Alcázar señala
como una de las más importantes el hecho de que los trabajadores
no tienen derecho a huelga.

(118) Cfr. Obra citada. página 133

4.6.- México

Por lo que hace a los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 de nuestra Constitución Federal vigente, nuestro sistema de gobierno es el de una República Representativa, Democrática y Federal; de tal manera que en la punta de nuestra pirámide jurídica se encuentra nuestra Constitución Política, y es en esta en donde se establecen las bases de la función pública.

Así observamos que con fundamento en la Carta Magna, ha surgido el Servicio Civil como un medio seguro de activar los procesos de desarrollo integral de la administración pública. Conforman el marco legal del servicio civil los siguientes ordenamientos: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley de Planeación; La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; el Reglamento Interior de la Secretaría de Programación y Presupuesto; el Acuerdo Presidencial de 29 de junio de 1983; el Plan Nacional de Desarrollo.

El organismo macroadministrativo del servicio civil está representado por la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, la cual encuentra su origen en el Acuerdo Presidencial de fecha 29 de junio de 1983; se integra por los Secretarios de Gobernación, de Programación y Presupuesto, quien la presidirá, de la Contraloría General de la Federación, de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, así como por el Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Entre sus funciones más importantes encontramos: la de promover ante las dependencias y entidades de la administración pública federal, la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera; promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades, para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo del personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de Carrera.¹¹⁹

Al lado de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, estará una Subcomisión Técnica del Servicio Civil.

De lo establecido en el Acuerdo Presidencial, podemos decir, que los organismos microadministrativos son: los Comités de Trabajo que se integrarán con los responsables de las áreas jurídicas y de recursos humanos de las entidades de la Administración Pública Federal, así como con los representantes que designe la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, cuando

(119) Cfr. GUERRERO Virgen, Rosa. "El servicio civil en el gobierno federal" Revista Gaceta Mexicana de Administración Pública. Editada Instituto Nacional de Administración Pública. - Números 14 y 15. Abril-septiembre 1984. Edición Primera. México D.F., página 25.

ello se considere pertinente y previo Acuerdo de la Comisión.

El reclutamiento de personal lo realizan las entidades a través de sus Unidades Administrativas correspondientes, para lo anterior recurren a fuentes internas y externas. Las primeras serán las propias ramas de actividad en donde se genere la vacante, ajustándose al sistema escalafonario funcional e intercomunicado, así como el personal con nombramiento temporal que demuestre un buen desempeño en sus funciones. Las segundas, son las de acudir en primera instancia a las demás entidades del sector público; en segundo lugar, se deberá acudir a las bolsas de trabajo o instituciones del sistema educativo a través de la celebración de convenios.¹²⁰

Por otro lado, vemos que la selección de personal se llevará a cabo mediante un examen que permita determinar la idoneidad del aspirante, para ocupar el puesto de que se trata.

Posteriormente viene la etapa del empleo, en esta se formaliza la relación laboral entre el trabajador y el Estado; se vinculan los intereses individuales con los objetivos institucionales; Dentro de esta etapa intervienen los siguientes procesos: nombramiento, inducción, capacitación, etapa de desarrollo y promoción.

Asimismo, es conveniente hablar sobre la etapa final de la ca

(120) Cfr. GUERRERO Virgen, Rosa. Obra citada. página 27

rrera del servidor público, representada por la conclusión del - servicio activo prestado a la administración pública federal, en esta etapa se preservan sus derechos a la seguridad social y se integra por: la baja, pudiendo ser por despido, renuncia o defunción; la jubilación, cuando se han cumplido los años de servicios que ordena la ley; pensión, para todo aquel trabajador que se encuentra en estado de invalidez.¹²¹

Volviendo al tema de selección de personal, son importantes - los conceptos que vierte Haro Belchez al respecto, al decir que, existe un estancamiento actual en los sistemas racionales de selección en donde sobresalen cuatro razones que explican en grandes líneas el estancamiento de la materia:

a).- La debilidad del gobierno frente a las presiones del Partido en el poder;

b).- La oposición sistemática por parte de quienes se verían en peligro de perder sus privilegios y la posición que actualmente disfrutaban;

c).- La inercia, como resultado de la ignorancia y la sujeción a la rutina del trabajo, se han acumulado escollos que obstaculizan el avance de quienes intentan algún progreso; y

(121) Cfr. GUERRERO Virgen, Rosa. Obra citada. página 28

d).- La falta de un grupo importante en cuyo beneficio pudie-
ra obrar el sistema racional de selección.¹²²

4.6.1.- Servicio Civil de Estructura Abierta

La esencia de este sistema consiste en el análisis y descripción de los diferentes puestos de trabajo que existen en una organización definiendo las tareas que implica cada uno, y consecuentemente, los requisitos personales y profesionales que debe reunir el agente que va a desempeñarlos. Realizado este trabajo se procede a una clasificación de dichos puestos agrupandolos por categorías similares; después se selecciona a los diferentes agentes, nombrando funcionario para el puesto concreto al aspirante seleccionado. Cabe decir que, tal nombramiento no genera frente a la administración más derechos que los de cualquier empleado del sector privado con su empleador. El aspirante seleccionado no se integra en ninguna carrera especial; es titular de un cierto puesto de trabajo y la relación con la Administración continúa mientras no se extinga el contrato o el nombramiento si éste es de carácter temporal o bien hasta que desaparezca ese puesto como consecuencia de una reestructuración administrativa.

(122) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. "Aportaciones para la reforma de la función pública en México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1988. páginas 523-526

Debemos reconocer que este sistema puede ponerse en marcha en aquellos países que tienen un amplio mercado laboral, provisto de profesionales especializados. Un buen ejemplo de aplicación de este sistema lo constituye la organización de la función pública de norteamérica, en la cual lo que se toma en consideración en primer lugar, no es la calidad del aspirante, sino el empleo que deberá ocupar.

Otras notas sobresalientes de este sistema son:

a).- La exigencia de una experiencia previa en el desempeño - de las funciones;

b).- La existencia de un sistema flexible de exámenes, generalmente de tipo práctico;

c).- El empleo se considera como uno más, en el que se cumple una determinada función;

d).- Las necesidades de efectivos se adaptan a los programas presupuestarios; y

e).- Para designar al candidato idóneo, existe una descentralización y desconcentración.¹²³

(123) cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. páginas 575-576

Entre las ventajas de este sistema señalaremos las siguientes: su gran facilidad de gestión; permite disponer de hombres competentes para determinadas tareas. Por lo que respecta a sus inconvenientes, es que la administración no cuenta con especialistas dentro de su propia maquinaria interna.

4.6.2.- Servicio Civil de Estructura Cerrada

En este caso, cuando un funcionario es seleccionado e ingresa en la Administración obtiene algo más que la titularidad de un puesto concreto de trabajo; en otras palabras, con su ingreso inicia una vida profesional en la que tiene derecho, mediante procedimientos discrecionales o reglados a cambiar de puesto, a desempeñar puestos de más responsabilidad, a adquirir categorías superiores a la inicial, a incrementar su remuneración. etc. En síntesis, a adquirir el derecho a promoverse dentro de una estructura jerarquizada en la que permanecerá hasta alcanzar la edad reglamentaria para retirarse del servicio activo.

Lo anterior indica que, cada aspirante a ingresar a la Administración Pública debe reunir los requisitos exigidos para ocupar estos empleos, lo que significa que al ingresar en el servicio, -

debe contar con una formación polivalente, la cual le servirá de soporte a toda una vida profesional en la que se encontrará con empleos diferentes; y en segundo lugar, dicha formación debe ser continuamente actualizada mediante ciclos de perfeccionamiento - que permitan escalar hasta cargos superiores y por consiguiente a actividades profesionales más complejas y elaboradas.

Entre las ventajas de este sistema, es que proporciona a los poderes públicos unos administradores profesionales, independientes en un grado considerable de los vaivenes políticos y exentos de los abusos del favoritismo; pero tiene el inconveniente de que sólo se aprovechen los aspectos pasivos y no los activos del sistema. Esto es la inamovilidad y no el perfeccionamiento, la seguridad y no la responsabilidad, etc.

Es necesario mencionar que, la mayoría de los tratadistas han coincidido al señalar que se trata de sistemas ideales que no se dan en ningún país en estado de pureza; sucediendo que ambos se mezclan en la organización de las administraciones públicas modernas.

Analizando el caso mexicano, observamos que el legislador optó por la adopción del sistema abierto para ciertas capas o sectores (trabajadores de confianza) y el de estructura cerrada para otros (trabajadores de base).

Mencionamos que el legislador estableció para los trabajadores de base el sistema de estructura cerrada, por las siguientes razones:

a).- Porque éstos gozan de cierta permanencia y cierta progresión en su situación administrativa, aunque está limitada;

b).- Al iniciar el servicio entra a formar parte de una determinada organización, pero ve limitada la esperanza de un aumento significativo tanto de puesto como de retribución ya que el puesto máximo al que puede acceder es al de jefe de oficina;

c).- Asimismo, el trabajador de base sólo abandona la organización por jubilación o fallecimiento;

d).- El ingreso a la administración pública se produce a temprana edad y raro es quien lo hace ya mayor;

e).- Se presenta la inexistencia de grados, con lo que la promoción se articula fundamentalmente con base en la antigüedad, lo anterior está en contra del sistema de carrera;

f).- No existen órganos centralizados que regulen la selección y la provisión de puestos de trabajo, lo que existe es una fórmula de participación entre la Administración y los Sindicatos al -

crearse las Comisiones Mixtas de Escalafón en cada Dependencia;

g).- El desempeño de los cargos, es más bien un empleo en el que se está por diversos motivos; a diferencia de los sistemas de carrera.
124

Como podemos observar, los trabajadores de base se encuentran sometidos a un sistema de ordenación próximo al de estructura cerrada, aunque con algunas peculiaridades muy mexicanas.

Por su parte, los trabajadores de confianza se encuentran ordenados a un sistema cercano al de estructura abierta, pero tienen algunas peculiaridades, por las siguientes razones:

a).- No gozan de la permanencia o estabilidad en los cargos;

b).- Normalmente se exige cierta experiencia previa, no obstante, algunas personas ingresan en altos cargos de la Administración sin tener alguna experiencia;

c).- No existen límites máximos de edad para acceder al empleo; a cambio se establece que sólo los mayores de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado;

(124) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. páginas 581-583

d).- No se exigen exámenes para el ingreso a la Administración a diferencia de lo que se establece en este sistema;

e).- Es mucho mayor la posibilidad de ascenso, pues, los trabajadores de base, se encuentran limitados a las especificaciones de la Ley en consulta; y

f).- En la designación de aspirantes, se presenta una gran descentralización y desconcentración.¹²⁵

A grandes rasgos hemos analizado los sistemas de estructura abierta y de estructura cerrada, asimismo hemos llegado a la conclusión de que ninguno de los dos sistemas se presenta de una manera concreta en algún país.

México no podía escapar a esta situación, por lo que vemos que nuestro sistema de la función pública ha sido una combinación del sistema de estructura abierta y del sistema de estructura cerrada, aunque con peculiaridades muy a la mexicana como hicimos la observación en renglones precedentes. Finalizaremos el presente capítulo, con las palabras de Haro Belchez Guillermo:

"El intento ha resultado fallido y nos ha conducido a una situación caracterizada si no por el caos, sí por el desorden, la injusticia y la desigualdad."¹²⁶

(125) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. páginas 584-585

(126) Cfr. HARO Belchez, Guillermo. Obra citada. página 586.

CAPITULO QUINTO
LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO UNICAS, EN EL
MARCO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

- 5.1.- Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado
 - 5.1.1.- Trabajador de Confianza
 - 5.1.2.- Trabajador de Base
- 5.2.- Marco Jurídico que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores
 - 5.2.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - 5.2.2.- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado
 - 5.2.2.1.- Condiciones Generales de Trabajo
 - 5.2.3.- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal
 - 5.2.4.- Ordenamientos Supletorios
- 5.3.- Análisis comparativo de las Condiciones Generales de Trabajo de diversas Secretarías de Estado
- 5.4.- Propuesta para homogeneizar las Condiciones Generales de Trabajo, en la Administración Pública Federal

5.1.- Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado

Los trabajadores al servicio del Estado son los encargados de poner en práctica los programas de trabajo del Gobierno y, el éxito de tales programas depende y requiere de la capacidad y eficiencia que el trabajador tenga para realizar su cometido, pero en el cumplimiento de sus funciones adquieren ciertas características que los hacen quedar clasificados bajo diferentes denominaciones pero siempre en relación con el Estado.

En relación con nuestro tema, son ampliamente explicativas las palabras del maestro Gabino Fraga:

"La administración pública considerada como uno de los aspectos de la personalidad del Estado, requiere personas físicas que formen y exterioricen la voluntad de éste. Es indispensable distinguir entre el órgano y su titular, pues mientras el primero representa una unidad abstracta, una esfera de competencia, el titular representa una persona concreta que puede ir variando sin que afecte la continuidad del órgano y que tiene, además de la voluntad que, dentro de la esfera de competencia del órgano, representa la del Estado, con una voluntad dirigida a la satisfacción de sus intereses personales." 127

No resulta ocioso mencionar una vez más que, en la Administración Pública Federal, se han venido utilizando diversas denomina-

(127) FRAGA, Gabino. "Derecho administrativo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésima. 1980. página 128

ciones con respecto a las personas que colaboran con el Estado - en el desarrollo de la función pública. Algunos tratadistas como el licenciado Miguel Duhalt Krauss mencionan que la Ley clasifica a los trabajadores desde diversos puntos de vista.

La clasificación que hace nuestra Constitución Federal es la siguiente:

- a).- Altos funcionarios;
- b).- Funcionarios; y
- c).- Empleados.¹²⁸

Al referirse a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el citado tratadista indica que esta Ley no reglamenta las relaciones de todos los trabajadores al servicio del Estado que están incluidos en el Apartado B, entre los que menciona: a los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del Servicio Exterior.

Resulta conveniente mencionar que, estamos concientes de la diversidad de leyes a las que están sujetas las relaciones entre los trabajadores y el Estado Patrón; pero tomando en cuenta la temática de nuestra Tesis, únicamente haremos el análisis de las clasificaciones que establecen: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(128) Cfr. DUHALT Krauss, Miguel. "Una selva semántica y jurídica" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1977. página 71

Antes de estudiar lo referente al marco jurídico que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, hablaremos acerca del trabajador de confianza y del trabajador de base.

5.1.1.- Trabajador de confianza

Por ser la base para el desarrollo del presente inciso, a continuación nos permitimos citar el artículo 4o., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece lo relacionado con los servidores públicos:

"Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base" 129

Observamos que la Ley está haciendo la clasificación de trabajadores, la que a nuestro modo de ver, constituye la más importante de las clasificaciones.

Por su parte el artículo 5o., de la Ley en consulta establece:

"Son trabajadores de confianza:

1.- Los que integran la planta de la Presidencia de la Repú--

(129) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada. TRUEBA Urbina, Alberto. Editorial Porrúa S.A. México. Edición Vigésimo Quinta. 1989. página 21

blica y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

11.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento;

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza;

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido;

d).- Auditoría; a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría;

e).- Control directo de adquisiciones; cuando tengan la representación de la dependencia o entidades de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones o que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características;

f).- En almacenes o inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja en inventarios;

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo;

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades;

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías;

j).- Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Eje cutivo Federal o sus equivalentes en las Entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a - que se refiere la fracción 1 de este artículo;

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal;

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas;

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su Catálogo de Puestos.

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas; el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.¹³⁰

Todo parece indicar que, quienes merecen esa designación poseen responsabilidad personal para el cumplimiento de los fines del gobierno. Siguiendo al tratadista Miguel Duhalt Krauss, nos dice que en el artículo citado se consideran implícitamente los siguientes criterios:

a).- Porque su nombramiento o ejercicio requieren la aprobación expresa del Presidente de la República;

(130) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, obra citada. páginas 21-23

b).- Por la naturaleza de sus funciones (como en el caso de inspectores, miembros de los servicios policiacos, etc);

c).- Por el órgano al cual se encuentran adscritos (como en el caso del personal adscrito a la Secretaría de la Presidencia o Secretarías Particulares, etc)¹³¹.

Unicamente nos resta decir que, la enorme amplitud que otorga el artículo transcrito al concepto de "trabajador de confianza" - genera desde nuestro muy particular punto de vista una gran confusión, pues de la lectura del precepto se desprende una descripción exhaustiva de funciones, cargos y tareas que se entremezclan con la enumeración del personal político, funcionarios e incluso empleados públicos.

5.1.2.- Trabajador de Base

Frente a los Trabajadores de Confianza la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en su artículo 60.:

"Son trabajadores de Base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello,

(131) Cfr. DUHALT Krauss, Miguel. "Una selva semántica y jurídica" obra citada. páginas 87-88

serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."132

Analizando el artículo citado el licenciado Miguel Cantón Moller, nos dice las siguientes palabras:

"De esta disposición podría entenderse que con el simple transcurso del plazo de seis meses, en forma automática se obtendría la base o sea, la inamovilidad; sin embargo no es así. En efecto, existen muchos trabajadores prestando servicios al Estado que lo han hecho por largos años y que no han obtenido la base; esto se debe a que sus emolumentos se cubren con partidas globales, como a lista de raya o provisionales, sin estar incluidos en forma específica en el presupuesto."133

El citado autor finaliza su intervención con lo siguiente:

"Como consecuencia no puede obtener una base que legalmente no existe y se ha hecho necesario que en varias ocasiones, debido a las gestiones de los sindicatos, el Presidente de la República dicte un Acuerdo declarando la basificación de grupos de trabajadores."134

Diremos por último que, de acuerdo a la clasificación de la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los trabajadores al servicio del Estado pueden ser de Confianza o de Base,

(132) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. obra citada. página 24.

(133) CANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático" - Editorial PAC S.A. México D.F., Edición Primera. 1988. páginas 101-102.

(134) CANTON Moller, Miguel. obra citada. página 102.

pero al lado de éstos también establece que son servidores públicos: los que están sujetos a un nombramiento o figuran en las listas de raya, los trabajadores definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada.

5.2.- Marco Jurídico que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 2o., establecía expresamente que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil. El primer reglamento al respecto fue expedido por el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934 estableciendo disposiciones favorables a los empleados públicos; ¹³⁵ pero no fue sino hasta que se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, durante el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cárdenas cuando se estableció por primera vez un nuevo derecho de carácter laboral en favor de los empleados públicos, creándose además un régimen procesal con procedimientos especiales y un Tribunal de Arbitraje encargado de dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores. Desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los poderes federales y sus empleados, y posteriormente con fecha 5 de diciembre de

(135)

Cfr. LUNA Arroyo, Antonio. "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" Revista de Administración Pública. Editada por el Instituto Nacional de Administración Pública. Número 3. Julio-Septiembre de 1956. - Edición Primera. México D.F.

1960, sus principios sustantivos y procesales se incorporaron al artículo 123 de la Constitución Federal, formando el Apartado B del propio artículo, bajo el antiguo rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social".¹³⁶

Diremos una vez más que, junto a la Constitución Federal vigente serán analizadas la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado así como la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; ordenamientos que configuran el marco jurídico que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

5.2.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La lucha de la burocracia, a través de sus organizaciones sindicales y de su identificación con el gobierno de la República - culminó con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que dividió el artículo 123 en dos Apartados: el A, para regir entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, y el Apartado B, para los Poderes - de la Unión, los gobiernos de los Estados, los del Distrito y Te-

(136) Cfr. LUNA Arroyo, Antonio. "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" obra citada. pág.5

territorios Federales y sus Trabajadores, estableciéndose de esta manera la jurisdicción federal del trabajo burocrático.

Como podemos contemplar, el Apartado B del artículo 123 Constitucional es el producto de una lucha que en ningún momento dió ni pidió cuartel a través de los años. Fue en otras palabras, la cosecha de un inquebrantable afán de superación de un sector de la clase trabajadora; estableciéndose las bases de una serie de conquistas sociales propias en exclusiva de los servidores del Estado.

Desde nuestro punto de vista, es conveniente transcribir los principios directrices del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dicen:

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

1.- 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;

11.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

111.- 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 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;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargo 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. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser 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 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 a 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 durante el embarazo no realizarán trabajos - que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de 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 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 de 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 construir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas o mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

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

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

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

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

XIII Bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."137

Ahora bien, por lo que se refiere a la relación de trabajo el licenciado Miguel Cantón Moller señala que es la propia realiza--

(137) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. D.F., Edición Primera. 1985. páginas 302-303

ción de las condiciones necesarias para que existan las mutuas - obligaciones entre las partes patrón-trabajador. De tal manera que cuando se establezca un contrato ya sea escrito o verbal, deben - aparecer las condiciones esenciales de:

- a).- Servicio personal;
- b).- Subordinación, y
- c).- Derecho a percibir el salario y la correlativa obligación de pago del mismo.¹³⁸

Por lo que se refiere a la relación laboral entre el Estado y quienes la prestan sus servicios es obvio que no puede darse esta forma de reconocimiento. Pues, por su propia naturaleza no podemos hablar de la existencia de un contrato. En este caso se trata de un nombramiento, el cual puede otorgar tanto el Presidente de la República como un funcionario debidamente autorizado para ello. - Lo anterior encuentra su fundamento en las fracciones 11, 111, - IV y V, del artículo 89 de la Constitución Federal que dicen:

"Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

11.- Nombrar y remover libremente a los Secretarios del Despacho, al Procurador General de la República, al Gobernador del Distrito Federal, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás - empleados de la Unión, cuyo nombramiento y remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes;

(138)

Cfr. CANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático". obra citada. página 93.

III.- Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules gnerales, con aprobación del Senado;

IV.- Nombrar con aprobación del Senado, los coroneles y demás oficiales superiores del Ejército, Armada y Fuerzas Aéreas Nacionales, y los empleados superiores de Hacienda;

V.- Nombrar a los demás oficiales del Ejército, Armada y Fuerzas Aéreas Nacionales con arreglo a las leyes." 139

Unicamente nos resta señalar que, la existencia del nombramiento es necesaria e imprescindible para que exista una relación de trabajo entre el Estado y sus servidores.

5.2.2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En el Diario Oficial de la Federación de 28 de septiembre de 1963, se publicó la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, la Ley Reglamentaria del Apartado B - de nuestra Constitución Federal. Hacer el examen detallado de los títulos de la ley citada, nos haría apartarnos de nuestro objetivo, razón por la que solamente analizaremos lo relativo a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, para tal efecto a continuación citamos los artículos relacionados:

(139) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. obra citada. página 208

"Artículo 2.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Artículo 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales." 140

Otros artículos relacionados son el 4, 5 y 6, que ya han sido citados en las páginas 130; 130 a la 133; y 134 a la 135; respectivamente, por lo que cabe remitirnos a ellas. Continuando con la cita de los artículos que venimos haciendo, encontramos a los preceptos:

"12.- 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." 141

"15.- Los nombramientos deberán contener:

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada." 142

De los artículos citados encontramos que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado utiliza distintos crite-

(140) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. obra citada. páginas 20-21

(141) Obra citada. página 26

(142) Obra citada. páginas 26-27

rios para clasificar a los trabajadores al servicio del Estado y, consecuentemente a las personas con las que establecerá la relación laboral. Resultando la siguiente clasificación: de la redacción del artículo 3o., la clasificación se hace siguiendo el criterio de la relación y está reiterado por el artículo 12o., observamos que de aquí se derivan dos clases de trabajadores, los que están sujetos a un nombramiento y los que figuran en las listas de raya. Es necesario señalar que, estos últimos son siempre de carácter temporal. Otra última clasificación utiliza como criterio el carácter del nombramiento, así lo contempla el artículo 15 en su fracción tercera.

Más adelante en sus artículos 63 y 64 la Ley en consulta completa este criterio de clasificación, al expresar que por "trabajador interino" debemos entender aquél que cubre una vacante temporal que no exceda de seis meses en una plaza de planta. El precepto 64 por su parte define al "trabajador provisional" como el que cubre una vacante temporal mayor de seis meses en una plaza de planta.

En resumen, de acuerdo a la clasificación que hemos mencionado, tenemos que los sujetos de la relación laboral podrán ser alguno de los mencionados por una parte y por la otra parte siempre será el Estado.

A su vez, los autores que se encuentran en contra de esta corriente al rebatirla señalan que, la naturaleza y contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo son significativamente económicos, es decir se refiere básicamente a sueldos y prestaciones de contenido pecuniario; factores que queda casi totalmente excluidos en las Condiciones Generales de Trabajo que rigen a dependencia - del Estado, en razón de que los sueldos y demás prestaciones de contenido económico son fijados casi siempre de una manera general por el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Sin embargo y a pesar de lo que en realidad deben ser y son - las Condiciones Generales de Trabajo, a continuación citaremos los artículos relativos que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

"Artículo 87.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Artículo 88.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

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

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

5.2.2.1.- Condiciones Generales de Trabajo

Algunos concedores del derecho laboral burocrático han manifestado que las Condiciones Generales de Trabajo se equiparan al Contrato Colectivo del Trabajo celebrado entre sindicato y empresa, de acuerdo a lo establecido en el Apartado A del artículo 123 de la Constitución. Para dilucidar lo anterior, nos parece conveniente citar lo que respecto al Contrato Colectivo del Trabajo, - dice el eminente tratadista Mario de la Cueva:

"Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo - concepto se halla en el artículo 10: la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores. Es a estos sujetos de derechos y obligaciones a quienes damos el nombre de autores del contrato colectivo."¹⁴³

Entre los autores que manifiestan que las Condiciones Generales de Trabajo se equiparan al Contrato Colectivo del Trabajo, se encuentra el licenciado Miguel Cantón Moller quien textualmente - escribe:

"Las Condiciones Generales de Trabajo, sustituyen en el Derecho del Trabajo Burocrático a los Contratos Colectivos; desde luego no tienen las mismas características, ya que no existe la posibilidad legal de esas condiciones, ya que la ley no lo menciona - en forma alguna."¹⁴⁴

(143) CUEVA, Mario de la. "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Tomo 11. Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Primera. 1979. página 438.

(144) CANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático". Obra citada. página 168.

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben so meterse a exámenes médicos previos y periódicos;

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

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

Artículo 89.- Los sindicatos que objetaran sustancialmente - Condiciones Generales de Trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Artículo 90.- Las Condiciones Generales de Trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 91.- Las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.¹⁴⁵

Daremos fin al presente inciso mencionando que, la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por este tipo de problemas, así durante la Conferencia de 1978 emitió un Convenio relativo al "Derecho de Sindicación y de los Procedimientos para determinar las Condiciones de Trabajo en la Administración Públi-

(145) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Obra citada. página 51

ca", en cuyo artículo 7o., se señala:

"Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos, participar en la determinación de dichas condiciones." 146

5.2.3.- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal

Analizando la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal encontramos que uno de los organismos que en la actualidad tiene mayor competencia en materia del servicio civil, es la Secretaría de Programación y Presupuesto. Así vemos que la Ley en consulta, en su artículo 32 fracción X le faculta para establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones, capacitación y desarrollo de personal, así como para coordinar y vigilar la operación del sistema general de administración y desarrollo del personal del Poder Ejecutivo Federal.

En otras palabras la Secretaría de Programación y Presupuesto es la responsable de la formulación y control de las normas y po-

(146) CANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático". - Obra citada. página 169.

líticas sobre empleo y remuneraciones del personal federal.

Recordemos que en el inciso que precede, citamos el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y observamos que establece que, cuando las Condiciones Generales de Trabajo contengan prestaciones económicas, serán autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación. Nosotros queremos hacer el comentario de que, la citada Ley Orgánica quedó abrogada en 1976, entrando en vigor la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

La Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal cuenta con su reglamento el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de noviembre de 1981, observamos que establece en lo referente a las Condiciones Generales de Trabajo que contengan prestaciones económicas el artículo 5o., con el cual damos por finalizado el presente inciso:

"El ejercicio del gasto público por concepto de servicios personales comprenderá:

1.- El establecimiento de compromisos a través de la expedición y autorización de Constancias de Nombramiento y Asignación de Remuneraciones, Listas de Raya, Contratos de Honorarios, Contratos Colectivos o Individuales y los documentos que tengan este carácter, y

11.- Los pagos de remuneraciones ordinarias, extraordinarias y de seguridad social."

5.2.4.- Ordenamientos supletorios

Por lo que se refiere a los ordenamientos supletorios en el derecho burocrático, observamos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es sumamente explícita al establecer en su artículo 11, lo siguiente:

"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."¹⁴⁷

Recordemos lo referente a los conceptos citados: por legislación entenderemos el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se dá el nombre específico de leyes (Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, etc).¹⁴⁸ Por lo que hace a la costumbre, observamos que en la mayoría de los Estados modernos la formulación del derecho es casi exclusivamente obra del Legislador; y solamente - en Inglaterra y los países que han seguido el sistema anglosajón¹⁴⁹ predomina la costumbre. Pensamos que a pesar de su espontaneidad el derecho consuetudinario carece de una formulación precisa, lo

(147) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Obra citada. página 25

(148) Cfr. GARCIA Máynez, Eduardo. "Introducción al estudio del derecho" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésima séptima. 1977. página 52

(149) Obra citada. página 53

que hace difícil su aplicación y estudio.

En nuestro derecho positivo la costumbre desempeña un papel - muy secundario, de tal manera que sólo es obligatoria cuando la - Ley le otorga tal carácter. Por lo tanto no es una fuente inmediata, sino que es una fuente mediata o supletoria del orden positivo.

En el derecho del trabajo burocrático la costumbre juega el papel de fuente supletoria de acuerdo al artículo en estudio. Por lo que se refiere al "uso", algunos autores dicen que en él encontramos al elemento objetivo de la costumbre (práctica suficientemente prolongada de un determinado proceder), y que los usos sirven para completar o interpretar la voluntad de las partes sólo en cuanto se estima que han querido libremente acogerse a ellos.¹⁵⁰

Después de la costumbre y del uso, la Ley menciona a los principios generales del derecho y a la equidad como fuentes supletorias del derecho, debemos mencionar que, se puede presentar el caso de que una cuestión sometida al conocimiento de un Juez no se encuentra prevista en el ordenamiento relativo; y de existir tal laguna, el juzgador debe llenarla. La misma Ley le ofrece los criterios que han de servirle para el logro de tal fin. Al efecto cabe mencionar que casi todos los códigos disponen que en situaciones de este tipo hay que recurrir a los principios generales del

(150) Cfr. GARCIA Máynes, Eduardo. "Introducción al estudio del de-
recho" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésima-
séptima. 1977. página 66.

derecho o a la equidad. De lo anterior podemos concretar que los principios generales del derecho, son la materia, el contenido de que se vale el Legislador para la elaboración de las leyes. Estos aparecen como el complejo de ideas y creencias que forman el pensamiento jurídico de un pueblo en un momento determinado de su historia. No hay derecho sin principios; podemos decir que los citados principios son las direcciones o líneas matrices según las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas.¹⁵¹

Ahora bien para hablar de "equidad" es importante recordar su concepto clásico, el cual fue enunciado con precisión y claridad por el filósofo griego Aristóteles y la cual es generalmente aceptada por los juristas modernos, dice el filósofo: que lo equitativo y lo justo son una misma cosa; y siendo buenos ambos, la única diferencia que hay entre ellos es que lo equitativo es mejor aún.¹⁵²

En nuestro concepto, la función de la equidad en nuestro sistema jurídico es considerarla como un recurso del Juez para salir de la duda, por medio de los principios generales del derecho. En otras palabras, cuando no se puede resolver una controversia con una disposición concisa y explícita de la Ley, no siempre es necesario seguir el camino de recurrir a la analogía o, cuando el caso sea todavía dudoso, a los principios generales del derecho, si no que hay casos en que el recurso genérico y previo a la equidad del juez, quitará toda duda respecto de la solución de los casos específicos.

(151) Cfr. GARCIA Máynes, Eduardo. "Introducción al estudio del derecho". Obra citada. página 337

(152) Cfr. Obra citada. página 49.

En consecuencia, una resolución dictada de acuerdo con criterios de equidad, en ningún caso deberá oponerse a los preceptos legales existentes. Por la misma razón, el juzgador no está autorizado para corregir, con pretexto de que su generalidad es fuente de injusticia en una situación concreta, las normas del derecho positivo.

5.3.- Análisis comparativo de las Condiciones Generales de Trabajo de diversas Secretarías de Estado

En el presente inciso, haremos un análisis comparativo de las Condiciones Generales de las siguientes Secretarías de Estado así como de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal:

Secretaría de Hacienda y Crédito Público(SHCP) cuyas Condiciones surtieron efectos el día 12 de noviembre de 1987.

Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos(SARH), estas Condiciones surtieron efectos en el año de 1987.

Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología(SEDUE) cuyas Condiciones surtieron efectos a partir del 5 de junio de 1987.

Departamento del Distrito Federal(DDF) estas Condiciones sur-tieron efecto a partir del 27 de abril de 1984.

No podemos dejar de señalar cual es la metodología que segui-remos para cubrir nuestro objetivo; primeramente citaremos un ar-tículo de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría - de Hacienda y Crédito Público (a la cual consideramos como una de las más completas y actuales), enseguida mencionaremos a los pre-ceptos de las Condiciones Generales de Trabajo de las Dependencias en estudio, para pasar finalmente a comentar las diferencias que existen entre los artículos cotejados.

Antes de principiar nuestro estudio comparativo cabe mencionar que, a lo largo de éste, utilizaremos las siguientes siglas:

"SHCP" al referirnos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú-blico.

"SARH" al referirnos a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

"SEDUE" al referirnos a la Secretaría de Desarrollo Urbano y - Ecología.

"DDF" al referirnos al Departamento del Distrito Federal.

"CGT" al referirnos a las Condiciones Generales de Trabajo.

TITULO PRIMERO
CAPITULO UNICO
Disposiciones Preliminares

ARTICULO 1o.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se fijan en este instrumento con la intervención que conforme a la ley le corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y son de observancia obligatoria para el titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los trabajadores de base de la misma en los términos del Artículo 2o. en relación con los artículos 6o., 87, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículos Relativos:

El artículo 1o., de las CGT(SARH) cuya redacción es diferente mencionando a otro tipo de trabajadores y señalando la vigencia - de estas Condiciones, al efecto establece:

Artículo 1o.- De conformidad con lo establecido en el Título IV, Capítulo 11, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, las presentes Condiciones Generales de Trabajo se aplicarán para el personal de base de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, así como para los trabajadores temporales contratados para obra determinada o por tiempo fijo, durante la vigencia de su relación laboral.

Las presentes Condiciones, a solicitud del Sindicato se revisarán cada 3 años.

El artículo 2o., de las CGT(SEDUE) en el que se habla de trabajadores en general, sin especificar si son de base.

El artículo 2o., de las CGT(DDF).

ARTICULO 2o.- En estas Condiciones Generales de Trabajo serán denominadas:

- 1.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público como "la Secretaría".
- II.- Al Secretario de Hacienda y Crédito Público como "el Titular".
- III.- Los Comités Nacionales Ejecutivo y de Vigilancia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como "el Sindicato".
- IV.- Las Secciones Locales y Regionales, así como las Delegaciones por elección, de conformidad con los estatutos del Sindicato, como "la Sección" y "la Delegación", respectivamente.
- V.- Los trabajadores de base de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en lo individual como "los trabajadores".
- VI.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, como "la Ley".
- VII.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "la Ley del ISSSTE".
- VIII.- La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos como "Ley de Responsabilidades"
- IX.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como "el Tribunal".
- X.- Los servidores públicos superiores de la Secretaría en términos del Reglamento Interior de la misma, como "los funcionarios superiores"
- XI.- Los servidores públicos de mandos medios y homólogos como "los servidores de mandos medios".

XIII.- Estas Condiciones Generales de Trabajo, como "las Condiciones".

Artículos Relativos:

Artículo 2o., de las CGT(SARH) es menor la enumeración que hace, pero establece dos fracciones diferentes las cuales dicen:

VI.- El "ISSSTE": El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IX.- Las demás disposiciones que se invoquen serán mencionadas por su propio nombre.

Artículo 4o., de las CGT(SEDUE) incluye una enumeración menor e incorpora a la fracción VI citada.

Artículo 5o., de las CGT(DDF) tiene una enumeración menor e incorpora a la fracción IX citada.

ARTICULO 3o.- El Sindicato en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante la Secretaría, en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que les beneficien colectivamente, así como en la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando así lo solicite en lo individual.

Artículos Relativos:

Artículo 3o., párrafo segundo, de las CGT(SARH) en el cual se establece que lo hará por conducto del Comité Ejecutivo Nacional o en su caso con los Comités Ejecutivos Seccionales.

Artículo 5o., párrafo primero, de las CGT(SEDUE) en este se aumenta además de los citados por las CGT(SARH) a los Comités Ejecutivos Subseccionales o delegados sindicales. En este artículo -

también se establece la forma en que se acreditará la personalidad y lo hace en los siguientes párrafos:

El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato acreditará su personalidad ante la Secretaría, mediante copia certificada que de la toma de nota del Comité en funciones, expida el Tribunal.

Los Comités Ejecutivos de las Secciones o Subsecciones y los Delegados Sindicales acreditarán su personalidad ante la Secretaría, con el oficio de reconocimiento por parte del Comité Ejecutivo Nacional.

Para asuntos especiales, el Comité Ejecutivo Nacional podrá acreditar representantes por medio de un simple oficio.

El artículo 9o., de las CGT(DDF)

Observaciones: Los tres párrafos citados del artículo 5o., de las CGT(SEDUE) son relativos con los artículos 7o y 8o de las CGT(DDF).

ARTICULO 4o.- La administración y el funcionamiento de las unidades administrativas de la Secretaría, son de su exclusiva competencia, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

Los servidores públicos a que se refiere el Artículo 2o. fracciones X y XI de estas Condiciones, respetarán en sus actos, en forma irrestricta, los derechos de los trabajadores.

El Sindicato, podrá formular las propuestas que considere procedentes para elevar la eficiencia y eficacia en el trabajo y mejorar la prestación de los servicios

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 5o.- En las unidades administrativas de la Secretaría, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, se expedirán normas internas que contendrán, además de los requisitos previstos en el Catálogo Institucional de Puestos, los niveles de calidad e intensidad requeridos en el desempeño, así como también las medidas para evitar los riesgos de trabajo y en su caso para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal, a instalaciones y a los bienes de la Secretaría, así como otras reglas que tiendan a mejorar el servicio.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 6o.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en lo no previsto por estas Condiciones, la Ley y las demás disposiciones aplicables, se observará supletoriamente lo señalado en el Artículo 11 de la Ley, en caso de duda para la interpretación de estas Condiciones, se estará a lo que más favorezca al trabajador.

La Dirección General de Personal, con el auxilio de las administraciones regionales de la Oficialía Mayor, difundirá y vigilará el cumplimiento de estas Condiciones y asimismo, otorgará los estímulos y recompensas al personal e impondrá en su caso, las sanciones a que se haga acreedor en los términos de los ordenamientos legales vigentes.

Artículos Relativos:

Artículo 8o., de las CGT(SARH).

Artículo 1o., párrafo primero y última parte del segundo párrafo de las CGT(SEDUE) que a la letra dice:

Además de las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo, en las distintas unidades administrativas que conforman la Secretaría regirán los Acuerdos del C. Secretario, las Circulares, Instructivos y demás disposiciones internas que las labores requieran, siempre que no se opongan al presente ordenamiento y beneficien a los trabajadores y a las demás disposiciones legales reglamentarias en vigor. En todo caso, se aplicará siempre la norma más favorable al trabajador.

Artículo 3o., a excepción de la fracción IV de las CGT(DDF)ca be señalar que esta fracción es correlativa con el párrafo segundo citado de las CGT(SEDUE).

Observaciones: en el artículo 6o., de las CGT(SHCP) no se habla de relación jurídica laboral.

ARTICULO 7o.- Los funcionarios superiores de la Secretaría en los términos de estas Condiciones, atenderán y resolverán en sus respectivas competencias, los asuntos que plantee el Sindicato.

Los casos que no sean de interés general, invariablemente serán tratados por la Sección o la Delegación, ante los servidores de mandos medios y en su caso, el jefe del trabajador, antes de ocurrir a los funcionarios superiores.

En la instrucción de actas y su revisión, se estará a lo previsto en estas Condiciones.

El Sindicato podrá acreditar representante en los términos de su Ley Fundamental y Estatutos, para la atención de asuntos específicos.

Artículos Relativos:

Artículo 3o., párrafo primero de las CGT(SARH)

Artículo 3o., párrafo primero de las CGT(SEDUE)

Artículo 6o., de las CGT(DDF)

Observaciones: El párrafo cuarto del artículo 7o., de las CGT (SHCP) es correlativo con el párrafo cuarto del artículo 5o., de las CGT(SEDUE)

Asimismo es importante citar el párrafo segundo del artículo 3o., de las CGT(SEDUE), pues no contemplan esta situación las demás CGT en estudio.

Para que los actos de los servidores públicos y trabajadores de confianza no incluidos en el párrafo que antecede, no obliguen a la Secretaría, es necesario que en un término de 30 días hábiles sean rectificadas por los servidores públicos que tengan la representación de la misma, a partir de que el titular o representante de la unidad administrativa tenga conocimiento por escrito del acto.

ARTICULO 8o.- Los casos no previstos en estas Condiciones, serán resueltos por acuerdo de el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato; dichas resoluciones podrán incorporarse a estas Condiciones durante el proceso de revisión de las mismas cuando su aplicación general resulte conveniente.

Artículos Relativos:

Artículo 4o., de las CGT(DDF).

Observaciones: A continuación citaremos a los artículos 7o. y 8o., de las CGT(SEDUE) los cuales se encuentran dentro del capítulo de las Disposiciones Generales. Cabe mencionar que estos conceptos son correlativos del artículo 25 de las CGT(DDF).

Artículo 7o.- Son trabajadores de confianza, aquellos que realicen las funciones a que se refiere el artículo 5o. de la Ley, - así como aquellos que señale el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, y el específico de la Secretaría y, por ende, - quedan excluidos del régimen establecido en las Condiciones.

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo - Institucional de Puestos, participarán conjuntamente la Secretaría y el Sindicato, en los términos del artículo 20 de la Ley.

Para los efectos de la clasificación de Puestos, se aplicará en su caso, el Artículo Primero Transitorio del Decreto del 23 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983, y el artículo lo. Transitorio del Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial el 12 de enero de 1984.

Los trabajadores que actualmente presten sus servicios en la Secretaría, con nombramiento de los señalados en el artículo 5o. de la Ley y que desempeñen funciones de las que correspondan a las plazas de base, tienen derecho a solicitar de la Secretaría, por conducto del Sindicato, y ésta se obliga a otorgarles, un nombramiento de base de acuerdo a sus funciones.

Por ningún motivo, una plaza destinada con anterioridad a funciones de base podrá transformarse en confianza aún cuando sea de último nivel.

Artículo 8o.- Los trabajadores que de acuerdo al artículo anterior sean de base serán inamovibles.

Los trabajadores con nombramiento de nuevo ingreso, serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable comprobada.

Los trabajadores de lista de raya permanente son inamovibles en los términos del artículo 17 de estas Condiciones.

Los trabajadores contratados por tiempo fijo o por obra determinada, serán inamovibles mientras dure su relación laboral en los términos de su contratación, si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

TITULO SEGUNDO
CAPITULO PRIMERO
REQUISITOS DE ADMISION

ARTICULO 90.- Son requisitos para ingresar al servicio de la Secretaría:

I.- Presentar solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Secretaría, la que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes de los solicitantes.

II.- Ser mayor de dieciséis años y estar en pleno ejercicio de sus derechos

III.- Los trabajadores de base, deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desenvolver las actividades requeridas por el servicio. La sustitución será decidida por el Titular de la Secretaría, dándole al Sindicato la intervención que le corresponda.

IV.- Tener los conocimientos o el grado de escolaridad, así como las aptitudes o habilidades que requiere el puesto, lo que se comprobará con la documentación fehaciente y en su caso, con las evaluaciones que realice la Secretaría.

V.- Copia certificada por fedatario autorizado, del acta de nacimiento del Registro Civil o en su caso, cédula de identificación personal, expedida por la Secretaría de Gobernación y cartilla del Servicio militar liberada.

VI.- Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para el trabajo, situaciones que se comprobarán con el examen médico que practique la institución oficial competente.

VII.- Filiarse para el Registro de Personal Federal, conforme a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y la normatividad correspondiente.

VIII.- Presentar dos cartas de recomendación de personas no familiares que le conozcan desde hace por lo menos cinco años y puedan ser verificadas.

IX.- Presentar protesta de no trabajar en otra dependencia del Ejecutivo Federal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 34 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, y su Reglamento, en relación con el 32, fracción X de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Salvo el caso de aspirantes que desempeñen otro empleo remunerado en la Administración Pública Federal, quienes estarán obligados a presentar su autorización de compatibilidad en los términos del Instructivo de Compatibilidad de Empleo en vigor, emitido por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

XI.- Exhibir la constancia de no inhabilitación que le expida la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley de Responsabilidades.

XII.- No estar sujeto a proceso ni haber sido condenado por delito que amerite pena corporal; estas circunstancias se acreditarán por el aspirante con las constancias respectivas.

Artículos Relativos:

Artículo 9o., a excepción de las fracciones VI y VIII, de las CGT(SARH) que a la letra dicen:

VI.- No tener antecedentes penales. La Secretaría podrá aceptar al trabajador aún cuando tenga antecedentes penales, si a su juicio los delitos por los que hubiere sido condenado no son de tal manera graves que pudieran afectar el buen desempeño de las labores.

VIII.- Los profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán presentar la Cédula Profesional o autorización para ejercer, expedida por las autoridades competentes o bien, la autorización provisional que se otorgue para ejercer la profesión respectiva.

Artículo 9o., a excepción de los párrafos segundo y tercero, de las CGT(SEDUE) que establecen:

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes, o con los medios idóneos que la Secretaría estime pertinentes, a fin de estar en posibilidad de hacer la apreciación respectiva.

El incumplimiento de todos o uno de los requisitos invalida el nombramiento y suspende la relación laboral sin cause imputable a la Secretaría.

Los artículos 21, 22 y 23 de las CGT(DDF).

Observaciones: La frac. VIII de las CGT(SARH) ya citada del artículo 9o., se encuentra relacionada con el último párrafo del artículo 23 de las CGT(DDF). Asimismo el párrafo segundo del precepto 9o., de las CGT(SEDUE) se relacionan con el último párrafo del artículo 21 de las CGT(DDF).

ARTICULO 10.- Las personas que pretendan reingresar al servicio cumplirán con los requisitos que establece el artículo anterior, para lo cual se considerarán en lo procedente las constancias que obren en su expediente personal, excepción hecha de los trabajadores separados por causa de enfermedad o accidente, a quienes sólo se requerirá el examen médico expedido por la institución oficial competente.

Artículos Relativos:

No los hay.

Observaciones: A continuación citaremos algunos artículos de las CGT(SARH) así como de las CGT(SEDUE), los cuales contemplan requisitos de admisión que no se encuentran establecidos en las CGT(SHCP).

Principiaremos con los artículos de las CGT(SARH)

Artículo 10.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación para el desempeño de actividades remuneradas y su correcta calidad migratoria. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones en los casos en que corresponden para ejercer la profesión de que se trata .

El artículo citado es correlativo del artículo 12 de las CGT (SEDUE).

Artículo 11.- Los anteriores serán los únicos requisitos de admisión para el personal de nuevo ingreso.

Por lo que se refiere a los artículos de las CGT(SEDUE) son los siguientes:

Artículo 10.- Además de los requisitos señalados en el artículo anterior, los aspirantes se sujetarán a lo siguiente:

1.- Presentar los exámenes psicométricos, así como los de aptitud, conforme al Catálogo Institucional de Puestos, y someterse a los exámenes médicos necesarios.

11.- En el Distrito Federal, el proceso de reclutamiento y selección de personal lo realizará la Dirección General de Recursos Humanos y en las Delegaciones Estatales las áreas administrativas encargadas para ello, conforme al instructivo correspondiente.

111.- Una vez aprobados en el proceso de selección los aspirantes formarán parte de la Bolsa de Trabajo de la Secretaría que administre la Comisión Mixta de Escalafón, misma que atenderá los requerimientos de personal de las diferentes unidades administrativas, con el 50% de aspirantes propuestos por la Secretaría y el 50% de aspirantes propuestos por el Sindicato por lo que se refiere a los puestos de pie de rama.

Cumplir con los requerimientos de admisión, reclutamiento y selección de personal no implica relación laboral alguna con la Secretaría.

Si en la Bolsa de Trabajo no existe aspirante que satisfaga los requerimientos del puesto vacante o de nueva creación, en las distintas formas de nombramiento, el Sindicato o la Secretaría, propondrá al aspirante, mismo que deberá cumplir con los requerimientos antes señalados.

En el proceso de selección y en los exámenes se podrá dar intervención al Sindicato, a efecto de verificar que los exámenes que se hagan contengan cuestionarios iguales y que la evaluación se lleve a cabo con el mismo sistema para puestos de igual nivel.

Artículo 11.- Para la contratación de personal foráneo a lista de raya las autoridades respectivas notificarán al Sindicato con cinco días hábiles de anticipación, el número y características de aquel que necesite, a fin de que dentro de dicho término proponga al personal requerido. En el caso de que algún candidato no satisfaga los requerimientos del puesto, el Sindicato, propondrá, dentro del término de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se haga la notificación respectiva, un nuevo candidato y de no ser aceptado éste, se turnará el asunto a la Oficialía Mayor para el acuerdo correspondiente. De no presentar el Sindicato las propuestas dentro de los plazos a los que se ha aludido, la Secretaría, sin mayores trámites, procederá a cubrir las plazas disponibles. Lo anterior no tendrá aplicación para la contratación de personal que vaya a desempeñar funciones de confianza.

El personal de nuevo ingreso foráneo, sólo podrá ocupar plazas de último nivel escalafonario dentro de su especialidad, y mientras no se le dé la calidad de permanente, conservará su plaza, salvo que, presentándose una vacante superior y no haya trabajador dentro de la Delegación que satisfaga los requerimientos del puesto, pueda, en todo caso, ocupar el puesto vacante si cumple con los requerimientos del mismo.

Cuando haya dos o más personas que satisfagan estos requisitos y los señalados en el artículo 9o. para el ingreso a la Secretaría en una plaza determinada, se dará preferencia a los que con anterioridad hubieren prestado satisfactoriamente servicios a la Secretaría, y a los hijos y viudas de los trabajadores.

En los casos de siniestro, de riesgo inminente y de emergencia no se exigirán los requisitos de admisión establecidos y el Sindicato coadyuvará en el reclutamiento del personal necesario.

CAPITULO SEGUNDO Relación Jurídica de Trabajo

ARTICULO 11.- La relación jurídica de trabajo entre el Titular y los trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento autorizado por el Oficial - Mayor o el Director General de Personal y en su caso, por el Administrador Regional de la Oficialía Mayor que corresponda, en los términos del Reglamento Interior de la Secretaría y aceptado por el propio trabajador.

El nombramiento aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento de los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.

Artículos Relativos:

Artículo 12 de las CGT(SARH).

Artículo 13 de las CGT(SEDUE).

Artículos 10, 11 y 14, de las CGT(DDF)

Observaciones: En los artículos relativos de las CGT citadas, se establece que también se acreditará la relación laboral, con la inclusión en las listas de raya de la Secretaría o por cualquier otro documento oficial que supla a los anteriores.

ARTICULO 12.- La constancia de nombramiento deberá estar formalmente autorizada por los funcionarios superiores competentes, acreditará que el trabajador ha sido nombrado legítimamente en el puesto que especifica, que aceptó su desempeño y que protestó guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen, de conformidad con los artículos 5o. y 128 de la Carta Magna.

Artículos Relativos:

Artículo 13, párrafo primero, de las CGT(SARH)

Artículo 14 de las CGT(SEDUE)

Artículo 12 de las CGT(DDF)

Observaciones: El artículo 12 de las CGT(SHCF) menciona que en la constancia de nombramiento debe establecerse que se protesta guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen; cabe señalar que esta situación no la establecen ninguno de los ordenamientos en estudio.

A su vez, los restantes párrafos del artículo 13 de las CGT(SARH) señala que también se le debe expedir constancia de nombramiento a los trabajadores de lista de raya base; y que a los de lista de raya temporales se les debe entregar copia del contrato; hace hincapié en el hecho de que no se permitirá la firma de contratos en blanco.

Por su parte, el artículo 14 de las CGT(SEDUE) habla en forma genérica de todo trabajador, señalando que además se le debe incluir en las listas de raya, es terminante al prohibir el servicio de personas con carácter de meritorias.

ARTICULO 13.- La constancia de nombramiento a que se refiere el artículo anterior, contendrá la siguiente información:

- I.- Nombre y filiación del trabajador
- II.- Unidad administrativa de adscripción.
- III.- Tipo de nombramiento y empleo.
- IV.- Clave de pago y escala de remuneración del puesto.
- V.- Descripción de la radicación del pago.
- VI.- Nombre del puesto, de conformidad con el Catálogo Institucional de Puestos.
- VII.- Zona económica a la que corresponderá la prestación del - servicio.
- VIII.- Fijación del periodo de vigencia en los términos de la - Ley.
- IX.- Percepciones asignadas.
- X.- Horario y duración de la jornada de trabajo
- XI.- Antecedentes inmediatos del puesto
- XII.- Datos personales del trabajador.
 - a) nacionalidad
 - b) sexo
 - c) Estado civil
 - d) domicilio y teléfono, en su caso.
- XIII.- Firmas de autorización de los funcionarios superiores competentes y de la aceptación del trabajador.
- XIV.- Protesta conforme al artículo 12 de estas Condiciones
- XV.- Lugar y fecha de expedición de la constancia.

Artículos Relativos:

Artículo 14, párrafo primero de las CGT(SARH)

Artículo 15, párrafo primero de las CGT(SEDUE)

Artículos 13 y 14 de las CGT(DDF)

Observaciones: El párrafo segundo del artículo 14 de las CGT (SARH) y el párrafo segundo del artículo 15 de las CGT(SEDUE) son semejantes, estableciendo que en el nombramiento de los trabajadores sin residencia fija, se establecerá la zona o región en que prestarán sus servicios.

Por su parte el párrafo tercero del artículo 15 de las CGT (SEDUE), es semejante al párrafo cuarto del artículo 13 de las CGT(SARH)

ARTICULO 14.- El trabajo podrá ser de carácter permanente o temporal.

1.- El permanente será desempeñado por empleados de base, designados, mediante constancia de nombramiento por tiempo ilimitado.

11.- El temporal será:

A) El desempeñado con nombramiento de carácter provisional, cuya duración estará condicionada al retorno del titular de la plaza. El trabajador provisional desplazado, retornará a su base recorriéndose el escalafón en sentido inverso.

B) El que deriva del nombramiento interino y cuya duración no podrá exceder del término de seis meses. En los casos originados por licencia sin goce de sueldo, por enfermedad, podrá extenderse ésta por más tiempo sin que ello otorgue derecho de inamovilidad al trabajador interino. El interinato terminará de acuerdo con el tiempo fijado por el nombramiento a antes si la Secretaría lo determina.

C) Los de tiempo fijo o para obra determinada dejarán de prestar servicios a la conclusión de uno u otra.

Los trabajadores de nuevo ingreso que ocupen plazas vacantes definitivas de últimas categorías, serán inamovibles después de seis meses de servicio.

Artículo Relativos:

Artículo 15 de las CGT(SARH)

Artículo 16 de las CGT(SEDUE)

Artículos 16, 17, 18, 19 y 20 de las CGT(DDF).

Observaciones: En el artículo 14 de las CGT(SHCP) se habla de trabajo, el cual puede ser permanente o temporal; en los demás or denamientos se habla de nombramiento.

Por su parte, en el artículo 16, párrafo quinto, de las CGT (SEDUE) se establece que el Titular nombrará al interino de entre los trabajadores de la unidad administrativa, si lo hubiere y cum ple con los requisitos, en caso contrario lo cubrirá a su elec--- ción.

ARTICULO 15.- Los nombramientos serán autorizados por funcionarios competentes a propuesta de los jefes de las Unidades Administrativas o sin que medie ésta, y quedarán sin efecto si los in teresados no se presentan a tomar posesión del empleo conferido - en un plazo de seis días contados a partir de la fecha en que le sea notificada su designación.

Este plazo podrá ser ampliado por los funcionarios señalados en el párrafo, cuando circunstancias especiales así lo ameriten. Las constancias de nombramiento acordados por la Comisión Mixta - de Escalafón, cubrirán los requisitos que prevé el artículo 13 de estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 17 de las CGT(SARH)

Artículos 18 y 19 de las CGT(SEDUE)

Artículo 15 de las CGT(DDF)

Observaciones: El artículo 15 de las CGT(SHCP) habla de seis días para tomar la posesión del empleo y los demás ordenamientos establecen diez días; a su vez, en el artículo 19 de las CGT(SE - DUE) se establece que la carencia de nombramiento no invalida la relación de trabajo, por lo que se puede demostrar su existencia; asimismo establece la facultad de poder corregir el nombramiento cuando existan datos equivocados.

Por su parte el artículo 15 de las CGT(DDF) establece que en el caso de promociones, la toma de posesión deberá hacerse siempre el día primero o el día dieciséis de cada mes.

ARTICULO 16.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación.

Los funcionarios que permitan que los servidores públicos que hubieren sido separados por cualquier motivo continúen prestando servicios, se situarán en los supuestos de la Ley de Responsabilidades.

Quien infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas que ello implique.

Artículos Relativos:

Artículo 18 de las CGT(SARH)

Artículo 14 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: son semejantes en su redacción.

A continuación citaremos algunos artículos de las CGT(SEDUE) así como de las CGT(DDF), cuyas disposiciones no se encuentran -- contempladas en las CGT(SHCP) y que son relativas al tema de la - Relación Jurídica de Trabajo. Principiaremos citando los artículos de las CGT(SEDUE).

Artículo 17.- En los documentos que establezcan las relaciones laborales por tiempo fijo o para obra determinada, deberá especificarse con toda precisión la duración de la relación laboral o la naturaleza de la obra.

A los trabajadores de lista de raya eventuales que hayan prestado sus servicios durante dos años sin interrupción total mayor de seis meses en dicho lapso, se les otorgará plaza de base permanente de acuerdo con sus labores.

Mientras esto ocurre, el trabajador tendrá la calidad de trabajador a lista de raya permanente.

Artículo 20.- Tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, la Secretaría les brindará los elementos necesarios para la identificación de la organización de la misma.

Asimismo, la Secretaría dará facilidades al Representante Sindical correspondiente, para que en un día se le proporcione al trabajador la orientación, respecto a los derechos y obligaciones que tiene como tal, coordinándose con la Secretaría para que coincida con la fecha en que se imparta la inducción.

Por su parte el artículo 26 de las CGT(DDF), establece:

Artículo 26.- No se considerarán como trabajadores al servicio del Departamento aquellas personas que desempeñen una plaza, comisión o servicio, para 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.

Las personas que deban desempeñar esas comisiones, plazas o servicios, serán designadas libremente por el Jefe del Departamento.

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.

Tratándose de plazas de categoría superior, éstas deberán ser asignadas conforme al reglamento de escalafón.

Cuando sean plazas de última categoría se otorgarán a quienes las hayan venido desempeñando previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

CAPITULO TERCERO Salario

ARTICULO 17.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículos Relativos:

Artículo 21 de las CGT(SARH); artículo 21 de las CGT(SEDUE) y el artículo 38 de las CGT(DDF).

Observaciones: Son semejantes

ARTICULO 18.- La Secretaría cubrirá a sus trabajadores los salarios devengados en el lugar en que presten permanentemente sus servicios, mediante cheque nominativo o moneda de curso legal y en plazos no mayores de quince días conforme al calendario de pago, o en su caso, los días quince y último de cada mes.

El pago será personal; pero el trabajador podrá designar apoderado en los términos de ley, cuando por circunstancias extraordinarias no pueda hacerlo personalmente.

Artículos Relativos:

Artículo 25 de las CGT(SARH)

Artículo 23 de las CGT(SEDUE)

Artículo 39 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos 25 de las CGT(SARH) y 23 de las CGT(SEDUE), señalan que si el día de pago coincide con un día feriado, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

ARTICULO 19.- En cada Unidad Administrativa los trabajadores podrán designar un habilitado que recoja los cheques correspondientes, para hacerlos llegar a sus destinatarios.

El personal habilitado para este propósito, se sujetará, además de lo previsto en estas Condiciones, a las normas emitidas para el pago de sueldos por la Secretaría de Programación y Presupuesto, la Tesorería de la Federación y la Oficialía Mayor de la Secretaría.

Artículos Relativos:

El artículo 41 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los otros dos ordenamientos no hablen sobre el personal habilitado para recoger los cheques.

ARTICULO 20.- Los trabajadores sólo tendrán derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubieren devengado por días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos.

Para este efecto, los meses se computarán por treinta días - promedio.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 21.- El salario de los trabajadores sólo podrá ser - objeto de las retenciones, descuentos o deducciones que previene el artículo 38 de la Ley.

Las retenciones relativas a cuotas sindicales o en su caso, - para caja de ahorro o cooperativa, se entregarán por la Secretaría únicamente a los tesoreros del Sindicato, cooperativas o caja de ahorros, debidamente acreditados, salvo las cuotas que se destinen para la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, las que serán enteradas al tesorero de dicha Federación.

Artículos Relativos:

Artículo 28 de las CGT(SARH)

Artículo 30 de las CGT(SEDUE)

Artículos 54 y 51 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completo el artículo 21 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 22.- La prelación en el cobro y la aplicación por - concepto de retención a que se refiere el artículo anterior se su jetará a las disposiciones legales aplicables como sigue:

1.- Deudas contraídas con el Estado.

11.- Cuotas sindicales y aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro.

111.- Descuentos provenientes de obligaciones contraídas con el ISSSTE, de conformidad con lo dispuesto por la Ley del propio Instituto.

IV.- Descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos.

V.- Descuentos por las obligaciones a cargo del trabajador en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición o el uso de habitaciones, las cuales se practicarán de acuerdo con las órdenes que en cada caso se expidan, siempre que la afectación se realice mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada para tal efecto.

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación, o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder al treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

Artículos Relativos:

Artículo 28 de las CGT(SARH)

Artículo 30 de las CGT(SEDUE)

Artículos 54 y 51 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos de las CGT mencionadas, tienen una redacción más amplia.

Como lo hemos venido haciendo, a continuación citaremos algunos artículos de las CGT (SARH, SEDUE y DDF) y en las cuales se contemplan normas relativas al salario que no se establecen en las CGT(SHCP) que es la base de nuestro estudio comparativo. Empezaremos con los artículos de las CGT(SARH)

Artículo 22.- La Secretaría al formular el proyecto del presupuesto de egresos para el año siguiente, deberá tomar como base mínima los salarios fijados para sus trabajadores de base en las diferentes ramas, especialidades y puestos durante el ejercicio fiscal en vigor, considerando una partida para dar cumplimiento a lo que señala el artículo 36 de la Ley para el pago de compensaciones por servicios especiales, respecto de lo cual y sin perjuicio de la facultad discrecional que tiene la Secretaría para asignarlas, podrá tomar en cuenta las observaciones que formule el Sindicato.

Por ningún motivo se harán modificaciones en el proyecto del presupuesto, que signifiquen reducciones de los salarios vigentes

Observaciones: Este artículo se encuentra relacionado con el artículo 22 de las CGT(SEDUE) y con los artículos 42 y 43 de las CGT(DDF).

Artículo 24.- La Secretaría cubrirá invariablemente a los trabajadores los salarios y sobresueldos correspondientes a la zona de su adscripción presupuestal, aún en el caso de que desempeñen comisiones temporales en zonas distintas.

Observaciones: El citado artículo se encuentra relacionado con el párrafo primero del artículo 26 de las CGT(SEDUE)

Artículo 26.- Los trabajadores percibirán los salarios correspondientes a su puesto, los que no podrán modificarse por razones de edad, sexo, nacionalidad, en la inteligencia de que a igual trabajo corresponde igual salario.

Observaciones: El precepto se encuentra relacionado con el artículo 25 de las CGT(SEDUE)

Artículo 27.- La Secretaría pagará al personal los sobresueldos establecidos en las tarifas vigentes, así como las compensaciones por servicios especiales.

Artículo 29.- En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en las licencias por maternidad y días festivos a que se refieren los artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley, los trabajadores recibirán sus sueldos o salarios íntegros.

Observaciones: Se encuentra relacionado con el artículo 29 de las CGT(SEDUE)

Artículo 30.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, al mismo tiempo se pagará a los trabajadores el sobresueldo y demás prestaciones que disfruten, incluyéndose el 25 por ciento de la prima vacacional.

Observaciones: Está relacionado con el artículo 27 de las CGT(SEDUE), pero en este la prima vacacional es de 30%

Artículo 31.- El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y específicamente en el Catálogo Institucional de Puestos de la Secretaría, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

En ningún caso los trabajadores al servicio de la Secretaría, percibirán un sueldo inferior al mínimo fijado para los trabajadores de la Ciudad.

Cuando los niveles de sueldo base presupuestal de los diversos tabuladores de la dependencia, consignen sueldos o salarios equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

Para eliminar las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de los tabuladores que se originen con motivo de los incrementos, a que se refiere el artículo

rrafo anterior, de conformidad con las políticas generales de regulación y ordenación de la administración del personal del Gobierno Federal, la Secretaría realizará ante la Secretaría de Programación y Presupuesto y el Sindicato ante la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, las gestiones del caso en base a lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley.

Observaciones: Este artículo se encuentra relacionado con el precepto 26 de las CGT(SEDUE).

Artículo 32.- Es nula la cesión de salarios a favor de terceros.

Observaciones: Son semejantes los artículos 31 de las CGT(SE-DUE) y 52 de las CGT(DDF)

Artículo 34.- Es obligación de la Secretaría que el pago de tiempo extraordinario laborado se cubra dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la prestación del servicio.

Observaciones: Se encuentra relacionado con el artículo 55 de las CGT(SEDUE) con la diferencia de que éste, establece 15 días para el mencionado pago.

Artículo 35.- Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un 25 por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de un día ordinario de trabajo por el día domingo que laboró.

Observaciones: Es semejante al artículo 28 de las CGT(SEDUE)

Artículo 36.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, en los términos del artículo 42 Bis de la Ley.

Observaciones: Se encuentran relacionados con este precepto los artículos 55 de las CGT(SEDUE) y 46 de las CGT(DDF). Cabe mencionar que el primero establece que se debe cubrir un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

Artículo 38.- Al personal que por necesidades del servicio, - tenga que realizar labores fuera del lugar del centro de trabajo a que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y gastos que se originen con tal motivo.

Esta disposición incluye al personal de transporte.

Observaciones: Esta relacionado con el artículo 33 de las CGT (SEDUE) el cual señala además que, los viáticos se pagarán de conformidad con las tarifas que fije la Secretaría de Programación y Presupuesto, para comisiones menores y mayores de 24 horas, siempre que se desarrollen en una entidad federativa distinta a la de su centro de trabajo. Asimismo establece que, si la Secretaría no entrega el oficio de comisión, el trabajador no está obligado al desempeño de ésta.

Ahora bien, por lo que hace a los artículos de las CGT (SEDUE) que no se encuentran dentro de las CGT (SHCP) encontramos al precepto 34 que textualmente dice:

Artículo 34.- En los términos del párrafo segundo del artículo 34 de la Ley, se otorgará a los trabajadores por cada cinco - años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, una prima como complemento del salario, cuyo monto o proporción - será fijada por la Secretaría de Programación y Presupuesto y con siderada dentro del Presupuesto de Egresos correspondientes.

Finalmente, encontramos que los artículos 49 y 50 de las CGT (DDF) no se encuentran dentro de las CGT (SHCP) los cuales a la letra dicen:

Artículo 49.- Para los efectos de indemnizaciones y salarios caídos, se incluirán los pagos hechos en efectivo o en cheques, - por concepto de: cuota diaria, sobresueldos, compensaciones por - antigüedad o por servicios especiales, gratificaciones, comisiones o cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al - trabajador por sus servicios ordinarios.

Observaciones: Es semejante al artículo 37 de las CGT (SARH)

Artículo 50.- Para determinar el salario en cualquiera de los casos que prevén los artículos anteriores, cuando se pague por - unidad de obra o destajo, se promediará el del último año o el - del lapso del trabajo si este fuere menor de un año.

TITULO TERCERO
CAPITULO PRIMERO
Jornada de Trabajo y Horarios

ARTICULO 23.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe laborar de conformidad con los horarios establecidos para las Unidades Administrativas de la Secretaría, y no podrá exceder del máximo fijado por la Ley.

Artículos Relativos:

Artículo 39 de las CGT(SARH)

Artículo 40 de las CGT(SEDUE)

Artículos 55 y 56 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes

ARTICULO 24.- La jornada de trabajo se divide en diurna, nocturna y mixta.

I.- La jornada diurna de trabajo comprende el periodo entre las 7:00 y las 19:00 horas.

II.- La jornada nocturna está comprendida entre las 19:00 y las 7:00

III.- La jornada mixta abarca periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna y se reputa como tal siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media.

En el caso de ser por periodos mayores al señalado, se considerará como tal.

Artículos Relativos:

Artículo 40 de las CGT(SARH)

Artículo 41 de las CGT(SEDUE)

Artículos 57 y 59 de las CGT(DDF)

Observaciones: Las tres CGT en consulta, establecen un periodo más amplio en la jornada diurna y más corto en el periodo nocturno.

Asimismo, el párrafo primero del artículo 41 de las CGT (SEDUE) y el artículo 59 de las CGT (DDF), establecen la duración de las mencionadas jornadas.

ARTICULO 25.- La duración de la jornada laboral para los trabajadores de la Secretaría se determina como sigue:

1.- La jornada diurna, de carácter continuo por regla general, tiene una duración obligatoria de siete horas de lunes a viernes de cada semana.

11.- Fuera de la jornada establecida en la fracción anterior, sólo funcionarán aquellos servicios que por su propia naturaleza deban prestarse sin interrupción o en horarios especiales y se registrarán en su caso en la Secretaría de Gobernación.

111.- En las épocas y en los lugares donde la temperatura habitual se eleve a más de 30 grados centígrados a la sombra o descienda a 10 grados centígrados bajo cero, la jornada se reducirá en media hora del horario que se tenga establecido.

IV.- Las horas de entrada y salida se ajustarán a lo convenido entre la Secretaría y el Sindicato, o en su caso a lo que se conviniere en lo futuro, en términos de lo previsto en estas Condiciones y en las disposiciones de observancia obligatoria en la materia.

Artículos Relativos:

Artículo 41 de las CGT (SARH)

Artículos 48 y 49 de las CGT (SEDUE)

Artículos 58, 60, 61 y 63 de las CGT (DDF).

Observaciones: Los artículos citados, establecen varios horarios de acuerdo a la clasificación de sus trabajadores.

ARTICULO 26.- Los horarios de labores, a solicitud de los servidores públicos superiores, de mandos medios u homólogos, podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional para atender rezagos o volúmenes adicionales de asuntos, tomando en cuenta para ello la opinión de los trabajadores de manera directa o bien a través de la Sección o Delegación Sindical, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

I.- La jornada establecida no se modifica por ser de naturaleza transitoria la ampliación

II.- La jornada semanal con la ampliación de horarios no excederá del máximo de horas ordinarias que le corresponda.

III.- El servicio no se prestará fuera de los límites previstos en el presente instrumento, ni de la normatividad aplicable.

IV.- El trabajador deberá manifestar su consentimiento para el efecto y se contará, en su caso, con la autorización de la Dirección General de Personal o de la Administración Regional de Oficialía Mayor correspondiente.

La ampliación transitoria de los horarios no generará pago alguno a favor de los empleados, pero se tomará en cuenta para el otorgamiento de los estímulos que proveen estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 42 y 43 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: En el artículo 43 se establece el pago extraordinario y sin perjuicio del disfrute del descanso semanal.

ARTICULO 27.-No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a las mujeres o a los menores de dieciocho años.

Artículos Relativos:

Artículo 77 de las CGT(SARH)

Artículo 52 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Estos artículos prohíben la jornada nocturna a los menores de 18 años, cabe mencionar que el artículo 27 de las CGT(SHCP) no mencionan lo referente a la jornada nocturna.

ARTICULO 28.- En caso de que por circunstancias especiales de ba trabajarse un número de horas mayor a la jornada ordinaria señalada en las presente Condiciones y se cuente con la anuencia del trabajador, este trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas y será pagado con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Artículos Relativos:

Artículo 45, párrafo primero de las CGT(SARH)

Artículo 53, párrafo primero de las CGT(SEDUE)

Artículos 47, 48, 62, 66 y 67 de las CGT(DDP)

Observaciones: Los artículos 45 de las CGT(SARH) y 53 de las CGT(SEDUE) en sus párrafos segundos respectivamente, establecen que si se laboran mayor número de horas extras, estas se pagarán el 200% más del salario asignado para la jornada normal. Finalmente el artículo 53 en estudio, en su último párrafo señala que para el pago de tiempo extraordinario en día de descanso obligatorio o festivo se tomará como base el salario que corresponda al citado día.

ARTICULO 29.- Las jornadas extraordinarias de trabajo sólo podrán efectuarse cuando medie orden escrita de los responsables de las Unidades Administrativas de la Secretaría, con sujeción a las normas y procedimientos que emita la Secretaría de Programación y Presupuesto y la Oficialía Mayor por conducto de sus órganos competentes.

La jornada podrá prolongarse con la intervención del Sindicato o las Secciones y Delegaciones, por el tiempo estrictamente indispensable, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, de los funcionarios de la Secretaría o la existencia misma del centro de trabajo y se retribuirá al trabajador con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

Artículos Relativos:

Artículo 47 de las CGT(SARH)

Observaciones: Se establece que en casos de urgencia la orden podrá ser verbal; asimismo se ordena que el trabajo extraordinario debe ser pagado y de ninguna manera compensado.

ARTICULO 30.- Los servicios adicionales que se prestan por los trabajadores y que son solicitados por particulares y se cubren por la Secretaría con fondos provenientes de retenciones o de aportaciones de éstos, se rigen por el acuerdo conjunto que fija las bases para su remuneración y en su caso, por las disposiciones aplicables.

Artículos Relativos:

No los hay.

Para finalizar el capítulo en estudio, citaremos algunos de los artículos de las CGT en consulta que no se encuentran dentro de lo establecido en las CGT(SHCF). Principiaremos como ha sido nuestra costumbre con las CGT(SARH)

Artículo 42.- Cuando la Secretaría requiera que los trabajadores presten sus servicios en obras de cualquier naturaleza alejadas de su residencia o de los campamentos, se considerará trabajo efectivo, desde la hora en que dichos trabajadores sean citados en los lugares de concentración para ser transportados a donde van a prestar sus servicios, hasta el momento en que sean regresados al campamento o lugar de su residencia.

Observaciones: El artículo 51 de las CGT(SEDUE) está relacionado con este precepto; y lo complementa señalando que la Secretaría debe proporcionar el transporte adecuado.

Artículo 43.- Las normas transitorias contenidas en los convenios relativos a los horarios que entraron en vigor el 14 de marzo del año de 1977 y que fueron registrados en los expedientes R.S 49/47 y R.S 7/39 del Tribunal, continuarán vigentes y por lo tanto son obligatorias.

Artículo 44.- El personal obrero y de campo con horario continuo, tendrá derecho a disfrutar de 30 minutos para tomar alimentos, tiempo que se considerará como efectivo dentro de su jornada de trabajo, siempre y cuando no abandone el lugar donde presta sus servicios.

Artículo 46.- De acuerdo con el Sindicato, la Secretaría podrá determinar las funciones o servicios que considere no deben suspenderse, sin menoscabo de que a los trabajadores se les pague en su caso, el tiempo extraordinario trabajado y sin perjuicio de que disfruten del descanso semanal.

Artículo 48.- Para los efectos del pago de horas extraordinarias, se computarán como medias horas las fracciones mayores de 15 minutos y como de una hora las mayores de 35 minutos.

Esta forma de cómputo regirá también para las horas de trabajo extraordinario excedente a que se refiere el artículo 45 de estas Condiciones.

Observaciones: Este artículo es semejante al artículo 54 de las CGT(SEDUE), el cual se complementa señalando que el cómputo para el pago de horas extras se hará diariamente.

Finalmente, citaremos el artículo 64 de las CGT(DDF) el cual no está contemplado en las CGT(SHCP).

Artículo 64.- Para las jornadas nocturnas no deberán ser utilizadas mujeres. Tratándose de servicios extraordinarios, podrán desempeñarlos siempre que manifiesten previamente su consentimiento. El Sindicato podrá impugnar este tipo de labores, si así lo creyese conveniente.

CAPITULO SEGUNDO
Calidad e Intensidad del Trabajo

ARTICULO 31.- La evaluación en el desempeño laboral es la asignación de calificaciones periódicas y objetivas a cada uno de los trabajadores de la Secretaría, como resultado del ejercicio durante un tiempo determinado, del puesto para el cual han sido nombrados en función de los grupos contenidos en la clasificación del - Catálogo de Puestos y con base en la normatividad aplicable sobre la materia, lo dispuesto en estas Condiciones y en su caso, en las normas internas que se emitan de conformidad al artículo 5o. de estas Condiciones.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 32.- La calidad en el trabajo es el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación, con el cual se presta el servicio y constituye un factor de evaluación.

La intensidad es el volumen de trabajo que se efectúa conforme a los programas o tareas encomendadas y sólo es factor de evaluación en los grupos de puestos que por la naturaleza de sus funciones permiten la medición del rendimiento en unidades determinadas.

En ningún caso la intensidad requerida en el desempeño, excederá de los límites que racional y humanamente pueden ser desarrollados por una persona física y síquicamente apta.

Artículos Relativos:

Artículos 74 y 75 de las CGT(SARH)

Artículos 36, 37 y 38 de las CGT(SEDUE)

Artículos 76, 77, 78 y 79 de las CGT(DDP)

Observaciones: Los artículos citados, establecen en otras palabras lo mismo que establece el artículo 32 de las CGT(SHCP) a excepción del artículo 79 de las CGT(DDF) el cual al referirse a la calidad en el trabajo señala que esta tiene dos aspectos: el subjetivo y el objetivo.

ARTICULO 33.- El otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la Ley de la materia, se sujeta a las normas y procedimientos de observancia obligatoria para la evaluación del desempeño y las calificaciones resultantes de ésta se toman en cuenta con factores adicionales en su caso, para promover incentivos y otras acciones de motivación al personal, conforme a estas Condiciones, a lo que disponga la Secretaría, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 34.- La Sección o Delegación Sindical de cada Unidad intervendrá en términos de ley, en la evaluación que efectúa el jefe inmediato del trabajador, con lo cual se inicia el sistema evaluatorio a que se refiere el artículo anterior y en su caso, de hacer valer su inconformidad con causa justificada para la modificación del dictamen.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 35.- Los resultados derivados de la evaluación que sobre intensidad y calidad en el trabajo obtiene un trabajador en los términos de estas Condiciones, así como el otorgamiento de un estímulo o una recompensa, se tomarán en cuenta dentro de los factores escalafonarios de aptitud, de acuerdo a lo que señale el reglamento respectivo.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 36.- La selección de trabajadores para recibir incentivos y estímulos diversos a los previstos en la Ley de la materia, se hace invariablemente en forma conjunta entre la Secretaría y el Sindicato, y en su caso, la Sección o Delegación Sindical que corresponda, a través de comisiones mixtas que se integren oportunamente para cada evento.

Artículos Relativos:

No los hay.

TITULO CUARTO
CAPITULO UNICO
CAPACITACION DEL PERSONAL

ARTICULO 37.- La capacitación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que le permite elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 38.- La capacitación para el mejor desempeño del puesto y el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el trabajador y se imparte dentro de la jornada laboral.

El Reglamento de Escalafón regula el grado de obligatoriedad en los casos de capacitación del trabajador para el ascenso y acceder a otros puestos.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 39.- La Secretaría establecerá los programas de inducción, capacitación y desarrollo que estime necesarios, para cuyo efecto, la Dirección General de Personal emitirá los lineamientos respectivos.

Artículos Relativos:

Artículo 159 de las CGT(DDF).

Observaciones: es semejante.

ARTICULO 40.- La Secretaría integrará una Comisión Mixta de Capacitación que funcionará de acuerdo a su reglamento, mismo que formará parte de estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 130 y 131 de las CGT(SARH)

Artículo 39 de las CGT(SEDUE)

Artículos 160 y 161 de las CGT(DDF)

Observaciones: Estos artículos establecen en una forma más amplia lo referente a la capacitación; podemos mencionar que, en el artículo 161 de las CGT(DDF) se establece que se deberán publicar las conferencias, instructivos de los cursos, temas de divulgación cultural, etc.

ARTICULO 41.- La capacitación para el desarrollo y en general, de superación cultural del trabajador, es potestativa para éste y se realiza fuera de la jornada laboral. La Secretaría, con sujeción a los programas formativos y de motivación, puede convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada, en apoyo para estos propósitos en los términos que establezca el Reglamento de Capacitación respectivo.

Artículos Relativos:

No los hay.

TITULO QUINTO
CAPITULO PRIMERO
Control de Asistencia y Permanencia

ARTICULO 42.- La asistencia regular y oportuna del trabajador al centro laboral, determina el logro y alcances de los programas que realiza la Secretaría y constituye una satisfacción para el personal y un medio para la acreditación del cumplimiento de esa obligación.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 43.- El trabajador registra su asistencia al inicio y término de su jornada mediante firma en listas de control, tarjetas de reloj marcador u otros medios que se establezcan, los cuales invariablemente contendrán el nombre de la unidad de trabajo, del trabajador y la fecha respectiva.

El trabajador cuyo nombre no aparezca en las listas de asistencia, deberá anotarse al final de la propia lista y firmar en los términos establecidos y si la asistencia se registra mediante el uso de reloj marcador, la falta de una tarjeta deberá suplirse inmediatamente, dando aviso a la persona encargada del control de asistencia.

Artículos Relativos:

Artículo 49 de las CGT(SARH)

Artículo 44 de las CGT(SEDUE)

Artículos 68 y 74 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes en su redacción.

ARTICULO 44.- El personal que por naturaleza de sus funciones requiera desarrollarlas fuera de su oficina o ausentarse frecuentemente de la misma, podrá ser exentado de registrar su asistencia a propuesta del titular de la Unidad Administrativa a la que se encuentre adscrito, con la conformidad del Director General correspondiente.

Artículos Relativos:

Artículo 49 de las CGT(SARH)

Artículo 44 de las CGT(SEDUE)

Artículo 74 de la CGT(DDF)

Observaciones: A excepción del artículo 49 de las CGT(SARH), los otros artículos son semejantes. El artículo citado establece además, lo relativo a los retardos.

ARTICULO 45.- Los secretarios generales de sección o delegaciones locales o regionales del Sindicato, quedan exentos exclusivamente de registrar su asistencia.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 46.- Los casos de trabajadores que disfruten de exención del registro de asistencia, deberán ser objeto de revisión por las Unidades Administrativas correspondientes cuando menos ca da año, a fin de que si subsisten las causas que motivaron la exención, notifiquen a sus áreas de control de asistencia a más - tardar en el curso del mes de diciembre los nombres de quienes - continuarán con ese permiso el año siguiente.

El conocimiento en cualquier tiempo, de que han cesado las si tuaciones que justifiquen la exención, será suficiente para revo- carla.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 47.- Los trabajadores gozan de una tolerancia de vein te minutos para el registro de asistencia al inicio de la jornada de labores.

Las madres, y en su caso, los padres que ejerzan custodia legal sobre menores de doce años, y que tengan que conducirlos a - guarderías o escuelas del Sistema Educativo Nacional, dispondrán hasta de treinta minutos de tolerancia para dicho registro, siem- pre y cuando acrediten esta circunstancia mediante las constancias respectivas en cada ciclo escolar.

Artículos Relativos:

Artículo 49, párrafo segundo de las CGT(SARH)

Artículo 45, fracción 1 de las CGT(SEDUE)

Artículos 69 y 75 de las CGT(DDF)

Observaciones: Difieren en la tolerancia para el registro de asistencia.

ARTICULO 48.- El trabajador incurre en falta de asistencia en las siguientes situaciones:

- 1.- No se presenta a laborar la jornada completa.
- 2.- Se presenta después de la hora señalada con la tolerancia para el inicio de labores, en cuyo caso deberá retirarse del lugar de trabajo y no desempeñar ninguna actividad, salvo que autorice su permanencia por escrito el servidor de mando medio facultado para el efecto.
- 3.- Se retire del centro de trabajo después de registrar su asistencia, sin autorización escrita del servidor de mando medio facultado para el efecto.
- 4.- La visita de inspección reporta que no se encuentra en su lugar de trabajo y el jefe inmediato no le justifica la ausencia, por no tener asignada comisión alguna.
- 5.- No registra su asistencia al término de la jornada de trabajo.
- 6.- No se encuentra en el lugar señalado para visita médica - al efectuarse ésta, sin acreditar a satisfacción de la Secretaría la causa de su ausencia.
- 7.- Está exentado de registro y no acude a sus labores sin causa justificada.

Artículos Relativos:

Artículo 46 de las CGT(SEDUE)

Artículo 71 de las CGT(DDF)

Observaciones: En este caso, es más completo el artículo 48 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 49.- El trabajador puede justificar las faltas de asistencia dentro del término de dos días hábiles siguientes de que ocurra el hecho, mediante incapacidad expedida por el ISSTE y a falta de este servicio, por médico oficial del lugar, o por médico particular, siempre que no existan servicios de los expresados anteriormente.

Artículos Relativos

Artículo 58 de las CGT(SARH)

Artículo 74 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Son más completos que el artículo citado, y al efecto podemos mencionar que establecen que los honorarios del médico particular serán cubiertos por la Secretaría.

ARTICULO 50.- Las faltas de asistencia a que se refieren los puntos 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 48, en caso de que no se hubiere conferido comisión específica al trabajador, pueden ser dispensadas o justificadas mediante comunicación escrita del servidor de mando medio u homólogo correspondiente a la unidad de adscripción del trabajador, en una sola ocasión cada mes, sin perjuicio de que éste último haga uso de su derecho o licencias que le confieren estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 46 y 47 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Son más detallados los artículos mencionados.

ARTICULO 51.- El Oficial Mayor y el Director General de Personal, indistintamente, dispondrán en su caso, lo conducente para el mejor cumplimiento de las medidas que en materia de asistencia se prevean en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

No los hay.

Ahora bien, a continuación citaremos el artículo 50 de las - CGT(SEDUE) el cual contempla aspectos relativos al control de asistencia, y no lo menciona las CGT(SHCP)

Artículo 50.- Los trabajadores que presten sus servicios en - la Secretaría y en otra Dependencia del Ejecutivo Federal, deberán sujetarse a lo previsto en la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento.

CAPITULO SEGUNDO

Descanso, Vacaciones y Licencias

ARTICULO 52.- Los trabajadores disfrutarán de los descansos, - vacaciones y licencias de acuerdo con las leyes vigentes y lo dispuesto en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 53.- Los trabajadores que laboren jornadas continuas de más de siete horas, en términos de los artículos 25 y 26 de estas Condiciones, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, lapso que quedará incluido dentro de su jornada.

La Secretaría, con intervención del Sindicato, señalará el momento en que puedan disfrutarlo.

Artículos Relativos:

Artículo 44 de las CGT(SARH)

Artículo 63 de las CGT(DDF)

Observaciones: Establecen el descanso de media hora para las labores de más de siete horas, además en las CGT(DDF) se ordena - que en los casos de seis horas de labor el descanso será de quince minutos.

ARTICULO 54.- Los trabajadores no deberán interrumpir sus labores sino momentáneamente y por causas justificadas, fuera de - los casos previstos en el artículo anterior, sólo cuando se trate de trabajos físicos que requieran esfuerzo excesivo que ameriten descansos periódicos, la Secretaría fijará éstos con intervención del Sindicato, previo el estudio correspondiente.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 55.- Los sábados y domingos serán días de descanso, excepto cuando las necesidades normales y permanentes del servicio requieran que el trabajador labore cualquiera de ellos, en cu yo caso descansará después de cinco días de trabajo.

El trabajador que en forma excepcional preste sus servicios - en sábados y domingos y correspondan a sus días de descanso semanal, tendrá derecho a que independientemente del salario de esos días, se le remunere con salario doble por el servicio prestado.

El trabajador que ordinariamente preste servicios en domingo teniendo otros días de descanso semanal, percibirá un pago adicional del 25% de su salario como prima dominical.

Artículos Relativos:

Artículo 66 de las CGT(SARH)

Artículo 62 de las CGT(SEDUE)

Artículo 101 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes en su redacción, pero cabe mencionar que, el artículo 66 de las CGT(SARH) no menciona lo referente al 25% de prima dominical.

ARTICULO 56.- Las trabajadoras disfrutarán de licencia por maternidad con goce de salario íntegro, un mes antes de la fecha - aproximada para el parto y dos meses después del mismo, de conformidad a las modalidades que fije el ISSSTE.

Artículos Relativos:

Artículo 70 de las CGT(SARH)

Artículo 64 de las CGT(SEDUE)

Artículo 93 de las CGT(DDF)

Observaciones: Establecen el mismo término para la licencia por maternidad.

ARTICULO 57.- Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, dispondrán hasta de una hora al día para alimentarlos, sujetas a las modalidades que convengan con su Jefe inmediato con la intervención de la Sección o Delegación Sindical. El periodo máximo de lactancia será de 180 días naturales computados a partir del nacimiento, salvo que a juicio - del médico oficial deba ampliarse.

Artículos Relativos:

Artículo 70 de las CGT(SARH)

Artículo 64 de las CGT(SEDUE)

Artículo 93 de las CGT(DDF)

Observaciones: Varían en el establecimiento del periodo de lactancia, al efecto, debemos mencionar que las CGT(DDF) no establece término para la lactancia.

ARTICULO 58.- Las Unidades Administrativas de la Secretaría, sólo suspenderán labores los días que expresamente señale el calendario oficial y los que autorice la Oficialía Mayor por conducto de la Dirección General de Personal, así como en los siguientes casos:

A).- 3 de diciembre de cada año, "día del Trabajador Hacendario", de conformidad a la normatividad aplicable, a fin de no entorpecer las labores de las Unidades Administrativas.

B).- 10 de mayo "día de las Madres", para aquéllas trabajadoras que lo sean.

Artículos Relativos:

Artículo 67 de las CGT(SARH)

Artículo 63 de las CGT(SEDUE)

Artículo 102 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos 67 y 63 citados, establecen además como día de descanso obligatorio el cumpleaños del trabajador, lo cual no se encuentra establecido ni en las CGT(SHCP) ni en las CGT(DDF). Además el mencionado artículo 63, ordena que si el trabajador labora alguno de estos días, la Secretaría no se verá obligada a pagarlos, siempre y cuando esta no lo requiera.

ARTICULO 59.- Los trabajadores con más de seis meses de servicio en la Secretaría, disfrutarán de dos periodos de vacaciones - el año, de diez días hábiles cada uno con goce de salario íntegro y una prima adicional cuyo monto será el que determine la ley o la normatividad aplicable, sobre las percepciones que correspondan a los periodos señalados. La Secretaría determinará las vacaciones en forma escalonada, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículos Relativos:

Artículo 68 de las CGT(SARH)

Artículo 55 de las CGT(SEDUE)

Artículo 104 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos mencionados no hablan sobre la prima vacacional.

ARTICULO 60.- Los trabajadores que al iniciar su periodo vacacional estuvieren disfrutando de licencia con sueldo, medio sueldo o sin sueldo por enfermedad, o en los casos de alumbramiento, tienen derecho, dentro de los diez días siguientes a la reanudación de labores, a reprogramarlas con sujeción al calendario previamente establecido.

Las Unidades Administrativas cuyo personal disfrute de vacaciones siguiendo el sistema de rotación o alguna otra modalidad, continuarán con la misma práctica mientras subsistan las condiciones que le dieron origen.

Los trabajadores que se encuentren desempeñando comisión fuera de su residencia oficial, reprogramarán igualmente sus vacaciones dentro de los periodos escalonados correspondientes y para el efecto, cuando el interesado lo solicite, se le autorizarán los pasajes necesarios para su traslado.

El pago de viáticos no procederá para periodos simultáneos al goce de vacaciones, en términos de la normatividad vigente sobre la materia.

Artículos Relativos:

Artículo 69 de las CGT(SARH)

Artículo 67 de las CGT(SEDUE)

Artículo 105 de las CGT(DDF)

Observaciones: Establecen en una forma más amplia, lo que ordena el párrafo primero del artículo 60 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 61.- La Secretaría, en los casos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 60, determinará las guardias para el despacho de los asuntos urgentes recurriendo en primer término a trabajadores que aún no tienen derecho a disfrutar de vacaciones. Los trabajadores con derecho a vacaciones, podrán ser designados para cubrir las guardias a que se refiere este artículo, sólo en aquellas ocasiones en que por la naturaleza de la función no puedan ser sustituidos por otro personal y reprogramarán su período vacacional de conformidad con los calendarios autorizados.

En el supuesto de que se trate de periodos que abarcan el mes de diciembre, dentro de los diez días siguientes de concluido el servicio de guardias, estos deberán solicitar sus vacaciones para disfrutarlas dentro de los dos primeros meses siguientes.

Artículos Relativos:

Artículo 68 de las CGT(SARH)

Artículo 65 de las CGT(SEDUE)

Artículo 106 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes, a nuestro juicio es más completo el artículo 61 citado.

ARTICULO 62.- Los trabajadores tienen derecho a que se les - conceda licencia cuando padezcan enfermedades no profesionales, - en los términos del artículo 111 de la ley, que establece que, - previo dictamen y con la consecuente vigilancia médica, disfrutará dicho beneficio como sigue:

DURACION

1.- A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

11.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV.- A los que tengan diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

V.- En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer la licencia con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con la Ley del ISSSTE.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos - deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

Artículos Relativos:

Artículos 47 y 52 de las CGT(SARH)

Artículo 73 de las CGT(SEDUE)

Artículo 91 de las CGT(DDP)

Observaciones: Los artículos 52 y 73 mencionados, establecen una licencia mayor para los trabajadores que tengan de diez años en adelante; asimismo establecen los días de licencia sin goce de sueldo.

JUSTIFICACION

ARTICULO 63.- El trabajador que por enfermedad no pueda presentarse a sus labores, estará obligado en el mismo día a dar aviso de esta situación, por la vía telefónica o por cualquier otro medio, a su unidad de adscripción, sin perjuicio de que acuda a -

la clínica ISSSTE que le corresponda, o en su defecto al Centro - de salud, o de que solicite en su casa la visita domiciliaria de médico oficial, en los términos previstos por las disposiciones - aplicables en la materia y en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 52 de las CGT(SARH)

Artículo 73 de las CGT(DDF)

Observaciones: El artículo 52 no habla del caso de enfermedad, señalando que el trabajador que no pueda ocurrir a sus labores de berá informarlo a la oficina de control de personal.

ARTICULO 64.- El trabajador que se encuentre en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, a más tardar a los dos días siguientes a la reanudación de labores, deberá presentar a su u nidad de adscripción el justificante de sus inasistencias por e nfermedad no profesional, expedida por el ISSSTE o por la Secretaría de Salud a falta del primero en la localidad, y si no existe m édi co oficial, por médico particular. La unidad de adscripción c ertifi ficará esta circunstancia en la documentación y el expediente del interesado.

Artículos Relativos:

Artículo 58 de las CGT(SARH)

Artículo 74 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Son más completos que el artículo citado de - las CGT(SHCP), establecen que el importe de los honorarios del m édi co particular serán cubiertos por la Secretaría.

ARTICULO 65.- El trabajador, madre o padre, que ejerza la c udi todia legal de los hijos menores hasta de 8 años, para la atención personal de enfermedades de estos que la ameriten, disfrutará de licencias con goce de sueldo:

I.- Hasta por ocho días, con base en el comprobante "Hoja de Cuidados Maternales" que el trabajador solicitará en la consulta conforme al procedimiento establecido o visita domiciliaria de médico oficial, en el cual se precisa el tiempo probable de evolución del padecimiento que se haya diagnosticado.

II.- El trabajador hará entrega del comprobante a que se refiere la fracción anterior, o del que hubiere obtenido para el primer día de la revisión sanitaria que se practica en estancias infantiles, en su Unidad Administrativa de adscripción, la cual lo turnará a la Dirección General de Personal o a la Administración Regional de Oficialía Mayor en su respectiva jurisdicción, para la concesión de la licencia.

III.- El trabajador que requiera de mayor número de días para la atención de las enfermedades de los hijos menores, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo; o en su caso, los días o periodos a que tenga derecho con sueldo, con sujeción a las reglas generales establecidas en estas Condiciones.

IV.- La concesión de licencia a que se refiere el párrafo anterior, no afectará el cómputo para el otorgamiento al trabajador, de otro tipo de licencia.

V.- Las constancias de asistencia al servicio médico oficial para consulta del trabajador o por padecimiento de sus menores hijos en el curso de la jornada laboral, sólo justifican la ausencia del centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 66.- La concesión de licencias por riesgos de trabajo se registrá por lo establecido en la Ley, Ley del ISSSTE y por lo previsto en estas Condiciones.

El trabajador o sus legítimos representantes podrán recurrir en inconformidad los dictámenes emitidos de acuerdo a la Ley del ISSSTE, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la misma.

Artículos Relativos:

Artículo 63 de las CGT(SARH)

Artículo 32 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más amplio el artículo citado de las CGT(SH CP) pues incluso, establece la facultad de acudir al recurso de - inconformidad.

ARTICULO 67.- La Secretaría concederá licencia a sus trabajadores en los siguientes términos:

1.- A los trabajadores electos miembros de los Comités Nacionales del Sindicato y los que sean nombrados representantes del mismo ante la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, por todo el tiempo que dure, en ambos casos, su encargo.

11.- A trabajadores, para el desempeño accidental de otras comisiones sindicales a solicitud del propio Sindicato y siempre que la atención del servicio lo permita.

A) Con goce de sueldo.

1.- Hasta por tres días en un mes sin exceder de tres veces - en un año, previa solicitud del trabajador.

11.- Hasta por diez días como máximo en un año, también a solicitud del trabajador siempre que no hubiere disfrutado de otras licencias con goce de sueldo en los términos del punto anterior.

111.- Hasta por quince días para el traslado y radicación en -- otra localidad, cuando participe en el programa de desconcentra-- ción de personal, conforme a los lineamientos establecidos para esas acciones.

IV.- El trabajador disfrutará de una licencia por tres meses - siempre que acredite el inicio de trámites para obtener cualquier tipo de pensión en términos de la Ley del ISSSTE.

B) Sin goce de sueldo.

1.- Los trabajadores que sean electos para el desempeño de - cargos de elección popular, desde la fecha de la elección por todo el tiempo que dure su encargo.

11.- Al trabajador de base que sea promovido a puesto de confianza en la Secretaría o en cualquiera de las dependencias de la Administración Pública Federal, en términos de la Ley Orgánica de la materia, sujetas al régimen laboral del apartado B del Artículo 123 Constitucional.

El trabajador tiene derecho, al causar baja en el cargo de confianza, a ocupar su puesto de base u otro similar o equivalente conforme a la estructura y organización autorizadas para la - Unidad Administrativa correspondiente, en la época en que ocurra su retorno, conservará su carácter inamovible y se sumará a su antigüedad, el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza.

111.- Los trabajadores con antigüedad mayor a los seis meses - tienen derecho a licencia para asuntos particulares:

- A) Hasta por un mes en el primer año de servicios
- B) Hasta por dos meses en el segundo año de servicios.
- C) Hasta por cuatro meses en el tercer año de servicios.
- D) Hasta por seis meses en el cuarto año de servicios.

Después del cuarto año, cada ciclo será de tres años, por lo que se podrán disfrutar dos, cuatro y seis meses en los años quinto, sexto y séptimo, respectiva y sucesivamente.

Los días de licencia que se disfruten anualmente conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, serán deducibles para el ejercicio de cada licencia, por lo que, la Secretaría, vigilará que en cada periodo de tres años; con excepción del primero, que será de cuatro, exclusivamente se disfrute un máximo de seis meses

El remanente de días en el ciclo respectivo, podrá acumularse en el siguiente, siempre y cuando no rebase los seis meses establecidos como máximo.

El trabajador deberá solicitar con anticipación a la fecha en que desea disfrutar los periodos de licencia a que se refiere este artículo, cuando menos con un mes previo, en el supuesto de seis meses; con tres semanas si es para cuatro meses; dos semanas en el caso de dos meses y con una semana de anticipación para licencia de un mes.

Las licencias para asuntos particulares se concederán a los trabajadores siempre que no se afecten las labores normales de las Unidades Administrativas con el periodo solicitado, en cuyo caso se programarán para otra fecha, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

Artículos Relativos:

Artículos 48, 49, 51, 57, 60, 62, 64, 65 y 72 de las CGT(SARH)

Artículos 75, 76 y 83 de las CGT(SEDEUR)

Artículos 88, 89, 90, 94, 95, 96, 97, 98 y 100 de las CGT(DDF).

Observaciones: A diferencia del artículo 67 de las CGT(SHCP) que establece lo referente a las licencias con goce de sueldo y aquellas sin goce de sueldo; en los artículos mencionados se establecen separadamente las licencias con goce y sin goce de sueldo.

ARTICULO 68.- La Secretaría concederá las licencias a que se refiere el artículo anterior por conducto de la Dirección General de Personal y o por las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor en sus respectivas jurisdicciones, en ambas situaciones, con la opinión del titular responsable de la Unidad Administrativa del trabajador.

En el supuesto de que éste no opinare favorablemente al otorgamiento de la licencia, dicha circunstancia podrá ser planteada a la Dirección General de Personal, o a la Administración Regional de Oficialía Mayor para que con la intervención del titular de la Unidad y del Sindicato y de la Sección o Delegación correspondiente, se de una solución alternativa.

Artículos Relativos:

Artículos 48, 49 y 51 de las CGT(SARRH)

Artículo 72 de las CGT(SEDUE)

Artículo 90 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos mencionados se encuentran redactados de tal manera que, a nuestro modo de ver son más completos; al efecto cabe mencionar que el artículo 72 de las CGT(SEDUE) hace una distinción entre las autoridades que pueden conceder licencias en el Distrito Federal y las autoridades que pueden conceder licencias en las Delegaciones Estatales.

ARTICULO 69.- El tiempo que comprendan las licencias concedidas conforme a estas Condiciones, se considerará como de servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

Artículos Relativos:

Artículo 97 de las CGT(DDF)

A continuación citaremos los artículos de las CGT de las Dependencias en estudio, y que establecen cuestiones relativas a los descansos, vacaciones y licencias; que no están contempladas en las CGT(SHCP). Empezaremos con los artículos de las CGT(SARRH)

Artículo 61.- A los pasantes de todas las profesiones que pretendan obtener su título profesional, se les concederá una licencia con goce de sueldo por un mes para presentar su examen profesional, debiendo comprobar al vencimiento de la licencia que durante ella presentaron dicho examen.

Los pasantes acreditarán previamente la fecha del examen.

Este artículo se encuentra relacionado con el artículo 77 de las CGT(SEDUE) así como con el artículo 99, fracción III de las CGT(DDF)

Artículo 71.- Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres, o desempeñen labores peligrosas, entendiéndose por tales las desarrolladas en el subsuelo o en el manejo de sustancias explosivas o inflamables, además de disfrutar de los salarios y sobresueldos que las tarifas señalen, tendrán una jornada máxima de 6 horas al día y percibirán, además, mientras desempeñen sus labores en estas condiciones, una compensación equivalente al 20 por ciento de sus percepciones ordinarias.

Los trabajadores expuestos al manejo de sustancias tóxicas, de emanaciones radioactivas o inhalaciones de sustancias o materiales que dañen al organismo, además de disfrutar de las prestaciones que se mencionan en el párrafo anterior, tendrán al año en lugar de las vacaciones ordinarias, dos periodos de 20 días hábiles cada uno.

Para los efectos de este artículo, la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene de la Secretaría, formulará y mantendrá debidamente actualizado el Catálogo de Lugares Insalubres y Labores Peligrosas, en base al cual emitirán sus dictámenes.

El artículo citado, se encuentra relacionado con el artículo 68 de las CGT(SEDUE) el cual sigue los mismos lineamientos.

Artículo 91.- A los pasantes de cualquier profesión que presten sus servicios en la Secretaría y que vayan a obtener su título profesional, ésta les proporcionará como ayuda económica para tal efecto, el importe de 30 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal en el momento de efectuarse el pago. El interesado deberá acreditarlo plenamente y en caso de no hacerlo, éste quedará obligado a reintegrar la cantidad recibida.

A los pasantes que obtengan el título profesional en alguna carrera comprendida en las actividades de la Secretaría, procurará ubicarlos en el nivel y en la rama profesional respectivos.

El mencionado precepto, se encuentra relacionado con el precepto 125 de las CGT(SEDUE) al efecto cabe decir que, es menor el monto de la ayuda económica que se establece en este artículo.

Artículo 92.- En el caso de pasantes que deban cumplir su servicio social en otra Dependencia del Gobierno Federal, la Secretaría les concederá la licencia correspondiente sin goce de sueldo por todo el tiempo que dure la actividad, reservándoles su plaza. Mientras tanto, la vacante tendrá el carácter de provisional.

Artículos Relativos:

Artículo 78 de las CGT(SEDUE)

Artículo 164 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes.

Artículo 93.- A los trabajadores que lleven cursos de postgrado en el país o en el extranjero autorizados por la Secretaría y que les impida prestar sus servicios en su lugar de adscripción, la Secretaría les concederá licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo que duren estos estudios, sin perjuicio de otorgarles una beca a manera de ayuda.

El trabajador a quien se otorgue el beneficio de la beca, deberá sujetarse a los criterios establecidos por la Secretaría para otorgamiento y disfrute de este beneficio a través del Comité Mixto Nacional de Capacitación.

Artículos Relativos:

Artículo 78 de las CGT(SEDUE)

Por lo que hace a los artículos de las CGT(SEDUE) que no se encuentren en relación con los artículos de las CGT(SHCP) estos son los siguientes:

Artículo 79.- A los trabajadores que estudien en alguna escuela reconocida oficialmente o impartan clases de materias relacionadas con actividades de la Secretaría en Instituciones de Educación Superior o Media Superior, ésta les concederá una tolerancia hasta de dos horas, al inicio o término de las labores.

Para tal efecto, los trabajadores deberán acreditar un 90% de asistencia al plantel educativo, y en el caso de los estudiantes, además de lo anterior, una calificación aprobatoria.

Este artículo se encuentra relacionado con el artículo 99 fracción 11 de las CGT(DDF), aunque no establece las horas de tolerancia, las cuales quedan a discreción de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

Artículo 80.- A las madres trabajadoras de la Secretaría que acrediten tener hijos hasta de 12 años de edad, disfrutarán de 1 hora de tolerancia de horario debido a dicha condición y en consecuencia su horario de labores será de 9:00 a 14:30:00 horas.

En caso de padecer los hijos alguna enfermedad y requieran cuidado materno por prescripción médica del ISSSTE, se le concederá a la madre permiso con goce de sueldo hasta por 12 días, al año.

Cabe mencionar que el párrafo primero del artículo citado, se encuentra relacionado con la fracción 1 del artículo 99 de las CGT(DDF)

Artículo 81.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo amerite, la Secretaría a petición del Sindicato podrá conceder a los trabajadores, hasta 3 días de descanso adicionales, que de ser posible se acumularán al periodo ordinario de vacaciones.

Artículos Relativos:

No los hay.

Artículo 82.- La Secretaría podrá conceder tolerancias en sus horarios a los trabajadores que lo soliciten por sí mismos o por conducto del Sindicato, por motivo de enfermedad de su cónyuge o hijos mediante la comprobación correspondiente.

El citado artículo se encuentra relacionado con el artículo 73 de las CGT(SARH), el cual está redactado en los mismos términos.

Artículo 84.- Fuera de los descansos, permisos, licencias y tolerancias fijados en la Ley y en este ordenamiento, los trabajadores no deberán interrumpir sus labores, sino por causas debidamente justificadas.

De igual manera, los trabajadores que gozan de las tolerancias establecidas en este Capítulo, no podrán hacer uso del tiempo adicional para el registro de asistencia a que se refiere el artículo 45 de las presentes Condiciones.

TITULO SEXTO
CAPITULO PRIMERO
Riesgos de Trabajo

ARTICULO 70.- Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículos Relativos:

El artículo 35, en su párrafo segundo, de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Están redactados en igual forma.

ARTICULO 71.- El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida y que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producido en las mismas circunstancias.

Los accidentes que ocurran al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste al primero, quedan incluidos en lo previsto en el párrafo que antecede.

Artículos Relativos:

Artículo 117 de las CGT(SARH)

Artículo 86 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Los artículos mencionados, aumentan su redacción con el siguiente enunciado: "o cuando se susciten en el desempeño de una comisión"

ARTICULO 72.- La enfermedad de trabajo es todo estado patológico o perturbación síquica, derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículos Relativos:

Artículo 115 de las CGT(SARR)

Artículos 87 y 88 de las CGT(SEDEE)

Observaciones: Son semejantes en su redacción.

ARTICULO 73.- El trabajador disfruta del beneficio del seguro de riesgos de trabajo en los términos de la Ley del ISSSTE, en la cual se establece que el Instituto se subroga en las obligaciones de las dependencias, derivadas de la Ley y de las Leyes del Trabajo, por cuanto se refiere a los riesgos.

Artículos Relativos:

Artículo 114 de las CGT(SARR)

Artículos 85, párrafo primero, y 95 de las CGT(SEDEE)

Artículo 114 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos mencionados son más amplios en su redacción, al efecto vemos que añaden a las Leyes contempladas en el artículo 73 de las CGT(SHCP), a la Jurisprudencia de la E. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ARTICULO 74.- Los riesgos de trabajo, cuando se realizan pueden producir al trabajador los siguientes efectos:

- I.- Incapacidad temporal
- II.- Incapacidad permanente parcial
- III.- Incapacidad permanente total y

IV.- Muerte

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes - que incapacitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es: la disminución de facultades o aptitudes para trabajar que afecta a una persona.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículos Relativos:

Artículos 89, 90, 91 y 92 de las CGT(SEJUE)

Observaciones: Están redactados en los mismos términos, pero a diferencia del artículo citado, se encuentran en varios artículos las citadas cuestiones.

ARTICULO 75.- La Secretaría, por conducto del jefe del trabajador y con la intervención que corresponda a la Dirección General de Personal o a la Administración Regional de Oficialía Mayor en su jurisdicción, dará aviso al ISSSTE de la realización de un riesgo de trabajo dentro de los tres días siguientes al que tenga conocimiento de su ocurrencia y asimismo, comunicará los hechos - a la Sección o Delegación correspondiente, sin perjuicio de hacerlo el Sindicato, en los casos que consideren necesarios.

El trabajador, su representante legal o sus beneficiarios, -- también podrán dar el aviso de referencia al Instituto, así como sobre la presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

Artículos Relativos:

Artículo 116 de las CGT(DDF)

Observaciones: A diferencia del artículo 75 de las CGT(SHCP), ordena que inmediatamente se dará aviso al ISSSTE de la realización de un riesgo de trabajo.

ARTICULO 76.- La Ley del ISSSTE no considera riesgos de trabajo, cuando tienen lugar, las situaciones a que se refieren los siguientes supuestos:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo - la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiere puesto el hecho - en conocimiento del jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico.

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona y

IV.- Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 77.- El monto de la indemnización en caso de fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo, se cubrirá a los familiares o personas, en el orden y con las reglas establecidas por la Ley del ISSSTE.

Artículos Relativos:

Artículo 120 de las CGT(SARH)

Artículo 96 de las CGT(SEDUE)

Artículos 118 y 119 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son semejantes en su redacción.

ARTICULO 78.- La solicitud de servicios del Instituto, relacionadas con la realización y consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo, se sujetarán a los instructivos que para el efecto emite el propio Instituto, en los cuales se especifican los formatos, documentos y acciones que deben cumplimentarse en cada caso.

Artículos Relativos:

No los hay.

Ahora bien, tal y como lo hemos venido haciendo a continuación citaremos los artículos de las CGT de las Dependencias en estudio, que tratan lo referente a los riesgos de trabajo y que no se encuentra contemplado en las CGT(SHCP). Comenzaremos con los artículos de las CGT(SARH)

Artículo 89.- Cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o maquinaria, propiedad de la Secretaría o rentado por ésta y a su servicio, el trabajador sufra un accidente, la Secretaría, le prestará auxilio legal durante el trámite de la averiguación y del proceso en su caso. No le exigirá la reparación de los daños que presente la unidad y en su caso, se hará cargo de la reparación de los daños a la unidad rentada.

También se hará cargo de los daños que se causen a terceros, cuando el trabajador resultase responsable del hecho.

Lo dispuesto en los párrafos que anteceden no regirá en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador se encuentre bajo la influencia de alguna droga o bebida embriagante.

b) Cuando hubiere tomado la unidad sin autorización o careciendo de licencia o certificado de aptitud para manejar.

c) Cuando hubiere procedido con grave falta de cuidado o responsabilidad, debidamente comprobada.

No tendrá aplicación lo establecido en los incisos b) y c), si a pesar de que la unidad se encuentre en malas condiciones o el trabajador carezca de licencia para manejar o de conocimientos mecánicos y así lo dé a conocer, recibe instrucciones de sus superiores para conducirla.

En los casos de robo de vehículo que esté a cargo y bajo la responsabilidad de algún trabajador, éste deberá dar aviso de inmediato a las Autoridades de la Secretaría y demás Autoridades competentes, en cuyo caso la Secretaría no exigirá al trabajador el pago del valor de la unidad robada, o de las partes que se hayan sustraído, salvo que hubiese procedido con grave falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada.

Quando ocurrieren los accidentes a que se refiere este artículo, se dará intervención al Sindicato en el levantamiento del acta administrativa que deberá efectuarse en el centro de trabajo respectivo. Cuando en estos accidentes concurren las circunstancias que se señalan en los incisos a), b) o c), y proceda exigir al trabajador la reparación de los daños, se le dará facilidades para cubrirlos mediante descuentos quincenales de acuerdo al precepto 28 de las Condiciones que en ningún caso excederá del 30 por ciento de su sueldo.

Para la observancia del presente artículo participará invariablemente el Sindicato.

Artículos Relativos:

Artículo 99 de las CGT (SEDUE)

Observaciones: Es semejante en su redacción.

Artículo 118.- Las medidas administrativas que se adoptarán para la formación o instrucción de los antecedentes que sirvan de elementos de juicio para establecer la procedencia, o no de la aplicación correcta de los ordenamientos legales dictados en la materia son los siguientes:

1.- En casos de accidentes internos:

a) Se proporcionará al afectado el servicio médico de urgencia con que cuenta el centro de trabajo o bien, si así lo amerita, se ordenará su traslado al Centro Médico de urgencias más próximo; ya sea oficial o particular. (médico particular, hospital o clínica)

b) Se levantará acta administrativa por el Jefe o Encargado de la obra, el Delegado Administrativo de la misma, con la asistencia de 2 testigos y con la intervención de la representación Sindical. Se hará constar el lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el accidente; se tomará la declaración de los testigos presenciales del accidente y, si ello es posible, la del mismo trabajador accidentado. Se procurará que los testigos y el afectado firmen el acta si saben y pueden hacerlo o bien tomar su huella digital, particularmente la del pulgar de la mano derecha.

c) Para los efectos del artículo 36 de la Ley del ISSSTE dar aviso a éste dentro de los 3 días siguientes al en que ocurrió el accidente, acompañando en su caso, una copia del acta a que se refiere el párrafo anterior, al igual que a las autoridades superiores administrativas de la Secretaría y al Sindicato.

d) Recabar del médico particular o del oficial correspondiente, el Certificado de las lesiones que presentó el trabajador al ocurrir el accidente.

e) En su caso, hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción Local o Federal, los hechos y antecedentes ocurridos, comunicando esta circunstancia a la Dirección General Jurídica de la Secretaría.

f) En caso de muerte del trabajador con motivo del accidente, recabar tanto el Certificado de Defunción como el de la autopsia correspondiente, o bien, auxiliar a los deudos para la obtención de los mismos.

g) Obtener, en caso de muerte del trabajador, el nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponder la indemnización.

h) Al terminar la atención médica, obtener del o de los médicos que atendieron al trabajador el Certificado relativo a de terminar si éste se encuentra o no capacitado para reanudar su trabajo.

i) En su caso, la opinión de los mismos médicos sobre el grado de incapacidad que le hubiera quedado al trabajador, en vista de que esta opinión servirá de base para calcular el monto de la indemnización que proceda.

j) Vigilar, en los términos del artículo 23 de la Ley - del ISSSTE, que el trabajador haga uso de las licencias e que se refiere la fracción 11 del precepto y que se consigna en la actua lidad en el artículo 111 de la Ley.

En todos los actos y actuaciones se deberán señalar con la mayor precisión el nombre, apellidos, puesto, sueldo, clave, domicilio y clase de trabajo que desempeñaba el accidentado al ocurrir el riesgo.

II.- Para el caso de accidentes externos, es decir, los que acontezcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo o de éste a aquél, o cuando ocurran en el desempeño de una comisión, el Jefe, el Encargado de la obra o la Delegación Administrativa, tan pronto como reciba la notificación del accidente, adoptará las siguientes medidas:

a) Se cerciorará del lugar en que se encuentre el trabajador accidentado, constatando cualquier estado físico en que se halle, ya sea por medios directos o indirectos y dictará, en su caso, las medidas para que se proporcione la atención médica requerida.

b) Dar de inmediato aviso al Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción, ya sea local o federal, sobre el accidente.

c) Levantar el acta administrativa que se ha consignado en el inciso b) de la fracción 1 anterior.

d) Recabar de las autoridades que hubieran tenido conocimiento del accidente, copias certificadas de todas las actuaciones que se hubieren realizado en relación con el caso.

e) Dar aviso y obtener los Certificados a que se han con-
traído los incisos c), d), g), e), i) de la fracción 1, anterior-
mente citada.

Asimismo, se deberán obtener los documentos y constancias que
más adelante se mencionarán y que son necesarios para que el ISSS
TE otorgue a los deudos las prestaciones a que tuvieran derecho,
o bien para que la Secretaría, cuando se trata de personal a su -
servicio, que no sea derechohabiente del ISSSTE, cubra la indemni-
zación por el riesgo de trabajo.

Artículos Relativos:

Artículo 93 de las CGT(SEDUE)

Artículos 117, 119 y 120 de las CGT(DDF)

Observaciones: Están redactados en la misma forma que el pre-
cepto 118 citado.

Artículo 119.- Para integrar lo más completo posible el expe-
diente administrativo para los casos de accidentes de trabajo, la
Secretaría reunirá los siguientes documentos:

1.- Cuando los accidentes originen alguna incapacidad al tra-
bajador, el expediente se integrará con:

a) Acta Administrativa

b) Certificado médico de lesiones.

c) Constancia de servicios del trabajador, con la indica-
ción del puesto, sueldos, antigüedad, fecha de ingreso y adscrip-
ción.

d) Aviso al ISSSTE y autoridades superiores de la Secreta-
ría respecto a la fecha, hora, lugar y circunstancias del momento
del accidente.

e) Certificado médico que determine si el trabajador está
capacitado para reanudar su trabajo y, en su caso, la determina-
ción del grado de incapacidad que se produjo.

f) Solicitud de la parte interesada.

11.- Cuando los accidentes originen la muerte del trabajador, el expediente se integrará con:

a) Acta Administrativa.

b) Certificado médico de lesiones y Acta de autopsia.

c) Acta de Registro Civil correspondiente a la defunción

d) Actas del Agente del Ministerio Público Federal o del fuero común o de otras autoridades que hayan intervenido en el conocimiento del accidente o de la averiguación respectiva.

e) Constancia de la Oficina de Adscripción del trabajador, en la que se indique la comisión o servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.

f) Constancia de servicios en la que aparezca el puesto, adscripción y sueldos correspondientes al trabajador, indicando en su caso si es de nómina, lista de raya base, eventual por tiempo fijo u obra determinada.

g) Actas de matrimonio y nacimiento o adopción de los hijos menores de 18 años.

h) Actas o constancias levantadas por autoridades judiciales o municipales, en su caso, con las que se pretenda acreditar por los presuntos beneficiarios o derechohabientes, el concubinato o la dependencia económica, mediante las informaciones testimoniales conducentes.

i) Solicitud de los que se consideren beneficiarios derechohabientes a la pensión o indemnización, a quienes se les identificará por la oficina administrativa por los medios idóneos.

j) Avisos al ISSSTE y autoridades superiores de la Secretaría respecto a la fecha, hora, lugar y circunstancias particulares del accidente, así como el nombre, puesto, sueldo y adscripción del empleado.

Se integrará el expediente por triplicado y el original del mismo se remitirá de inmediato al Departamento de Medicina - del Trabajo del ISSSTE o bien, a la Dirección General Jurídica de la Secretaría, cuando se trate de personal que no sea derechohabiente del referido Instituto. Siempre se deberá enviar a la Dirección General de Personal, una copia del expediente para efectos de control.

Artículos Relativos:

Artículo 94 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Esta redactado en los mismos términos.

Artículo 122.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional, un trabajador sufra incapacidad, la Secretaría, además de tramitarle la indemnización correspondiente, le asignará las funciones que pueda desempeñar, siempre que no haya sido indemnizado por incapacidad total o permanente.

Artículos Relativos:

Artículo 97 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Es semejante en su redacción.

Finalmente citaremos el artículo 98 de las CGT(SEDUE) el cual establece situaciones que no prevén las demás CGT en estudio.

Artículo 98.- La Secretaría no podrá imponer a las trabajadoras el desempeño de labores en lugares insalubres o que por su naturaleza sean peligrosas para ellas, ni durante el embarazo la ejecución de trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para su salud o al producto en relación con la gestación.

CAPITULO SEGUNDO
Medidas para Evitar los Riesgos de Trabajo

ARTICULO 79.- La seguridad e higiene en el trabajo en las Unidades de la Secretaría, se normarán por lo dispuesto en la Ley, - la Ley del ISSSTE y sus reglamentos y por tanto, la propia Secretaría y el Sindicato coadyuvarán en la realización de las acciones de carácter preventivo que promueva el ISSSTE, así como de - propia iniciativa, con objeto de abatir la incidencia en los riesgos de trabajo.

En relación con lo anterior, facilitarán en lo correspondiente, la realización de estudios e investigaciones sobre la materia; proporcionarán los datos e informes sobre la elaboración de estadísticas, se solicitará el apoyo del ISSSTE para la impartición de cursos de orientación sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, y difundirán e implantarán en su ámbito, - las normas de carácter obligatorio preventivas de riesgo de trabajo.

Artículos Relativos:

Artículo 123 de las CGT(SARH)

Artículo 100 de las CPT(SEDUE)

Artículos 107 y 115 de las CGT(DDF)

Observaciones: Establecen las mismas medidas para contar con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes; es más completa la redacción del artículo citado de las CGT(SHCP)

ARTICULO 80.- En la Secretaría, se constituirán y funcionarán comisiones mixtas de seguridad e higiene, con sujeción a las disposiciones que dicte y promueva el ISSSTE y en su caso, a las recomendaciones que emitan el propio Instituto, la Secretaría y el Sindicato, en beneficio de los trabajadores.

Se considerarán, asimismo las medidas para evitar los riesgos de trabajo que se contengan en las normas internas que se expidan en las Unidades Administrativas de la Secretaría, con intervención

sindical, y se aplicarán las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal para el caso de catastrófes.

Artículos Relativos:

Artículo 124 de las CGT(SARH)

Artículos 101, 102, 103, 104, 105, 106 de las CGT(SENUE)

Artículos 45, 103, 108, 109, 110 y 113 de las CGT(DDF)

Observaciones: Detallan todas las medidas que deben tomar las Comisiones de Seguridad e Higiene para prevenir los riesgos de trabajo; a diferencia del artículo 80 de las CGT(SHCP) que no los detalla.

TITULO SEPTIMO Exámenes Médicos

ARTICULO 81.- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos conforme a lo previsto en la Ley y la Ley del ISSSTE, en los siguientes casos:

I.- La solicitud del interesado o de la Secretaría por enfermedad, para la resolución de licencias o traslados.

II.- La presunción de que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente na ra el trabajo.

III.- La observación de que algún trabajador concorra a su trabajo en condiciones de anomalía por la acción del alcohol, dro gas, enervantes o sustancias medicinales.

IV.- La solicitud del interesado, por parte de la Secretaría, del Sindicato, y de la Sección o Delegación, a fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

Artículos Relativos:

Artículo 126 de las CGT(SARH)

Artículos 107 y 108 de las CGT(SEDUE)

Artículo 111 de las CGT(DDF)

Observaciones: Los artículos mencionados son más completos en su redacción, y así podemos ver que, establecen otras causas para someter al trabajador al examen médico: para prevenir la propagación de epidemias, para cambio de adscripción por enfermedad, etc.

ARTICULO 82.- En las situaciones previstas por las fracciones II y III del artículo 81, de estas Condiciones, los servidores públicos de mandos medios u homólogos de las Unidades Administrativas, están facultados para solicitar al ISSSTE, o en su caso, a institución oficial o a falta de ésta a médico particular, que se practiquen los exámenes requeridos, dando a la representación sindical la intervención que corresponda.

Artículos Relativos:

Artículo 127 de las CGT(SARH)

Artículo 109 de las CGT(SEDUE)

Artículo 112 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completo en su redacción el artículo 82 citado.

ARTICULO 83.- Los trabajadores que por razones de salud soliciten traslados o cambios de trabajo, lo acreditarán mediante la certificación médica expedida por el ISSSTE o validada por éste.

Artículos Relativos:

Artículo 126, fracción II, de las CGT(SARH)

Artículo 108, fracción IV, de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Son semejantes.

ARTICULO 84.- La Secretaría vigilará o en su caso, solicitará al ISSSTE la práctica de exámenes médicos periódicos a los trabajadores, conforme a los programas que elabore al efecto.

Artículos 109 de las CGT(SEDUE)

Artículo 112 de las CGT(DDF)

Observaciones: El artículo 112 de las CGT(DDF) establece que los exámenes médicos se llevarán a efecto durante la jornada de trabajo.

TITULO OCTAVO
CAPITULO PRIMERO
Derechos de los Trabajadores

ARTICULO 85.- El trabajador en lo individual goza de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagra la Ley y los que se desprenden de estas Condiciones.

1.- La oportunidad de trabajo dentro de un marco que promueva, por una parte, su desempeño honesto y eficiente y su identificación con los objetivos institucionales y, al mismo tiempo, por la otra, que contribuya a la satisfacción de sus expectativas laborales e intereses y a la promoción de su desarrollo personal y beneficio familiar.

11.- El respeto irrestricto a su condición de persona, así como de servidor público y a las prerrogativas que entrañan, conforme a la Ley, estas Condiciones, los dispositivos especiales y suplementarios, las leyes del orden común, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad

111.- El trato amable, recto, diligente e imparcial para sí y sus parientes o derechohabientes en su caso, por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral

IV.- El planteamiento, en principio a su jefe inmediato, de sugerencias, asuntos o problemas que le interesen o le afecten y a ser escuchado por éste y a ocurrir ante los servidores públicos de mandos medios, superiores u otras instancias, o promover los recursos que proceden en los términos de estas Condiciones cuando estime que han sido violados sus derechos, sin perjuicio de solicitar la participación y apoyo sindical que corresponda.

V.- La expedición en su favor del nombramiento para ocupar el puesto vacante al que hubiere aspirado en todos los casos, al resultar calificado y escogido para el mismo, previo cumplimiento de los requisitos y de haberse sujetado a los procedimientos de selección correspondientes

Asimismo, a manifestar, en su caso, la aceptación del cargo que se le confiere con la protesta constitucional al efecto y a recibir un ejemplar o copia requisitada del documento en que consta la designación.

VI.- La participación en los concursos y movimientos escalafonarios y a la promoción y ascenso que proceda si resulta favorecido con el dictamen del caso, conforme a los plazos que en los minutos se establezcan y en su defecto a lo estipulado en estas Condiciones.

VII.- La preferencia en igualdad de circunstancias, conocimientos, aptitudes y antigüedad para sindicalizados, respecto de quienes no lo estuvieren, a ocupar las plazas vacantes interinas por licencias hasta de ciento ochenta días, en tanto se realiza el movimiento escalafonario.

VIII.- La ocupación de las plazas y puestos de último nivel y de nueva creación disponibles en cada grupo, después de corridos los escalafones, en los términos de la Ley.

IX.- La percepción de los salarios devengados conforme al tabulador autorizado, a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad de adscripción establecidas y en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones improcedentes.

X.- Las retenciones y descuentos a que se refiere la Ley, o en los casos de sanciones, sobre los salarios de la fecha en que ocurre la incidencia o hecho de que se trate.

XI.- Las prestaciones y servicios, por su calidad de trabajador, previstas en la Ley y en ordenamientos especiales y en estas Condiciones; asimismo, las que establezca el Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

XII.- El desempeño de las funciones y actividades inherente a su puesto y labores conexas y en el caso, a prestar su colaboración para realizar actividades distintas a las de su puesto y nivel, siempre que acceda expresamente a solicitud de la Secretaría, para atender necesidades especiales de carácter transitorio.

XIII.- La prestación del servicio dentro de la jornada estipulada en su nombramiento y en su caso, las modalidades convenidas, con sujeción a lo dispuesto en la Ley y estas Condiciones.

XIV.- La portación o uso de uniformes, equipo de seguridad y las prendas de vestir que les proporcione la Secretaría para el desempeño de sus funciones, cuando el puesto así lo requiera.

XV.- La evaluación de su desempeño laboral y al otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la ley de la materia y otros incentivos y beneficios que se otorguen al personal conforme a estas Condiciones o que se dispongan por la propia Secretaría, con la opinión del Sindicato.

XVI.- La inducción para el mejor conocimiento y su incorporación a la Secretaría, la capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia para la prestación del servicio y asimismo, para solicitar la capacitación orientada a su desarrollo y en general superación personal y disfrutar de los apoyos que se le concedan para este propósito, conforme a lo establecido en las presentes Condiciones y en el Reglamento de Capacitación respectivo.

XVII.- La preferencia para ocupar puestos de base o realizar actividades de la misma índole en términos de estas Condiciones y del Reglamento de Escalafón, o bien, cargos de confianza, cuando en ambos casos, la Secretaría haya promovido o le proporcionó la capacitación específica para el efecto.

XVIII.- El registro de su asistencia por conducto de los medios establecidos y de que aparezca o de hacer aparecer en dichos instrumentos su nombre, el de la Unidad de Trabajo y la fecha respectiva.

XIX.- El registro de asistencia en horas de entrada y salida y la exención del mismo en los casos previstos en estas Condiciones

XX.- La tolerancia de 20 minutos para el inicio de su jornada y hasta de 30 minutos cuando ejerza custodia legal sobre menores hasta de 12 años a quienes debe conducir a escuelas del Sistema de Educación Nacional, mediante la acreditación correspondiente.

XXI.- La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos y conforme a los procedimientos previstos en la Ley del ISSSTE y estas Condiciones.

XXII.- El disfrute de los descansos, vacaciones, permisos y licencias de enfermedad con lo estipulado en la Ley y estas Condiciones.

XXIII.- La protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva, así como del seguro de riesgos de trabajo a que se contrae la Ley del ISSSTE.

XXIV.- La solicitud y en su caso, sujetarse a exámenes médicos para la resolución de licencias o traslados por enfermedad y a falta de médico oficial, de presentar certificado médico particular validado por el ISSSTE.

XXV.- La presentación de petición de traslado, permutas, reubicación, reasignaciones y cambios de adscripción y de funciones, por causas personales o de salud o bien, en términos de los programas de desconcentración y de racionalización de los servicios del personal de la normatividad aplicable y de lo señalado en estas Condiciones.

XVI.- El conocimiento previo de las causas de traslado, comisión o remoción, cuando sean dispuestos por la Secretaría.

XVII.- La percepción oportuna de pasajes, viáticos, gastos por flete de menaje y de otros acoyos, de conformidad con las disposiciones especiales que rijan su otorgamiento y estas Condiciones. Asimismo, en los casos de traslado determinados por la Secretaría

XVIII.- La ocupación del puesto o equivalente y, a las funciones que desempeñaba en los casos de supresión o conversión del mismo, al reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia sin goce de sueldo o comisiones oficiales temporales.

XIX.- La reinstalación en su puesto u otro homólogo similar en la época en que ocurra, habiendo mediado separación o suspensión y a la percepción de salarios caídos, o la indemnización constitucional en los términos del laudo firme que al efecto pronuncie el Tribunal.

XX.- La reanudación de labores y el pago de salarios no cubiertos, terminadas las causas que lo originaron en los casos de sentencias absolutorias ejecutoriadas de conformidad a lo establecido en la Ley y estas Condiciones.

XXI.- La participación en actos sociales, culturales y deportivos en la forma y términos que convengan la Secretaría con el Sindicato, Sección o Delegación.

XXII.- El permiso para asistir a las asambleas y actos sindicales previo acuerdo del Jefe de la Unidad Administrativa, con la intervención que corresponda al Sindicato, Sección o Delegación respectiva.

XXIII.- La asignación, previa solicitud, de labores compatibles con sus posibilidades de desempeño, diferentes a las habituales, en caso de incapacidad parcial permanente que le impida desarrollar las correspondientes al puesto que ocupaba al resolverse la incapacidad.

XXXIV.- La propuesta en forma preferencial para la incorporación a la Secretaría de un familiar de los considerados por el Código Civil, en el caso de que hubiere iniciado los trámites de pensión, en cualquiera de las modalidades que comprende la Ley del ISSSTE o por fallecimiento del trabajador, cuando hubiese generado derechos para acogerse a pensión dentro de las previstas. En este último supuesto, siempre que hubiere designado beneficiario.

El familiar señalado, ingresará a puesto presupuestal de último nivel de la rama laboral que solicita, siempre que cubra los requisitos establecidos para el ingreso al puesto.

XXXV.- La renuncia a su puesto formulada por escrito y a retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de la Ley y estas Condiciones.

XXXVI.- El beneficio de los seguros de retiro, pensiones y en su caso otros apoyos y servicios después de los efectos de su nombramiento, por separación voluntaria en términos de la Ley del ISSSTE

XXXVII.- Los familiares del trabajador, o quienes hayan vivido con éste a la fecha de su fallecimiento, la percepción hasta el importe de cuatro meses del último salario, si se hicieron cargo de los gastos de inhumación, de conformidad con lo estipulado en la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

Artículos Relativos:

Artículo 97 de las CGT(SARH)

Artículo 112 de las CGT(SEDUE)

Artículo 83 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completa la redacción del artículo 85 de las CGT(SHCP).

CAPITULO SEGUNDO
Obligaciones y Prohibiciones de los
Trabajadores

ARTICULO 86.- El trabajador tiene las siguientes obligaciones:

I.- Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia y eficacia que requieren la realización de los programas de la Secretaría, en los términos de estas Condiciones.

II.- Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como los parientes de estos, o sus derechohabientes en su caso, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral, a efecto de coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas Unidades Administrativas.

III.- Sujetarse a la dirección y dependencia de sus jefes inmediatos, cumpliendo las disposiciones que estos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones, e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que tenga conocimiento.

IV.- Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuesto, en su caso, de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deben ser objeto de divulgación.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria y equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo adviertan.

VI.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia o impericia, causen a los bienes que estén al servicio de la Secretaría, cuando las investigaciones que se realicen con la intervención sindical, demuestren que estos le son imputables.

VII.- Participar en los programas de capacitación en términos de estas Condiciones y del Reglamento respectivo.

VIII.- Asistir puntualmente al centro del trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores, permaneciendo en él durante la jornada laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y con sujeción a lo previsto en estas Condiciones y en las normas aplicables.

IX.- Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto, sin perjuicio de que disfrute de la exención en registro de control de asistencia y de otras modalidades al respecto, en términos de estas Condiciones.

X.- Registrar y actualizar su domicilio particular, dentro de los diez días siguientes a que ocurra el cambio, en su centro de trabajo, en la Dirección General de Personal y en su caso, en las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor.

XI.- Residir dentro del territorio nacional, excepto cuando las oficinas donde presten sus servicios no estén ubicadas en el mismo o sean autorizadas expresamente por la Secretaría para tal fin.

XII.- Usar en el desempeño de las labores, los uniformes, equipos de seguridad y las prendas de vestir que la Secretaría le proporcione, cuando la función lo requiera o en acatamiento de las disposiciones aplicables.

XIII.- Permanecer en su centro de trabajo el tiempo estrictamente indispensable para prestar el apoyo que se requiera, en los casos de catástrofe o riesgo inminente en que peligre la vida o la seguridad del trabajador, sus compañeros, los funcionarios o la existencia misma de las instalaciones y asimismo, observar en todos los casos las disposiciones en materia de prevención de riesgos.

XIV.- Notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecten o de los que tenga conocimiento, en los términos establecidos en estas Condiciones y la Ley del ISSSTE.

XV.- Facilitar la práctica de las visitas y exámenes médicos oficiales, en los términos de estas Condiciones.

XVI.- Cumplir las comisiones temporales que se le encomiendan y para los casos de traslado, presentarse al nuevo centro de trabajo en los términos de la Ley y estas Condiciones.

XVII.- Participar en actos sociales, culturales y deportivos - que promueven conjuntamente la Secretaría, el Sindicato, la Sección o Delegación y que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

XVIII.- Cubrir los adeudos contraídos con el Estado en términos de la Ley y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en la Ley y en la normatividad aplicable.

XIX.- Tratar con cortesía y diligencia al público.

XX.- Permanecer en funciones, hasta en tanto haga entrega de las mismas y en su caso, de los fondos, valores o bienes cuya administración o guardia están bajo su custodia, devolución de material e informe del estado de los asuntos, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción a los términos que resuelve la remoción, separación o renuncia.

XXI.- Comparecer ante autoridad competente que lo requiera cuando se trate de hechos propios, o le consten los mismos o cuando hayan intervenido en levantamiento de actas previstas en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 98 de las CGT(SARH)

Artículo 113 de las CGT(SEDUE)

Artículos 84 y 85 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más detallada la enumeración que hace con respecto a las obligaciones de los trabajadores, el artículo 86 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 87.- Las prohibiciones a los trabajadores son las siguientes:

I.- Ejercer las funciones de un puesto, cargo o comisión al término de su nombramiento o de haber concluido el período para el cual se le designó.

II.- Aceptar algún otro puesto, cargo o comisión oficial o particular o desempeñarlo cuando sea incompatible con las funciones y jornada que tiene asignadas o que le impidan las disposiciones aplicables.

III.- Aprovechar su puesto, cargo o comisión para intervenir u obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, por sí o por interpósita persona.

IV.- Solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones, obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos, obstaculizar su trámite o retardar su resolución, conforme al término señalado en las disposiciones aplicables, así como aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las Unidades Administrativas de la Secretaría.

V.- Hacer dolosamente anotaciones inexactas, alteraciones en documentos en trámite, archivados o en vías de serlo; falsificar estos, firmas, sellos, calcos, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial.

VI.- Proporcionar a terceros, sin autorización, expedientes, documentos, datos e informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la Secretaría así como, en su caso, destruirlos, sustraerlos y ocultarlos.

VII.- Utilizar servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores.

VIII.- Usar, sin autorización, las instalaciones, bienes de la Secretaría, así como los que ésta tenga a su cuidado, para fines ajenos a su naturaleza.

IX.- Destruir intencionalmente edificios, instrumentos y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.

X.- Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del servidor público de mandos medios, jefe de la unidad de adscripción.

XI.- Registrar asistencia por otro trabajador o permitir que esta acción se realice en favor suyo.

XII.- Presentarse el trabajador en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas, enervantes o afectado por la ingestión de medicamentos no prescritos por médico legalmente autorizado.

XIII.- Introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas, enervantes o medicinas no prescritas por médico legalmente autorizado.

XIV.- Cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral.

XV.- Ingerir o introducir alimentos en el centro de trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por intermediaria persona.

XVI.- Hacer préstamos con interés a trabajadores cuyos salarios tenga que entregarles, cuando se trate de cajeros, pagadores, habilitados o comisión similar, aunque fuere transitoria, así como retener salarios por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

XVII.- Portar armas sin la autorización correspondiente y en general, realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada de trabajo y recintos oficiales de la Secretaría.

XVIII.- Impedir a los trabajadores de la Secretaría ejercitar los derechos que les concede la Ley y estas Condiciones.

XIX.- Suspender la ejecución de sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a los trabajadores a que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.

XX.- Asistir, dentro de los recintos oficiales, a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que cuente con la autorización del Director General del área, o del servidor público de mandos medios u homólogo, en su caso y previa solicitud de la Sección. Delegación o el Sindicato.

Artículos Relativos:

Artículo 91 de las CGT(SARH)

Artículo 114 de las CGT(SEDUE)

Artículos 86 y 87 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completo en su redacción el artículo 87 de las CGT(SHCP), pero es importante señalar que el artículo 87 - de las CGT(DDF) complementa a las demás CGT en estudio al establecer: que el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores o la ejecución de las prohibiciones deben comprobarse.

TITULO NOVENO
CAPITULO PRIMERO
Facultades de la Secretaría

ARTICULO 88.- La Secretaría tendrá las siguientes facultades exclusivas:

1.- Estructurar y organizar las Unidades Administrativas y vigilar su funcionamiento.

11.- Cubrir libremente las plazas de último nivel en los términos previstos por el artículo 62 de la Ley.

111.- Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.

IV.- Ejecutar los laudos dictados por el Tribunal.

V.- Efectuar la investigación de hechos imputables a los trabajadores que pudieren dar lugar a la configuración de un delito o con la intervención de la representación sindical en el caso de una causal de cese.

VI.- Dejar de cubrir el salario de los trabajadores, correspondiente a los días que estos no lo devenguen por las causas a que se refieren estas Condiciones.

VII.- Estimular a los trabajadores que se distingan por sus méritos y otorgar recompensas en los términos de la ley de la materia y estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 81 y 82 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completa la redacción del artículo 88 de las CGT(SHCP)

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones del Titular del Ramo

ARTICULO 89.- Son obligaciones del Titular:

1.- Proporcionar el equipo para la realización de las labores que implican el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y programas de conformidad con la organización, puestos y recursos presupuestales autorizados y la normatividad aplicable, en condiciones de respeto y dignidad para el trabajador y promover las acciones que propicien su desempeño honesto y eficiente y su adhesión a los fines institucionales, así como su desarrollo, superación y bienestar personal y familiar.

11.- Informar con oportunidad, en materia de escalafón, a los trabajadores de los concursos y resultados de los mismos y en consecuencia formular, la constancia de nombramiento correspondiente

III.- Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

IV.- Aceptar las propuestas sindicales para ocupar las plazas vacantes del último nivel, en la proporción y términos que la Ley señala, previo el cumplimiento de los requisitos que señalan estas Condiciones y otros dispositivos aplicables para el ingreso.

V.- Preferir en igualdad de condiciones de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y para quienes represente la única fuente del ingreso familiar.

VI.- Tomar en cuenta de manera preferencial, en términos de estas Condiciones, las propuestas de incorporación que formulen los trabajadores que se acojan al beneficio de la pensión, en cualquiera de las figuras que contempla la Ley del ISSSTE, o en caso de fallecimiento cuando el trabajador hubiere generado derechos para pensionarse y hubiere designado beneficiario.

VII.- Proporcionar al trabajador, en todos los casos, un ejemplar o copia requisitada del documento en que consta su designación.

VIII.- Cubrir oportunamente a sus trabajadores el salario que señalan los tabuladores regionales, así como las primas y aguinaldo u otras prestaciones que de manera extraordinaria se devengaren de conformidad a estas Condiciones.

IX.- Practicar las retenciones y descuentos en forma oportuna y proporcionar y devolver al trabajador, en su caso, aquellos que no procedan, en los términos de la Ley y estas Condiciones.

X.- Aprovechar los servicios del trabajador exclusivamente en las funciones comprendidas en su puesto.

XI.- Dar al personal y a sus familiares, por conducto de sus servidores de mandos medios y superiores, un trato amable, recto respetuoso e imparcial y fomentar la cordialidad y buenas relaciones para el mejor desempeño de sus funciones.

XII.- Proporcionar los uniformes, equipos de seguridad y las prendas de vestir que requieren los trabajadores para el desempeño de sus funciones

XIII.- Dar a conocer previamente al trabajador las causas de los traslados y comisiones determinados por la Secretaría y proporcionarle oportunamente pasajes, viáticos y gastos en la forma y términos previstos en la Ley y estas Condiciones.

XIV.- Otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad a lo estipulado en la Ley y estas Condiciones.

XV.- Proporcionar al trabajador, o promover en su caso, la capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia para el desempeño del servicio y asimismo, para su desarrollo, en términos de estas Condiciones y del Reglamento de Capacitación respectivo.

XVI.- Otorgar los estímulos y recompensas civiles en términos de la ley de la materia y otros incentivos y beneficios señalados en estas Condiciones y que se promuevan por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

XVII.- Fomentar la participación del trabajador en actos sociales, culturales y deportivos en la forma y términos que promuevan conjuntamente la Secretaría, el Sindicato, la Sección o Delegación

XVIII.- Brindar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, el apoyo que requieran para el desempeño de sus funciones.

XIX.- Asignar al trabajador, previa su solicitud, labores compatibles con las posibilidades de desempeño. En caso de incapacidad parcial o permanente que declare autoridad competente.

XX.- Proporcionar asistencia jurídica a sus trabajadores cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber y otorgar fianza tan pronto sea fijada para que obtenga su libertad caucional.

Al efecto, se observarán las reglas siguientes:

A) En cuanto lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de los representantes sindicales, o de sus familiares, el jefe inmediato, de mandos medios u homólogo, expedirá constancia de que el empleado se encontraba en funciones en el momento - en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal, del que enviará copia a la Tesorería de la Federación y a la Procuraduría Fiscal de la Federación.

B) La constancia a que se refiere el inciso anterior será suficiente para que el tesorero y el subtesorero de la Federación expidan y pongan a disposición del juez que conozca de la causa, el certificado que cubra la fianza o caución fijada, para que el trabajador recupere su libertad.

XXI.- Asignar al trabajador el puesto y funciones que desempeñaba o equivalentes al reingresar al servicio, en los casos de su presión o conversión de éste durante su ausencia.

XXII.- Disponer la reanudación de labores del trabajador una vez que se dicte sentencia absolutoria y que cause ejecutoria, en el caso de suspensión temporal de los efectos de la designación.

XXIII.- Proveer en el ámbito de su competencia el pago de salarios a los trabajadores cuando hubieren obtenido sentencias favorables en procesos derivados de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

XXIV.- Cubrir al trabajador la indemnización por separación in justificada en el caso de haber optado por ésta y pagarle el monto de los salarios caídos y demás prestaciones económicas en términos del laudo definitivo, con sujeción en ambos supuestos, a las disposiciones del manejo presupuestal.

XXV.- En cumplimiento del laudo respectivo, reinstalar al trabajador en el puesto del cual hubiere sido separado, o en su equivalente, en el caso de desaparición del que ocupaba.

XXVI.- Expedir, y en su caso certificar, oportunamente a los trabajadores dentro de la esfera de su competencia, documentos ne cesarios para el goce de las prestaciones sociales y seguros que otorgan la Ley del ISSSTE y otras disposiciones especiales.

XXVII.- Pagar a los familiares, beneficiario(s) o derecho-habiente(s) o quien(es) viva(n) con éste a la fecha de su fallecimiento, las cantidades que le correspondan por concepto de pagos de defunción en los términos de estas Condiciones.

XXVIII.- Permitir al trabajador la asistencia a asambleas y actos sindicales, previa autorización del responsable de la unidad a solicitud, según corresponda en cada caso, de la Sección, Delegación o el Sindicato.

XXIX.- Proporcionar a la representación sindical para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, y conforme a sus estatutos y estas Condiciones, la información relativa a los trabajadores miembros de dicha organización.

XXX.- Cumplir las demás obligaciones que le imponen la Ley y estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 87, 88, 90, 96 y 116 de las CGT(SARH)

Artículos 110 y 111 de las CGT(SEDUE)

Artículos 65, 80 y 168 de las CGT(DDF)

Observaciones: Se encuentran redactados en forma semejante.

TITULO DECIMO
CAPITULO UNICO
Movimientos de Personal

ARTICULO 90.- Los movimientos de personal son todas aquellas modificaciones de puestos o de lugar de adscripción del trabajador, por traslados, variación de funciones y demás cambios a que se refieren estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 78 y 79 de las CGT(SARH)

Observaciones: Se refieren al hecho de que, el movimiento escalafonario deberá sujetarse al Reglamento de Escalafón.

ARTICULO 91.- El traslado es el cambio de la ubicación física del trabajador a diversos centros laborales, a entidades o localidades distintas en su caso, y con carácter definitivo.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 92.- La Secretaría puede disponer el traslado de los trabajadores conforme a lo previsto por el Artículo 16 de la Ley y en su caso, promover los cambios de radicación, de adscripción y de funciones, así como las reubicaciones y reasignaciones de personal.

En el supuesto de que un trabajador sea trasladado de una entidad o localidad a otra, la unidad de origen en la que presta sus servicios le dará a conocer con oportunidad las causas del mismo, concediéndole a la representación sindical la intervención que le corresponde.

La Secretaría cubrirá los gastos de viaje y transportación de menaje, excepto cuando el traslado hubiere sido solicitado por el empleado.

Los trabajadores que se acojan a los beneficios de los programas de la desconcentración del personal, recibirán los apoyos de la Secretaría determinados para lo mismo y se sujetarán a los lineamientos y políticas correspondientes.

Artículos Relativos:

Artículo 82 de las CGT(SARH)

Artículo 57 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Los artículos mencionados son más completos en su redacción, al efecto establecen que, si el traslado es por periodo mayor de seis meses, se le cubrirán los gastos que origine el transporte, para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

ARTICULO 93.- La Secretaría puede disponer el traslado de un trabajador haciéndolo del conocimiento del Sindicato por las siguientes causas:

1.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas o cambio de adscripción de Unidades Administrativas y en su caso la descentralización de funciones.

II.- Desaparición de la unidad de trabajo

III.- Por fallo del Tribunal.

Artículos Relativos:

Artículo 80 de las CGT(SARH)

Artículo 56 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Establecen mayores causales para poder ordenar el traslado de un trabajador, podemos señalar como un ejemplo: la enfermedad debidamente comprobada.

ARTICULO 94.- En los casos de traslado, el trabajador deberá presentarse a la nueva unidad de trabajo, para lo cual se concede rán hasta cinco días naturales adicionales a aquellos que se nece siten para su transportación, en función de la distancia y los me dios autorizados, contados a partir de la notificación, sin perjuicio de cumplir con la obligación de entrega a que se refiere la fracción XX del artículo 86 de estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 84 de las CGT(SARH)

Artículo 59 de las CGT(DDF)

Observaciones: Estos artículos establecen un plazo mayor para que el trabajador se presente a la nueva unidad de trabajo, el plazo que establecen es de diez días contados a partir de la fecha en que se notifique su traslado, independientemente del tiempo que dure en tránsito, para presentarse en su nuevo lugar de ads- cripción.

ARTICULO 95.- Los trabajadores podrán solicitar su traslado o cambio de funciones por convenir a sus intereses, en los siguientes casos:

I.- Por enfermedad propiciada por las condiciones ambientales, climatológicas o derivadas de la función que tenga encomendada.

II.- Por razones familiares que contribuyan a que el trabajador labore en mejores condiciones.

III.- Por incorporarse a los programas de desconcentración o descentralización administrativa o de funciones.

IV.- Para el mejor desarrollo y aplicación de sus capacidades, atendiendo a su especialidad o función.

V.- A consecuencia de haber permutado su puesto con sujeción a las normas escalafonarias vigentes.

Artículos Relativos:

Artículo 81 de las CGT(SARH)

Artículo 58 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: La redacción de estos artículos es más completa, y así podemos observar que establecen que, el trabajador podrá solicitar su traslado: cuando peligre su vida o seguridad personal por causas ajenas al trabajo o por enfermedad de su cónyuge o de sus hijos menores.

ARTICULO 96.- La solicitud del trabajador para traslado o cambio de funciones se presentará invariablemente por conducto de la Dirección General de Personal o la Administración Regional de Oficialía Mayor de su jurisdicción, con copias al jefe inmediato o inmediato de mandos medios o superior que corresponda y a la representación sindical. Se acompañarán, cuando proceda, el certificado médico que soporte el movimiento y los elementos de juicio que deban tomarse en cuenta, conforme al procedimiento establecido siempre y cuando no se afecten derechos de terceros.

Artículos Relativos:

Artículo 81 de las CGT(SARH)

Observaciones: Es más completa la redacción del artículo 96 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 97.- Para efectos de estas Condiciones y de conformidad con la normatividad aplicable se entiende:

Cambio de adscripción es el traslado del trabajador de una - Unidad Administrativa a otra con la conformidad de sus respectivos responsables y la asignación de plaza y puesto en el área receptora.

Cambio de radicación es la variación de ubicación física del trabajador a diferente localidad o entidad correspondiente a una misma Unidad Administrativa.

La reubicación es la transferencia del trabajador con su plaza y puesto de una dependencia o entidad a otra del Gobierno Federal con la conformidad de sus respectivos titulares y la intervención de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil.

Cambio de funciones es la modificación de la actividad que desempeña un trabajador, pudiendo originar una vacante o un movimiento presupuestal en su caso.

Artículos Relativos:

No los hay.

ARTICULO 98.- La remoción es el cambio de un trabajador, dispuesto por la Secretaría a través de sus órganos competentes, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 99.- La remoción del trabajador procederá en el caso a que se refiere el Artículo 46, fracción V, antepenúltimo párrafo de la Ley, una vez que se haya planteado demanda de cese ante el Tribunal y en ningún caso variará la naturaleza del nombramiento ni podrá interferir los escalafones.

Artículos Relativos:

No los hay.

A continuación citaremos los artículos de las CGT en estudio, que tratan lo relativo al movimiento de personal y los cuales no se encuentran en las CGT(SHGP). Empezaremos como ha sido nuestra metodología, con los artículos de las CGT(SARH)

Artículo 76.- La Secretaría no podrá imponer a las trabajadoras el desempeño de labores en lugares insalubres o que por su naturaleza sean peligrosas para ellas, ni durante el embarazo la ejecución de trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique en peligro para su salud en relación con la gestación.

Tampoco podrá movilizarlas de su lugar de adscripción, salvo que la interesada manifieste su conformidad.

No tiene artículos que se relacionen.

Artículo 85.- La Secretaría no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo Sindical Nacional o Local, con excepción de los casos de su presión o terminación de obras en que éstos serán movilizados al final.

No tiene artículos que se relacionen.

Artículo 86.- Sólo podrán hacerse permutas en la adscripción con carácter definitivo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.- Que no se perjudiquen labores.

11.- Que se hagan en los términos del Reglamento de Escalafón y que no se efecten derechos de terceros.

111.- Que la Secretaría y el Sindicato las autoricen de común acuerdo. Los gastos de movilización en estos casos serán por cuenta de los trabajadores permutantes.

Observamos que éste artículo se encuentra relacionado con el artículo 61 de las CGT(SEDUE), el cual es más completo, pues, ordena que en 15 días hábiles a partir de la fecha en que se haga la solicitud, los titulares deben dar su respuesta.

Finalmente, citaremos el artículo 60 de las CGT(SEDUE), el cual contempla una situación que no establecen los demás ordenamientos en estudio:

Artículo 60.- La Secretaría no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre gozando de licencia. En los términos del artículo 43 fracción VIII de la Ley.

TITULO UNDECIMO
CAPITULO PRIMERO
Disposiciones Generales

ARTICULO 100.- La Secretaría, por conducto de la Dirección General de Personal y de los órganos representativos regionales de la Oficialía Mayor, llevarán a cabo los estudios y análisis que correspondan para hacer constar las conductas relevantes del trabajador que ameriten el otorgamiento de estímulos y recompensas y, a través de la Procuraduría Fiscal de la Federación, con el apoyo de los órganos citados, realizará las investigaciones de hechos atribuibles al trabajador, que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o incurrir en las prohibiciones especificadas en la Ley o en estas Condiciones.

Para los efectos del Artículo 46 bis. de la Ley, se conceptúa como jefe superior de la oficina, al personal de mandos medios u homólogos donde presta sus servicios físicamente el trabajador en los términos del Artículo 2o., fracción XI, de estas Condiciones.

En las Unidades Administrativas donde no exista personal de mandos medios, el jefe superior del trabajador lo será el de la oficina donde preste sus servicios.

Artículos Relativos:

Artículo 115 de las CGT (SEDUE)

Artículo 121 de las CGT (DDF)

Observaciones: Es más completo el artículo 100, de las CGT (SHCP).

CAPITULO SEGUNDO

Actas de Constancia de Hechos

ARTICULO 101.- En los casos de abandono de empleo o abandono de labores técnicas, el personal a que se refiere el artículo 100 de estas Condiciones, se constituirán en el centro de trabajo del empleado a fin de que ante la presencia e intervención del jefe del trabajador, de dos testigos de asistencia y cuando sea posible con la intervención del propio trabajador y de un representante sindical, proceda a levantar el acta respectiva, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos. En su caso, la ausencia del trabajador, los datos concernientes al peligro a que estuvieron sujetos los bienes, salud o vida de las personas, la suspensión o deficiencia del servicio o bien las fechas en que el trabajador incurrió en repetidas faltas injustificadas y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable. En el caso de que el trabajador y el representante sindical se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su interés convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan. El acta será firmada por quienes intervengan y en caso de que se negaran a hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido.

Artículo Relativo:

No los hay

ARTICULO 102.- Cuando exista sospecha de que el escrito de renuncia presentado por un trabajador es apócrifo o contiene algún vicio del consentimiento, a petición del funcionario de mandos medios o superiores ante quien se haya presentado, de la Dirección General de Personal o de las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor que corresponda, del propio interesado o del Sindicato, intervendrá el personal a que se refiere el Artículo 100, a fin de levantar acta con la intervención del propio interesado, -

para hacer constar la decisión de éste. Esta acta será firmada - por quienes en ella intervinieren, remitiéndose a la Dirección General de Personal para el trámite correspondiente y copia a la Administración Regional de Oficialía Mayor de la jurisdicción.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 103.- En caso de fallecimiento de un trabajador, el personal señalado en el Artículo 100 previamente solicitada su intervención por la Unidad Administrativa de adscripción del occiso, se constituirá en el centro de trabajo en donde venía laborando - éste, a fin de levantar acta circunstancial, ante la presencia - del jefe del trabajador, y en su caso, del representante sindical, de un familiar del occiso debidamente identificado y de los testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos - que se encuentren, separando lo que corresponda a la Secretaría - de los efectos personales del occiso; respecto de aquéllos quedarán en poder del jefe que interviene en la diligencia y en cuanto a éstos serán entregados al familiar interviniente. Ambos acusa--rán el recibo que corresponda.

El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

Artículos Relativos:

Artículos 118 y 119 de las CGT(SARR)

Artículos 93 y 94 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Estos artículos se encuentran establecidos dentro del Capítulo relativo a los Riesgos de Trabajo, asimismo podemos observar que son más completos en su redacción.

ARTICULO 104.- En los casos de accidente de trabajo, el personal a que se refiere el artículo 100 de estas Condiciones, a petición del jefe del trabajador accidentado, de la representación - sindical, del interesado o de sus familiares, intervendrán en la investigación de este tipo de hechos y, en su caso, levantarán acta circunstanciada con sujeción a las normas y procedimientos previsos por el ISSSTE.

Artículos Relativos:

Artículos 118 y 119 de las CGT(SARH)

Artículos 93 y 94 de las CGT(SEDUE)

Artículo 117 de las CGT(DDF)

Observaciones: Estos artículos se encuentra establecidos dentro del Capítulo relativo a los Riesgos de Trabajo; asimismo podemos observar que son más completos en su redacción.

ARTICULO 105.- La conducta relevante de un trabajador que pudiera dar lugar al otorgamiento de algún incentivo por parte de la Secretaría, deberá hacerse constar en acta en la cual se aporarán los resultados de la investigación que se hubiere practicado al respecto, las pruebas concernientes al caso y todos aquellos elementos que permitan establecer el dictamen respectivo.

Artículos Relativos:

No los hay

CAPITULO TERCERO
Actas Administrativas

ARTICULO 106.- En los casos a que se refiere la fracción V, - del Artículo 46 de la Ley, el jefe del trabajador, con el asesoramiento del personal que previene el Artículo 100 de estas Condiciones, procederá a levantar el acta que se contree en el Artículo 46 bis, del citado ordenamiento legal, girará los citatorios correspondientes al trabajador y a la representación sindical, fijando el objeto de la diligencia, hora y lugar determinados para su celebración. La citación se hará cuando menos con dos días de anticipación a la fecha señalada, salvo en los casos en que se requiera la inmediata celebración de la diligencia.

Artículos Relativos:

Artículo 106 de las CGT(SARH)

Artículo 146 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Son semejantes en su redacción.

ARTICULO 107.- En la diligencia a que se refiere el Artículo anterior, deberán intervenir los testigos de cargo a quienes les consten los hechos o que proporcionen datos o informes relativos a las irregularidades atribuibles al trabajador; testigos de descargo que él mismo proponga y dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 108.- El acta, en cada caso, contendrá la expresión de la diligencia que consigna, lugar, fecha y hora, nombre y puesto del jefe del trabajador que la levanta; nombre, puesto del trabajador y cuando rinda su declaración, sus datos generales; los de los testigos de cargo y descargo, así como sus domicilios; las declaraciones a preguntas y respuestas de las autoridades, del interesado o de la representación sindical; también los datos generales de los testigos de asistencia y, en su caso, los puestos de estos.

Se hará previamente una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador; en caso de que se agreguen documentos, estos se harán constar, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y el representante sindical. Las declaraciones de quienes intervengan en las actas se manifestarán previo apercibimiento de conducirse con verdad, con plena libertad y se asentarán con la mayor fidelidad posible. Al finalizar la diligencia, el acta será firmada por las personas que intervinieron; se entregarán copias de la misma al trabajador y a la representación sindical y se recabará el acuse de recibo correspondiente.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 109.- La inasistencia del trabajador o de la representación sindical debidamente notificados no suspende la diligencia. En su caso, deberá constar en ella tal circunstancia, agregándole los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite a criterio de la Secretaría la causa que motivó su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 110.- Concluida el acta administrativa, se procederá a su envío conjuntamente con todas las pruebas que se hubieran aportado, a la Procuraduría Fiscal de la Federación a fin de que proceda de acuerdo con sus facultades. A su vez, esta unidad administrativa hará del conocimiento de la Dirección General de Personal, Administraciones Regionales de Oficialía Mayor, del jefe del servidor público de mandos medios u homólogo que corresponda, del propio trabajador, el resultado o determinación a que se hubiere llegado.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 111.- Los casos no comprendidos en los Artículos anteriores darán lugar a las actas y modalidades que en cada uno de ellos señale la Procuraduría Fiscal de la Federación.

Artículos Relativos:

No los hay.

CAPITULO CUARTO
Recursos

ARTICULO 112.- La representación sindical nacional o sus órganos a nivel regional podrán intervenir en defensa de sus agremiados mediante gestiones que hagan ante la Secretaría en la que aportarán pruebas, alegatos y demás elementos que la Secretaría debe tomar en cuenta para proceder a resolver en justicia y equidad - los casos en los cuales pudiera verse afectada la relación de trabajo.

Las resoluciones dictadas por los funcionarios superiores, después de que la representación sindical hubiere ejercitado la intervención señalada en el párrafo anterior, podrán ser objetadas por la propia organización dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de que tenga conocimiento el trabajador, quedando en suspenso las mismas hasta que resuelvan en definitiva los funcionarios superiores.

En los casos previstos por los Artículos 16, 46 y 46 bis de - la Ley no quedará en suspenso la resolución en los términos de la parte final del párrafo anterior.

La suspensión decretada obliga a todas las autoridades de la Secretaría que tengan conocimiento de la objeción.

Artículos Relativos:

No los hay

TITULO DUODECIMO
CAPITULO PRIMERO
Disposiciones Generales

ARTICULO 113.- El desempeño honesto, eficiente, oportuno y - los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus - funciones, ameritan el reconocimiento de la Secretaría, porque - además del esfuerzo personal que representan y de la satisfacción del deber cumplido, constituyen un ejemplo que contribuye a fomentar la vocación de servicio y la identidad con la institución y - sus programas.

Artículos Relativos:

Artículo 115 de las CGT(SEDUE)

Artículo 121 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completo el artículo 113 de las CGT(SHCP).

CAPITULO SEGUNDO
Estímulos y Recompensas

ARTICULO 114.- La Secretaría otorga a sus trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

I.- Notas de mérito.

II.- Gratificación en efectivo o en especie

III.- Días de descanso extraordinario.

IV.- Derecho preferencial, por capacitación, en las promociones escalafonarias.

V.- Premio a la perseverancia y lealtad en el servicio.

VI.- Otros incentivos, estímulos, prestaciones y beneficios - que determine la Secretaría.

Artículos Relativos:

Artículo 132 de las CGT(SARH)

Artículo 116 de las CGT(SEDUE)

Artículos 122 y 123 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completo en su redacción el artículo 114 de las CGT(SHCP).

ARTICULO 115.- La nota de mérito es la constancia documental por desempeño sobresaliente, que la Secretaría extiende a sus trabajadores conforme a lo previsto en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículos 127, 136, 137, 138, 139 y 140 de las CGT(DDF)

Observaciones: Detallan los casos en que se deben entregar - las notas de mérito, asimismo facultan al trabajador que se considere con derechos a una nota de mérito para que solicite a su jeefe inmediato la constancia correspondiente.

ARTICULO 116.- La gratificación en efectivo o en especie son respectivamente, la primera, la cantidad en numerario que la Secretaría otorga como reconocimiento a los trabajadores y la segunda, con el mismo propósito, que no consiste en dinero, con sujeción a lo dispuesto en estas Condiciones las normas internas y - las disposiciones que establezca para la evaluación. La asistencia asidua y el cumplimiento eficiente, se considerarán para estos fines.

Artículos Relativos:

Artículo 123 de las CGT(DDF)

ARTICULO 117.- El período de descanso extraordinario consiste en los días que se conceden al trabajador como reconocimiento a - su desempeño, para dedicarse a actividades culturales, recreativas, de esparcimiento o de cualquier otra índole que convenga a sus intereses, sin obligación de asistir a sus labores, de acuerdo a lo señalado en estas Condiciones.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 118.- El trabajador se hará acreedor a "Nota de Mérito" en los siguientes casos:

1.- El cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones en - la calidad e intensidad prevista en las normas internas y en su - caso, en las que se establezcan para la evaluación del desempeño.

11.- El desempeño laboral en el ejercicio de enero a diciembre inclusive, del año anterior, sin que se le hubiese impuesto sanción alguna ni haber incurrido en falta injustificada a sus labores.

111.- La obtención de calificaciones aprobatorias o de acreditación en los cursos de capacitación en cualquiera de sus modalidades, obligatoria o voluntaria, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Capacitación.

IV.- La participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, la integridad de las personas o la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses de la Secretaría.

V.- La realización de actividades sociales, culturales o deportivas que contribuyan en forma relevante a la integración y el fomento de las relaciones internas del personal de la Secretaría, o bien que prestigien en lo externo a la institución.

Artículos Relativos:

Artículos 127, 136, 137, 138, 139 y 140 de las CGT(DDF)

Observaciones: Detallan los casos en que se deben entregar las notas de mérito; asimismo facultan al trabajador que se considere con derecho a una nota de mérito para que solicite esta constancia a su jefe.

ARTICULO 119.- Las gratificaciones en efectivo se conceden en los casos siguientes:

1.- El monto de un día de salario de acuerdo al valor del puesto que ocupe el trabajador, cuando en el transcurso de un mes hubiere asistido en forma efectiva a sus labores sin haberse acogido al beneficio de la tolerancia que en materia de asistencia prevén estas Condiciones.

11.- La cantidad equivalente a seis días de salario que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador en el momento en que se practique el cómputo respectivo, cuando en el lapso de un año comprendido de enero-diciembre hubiere asistido en los términos de la fracción 1 de este artículo.

Para los efectos del párrafo anterior, el periodo de vacaciones que haya gozado el trabajador se computará como efectivamente laborado.

111.- El importe de doce días de sueldo al trabajador que en el transcurso de los dos años anteriores de enero a diciembre en cada caso, obtenga buenas notas de mérito por cualquiera de las ce sas que establece el artículo anterior.

IV.- La gratificación en especie, consiste en la entrega al trabajador de despensas, artículos, muebles y otros efectos en re conocimiento a su labor en los términos previstos en estas Condi ciones, en las normas internas o que se acuerden por la Secreta ría en su oportunidad.

Artículos Relativos:

Artículos 131, 132, 133 y 134 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son mayores las gratificaciones en efectivo que establecen los artículos mencionados.

ARTICULO 120.- Los periodos de descanso extraordinario, sin perjuicio de las vacaciones y descansos e que se refieren éstas - Condi ciones, se conceden al trabajador por su desempeño merito-- rio y consisten en el disfrute de uno hasta diez días hábiles, cu yo número se determinará de conformidad con lo previsto en las - normas internas y en las que se establezcan para la evaluación de la calidad, intensidad y desempeño laboral. La asiduidad en la - asistencia y el cumplimiento eficiente, se considerarán para es-- tos propósitos.

Se otorgan diez días y los gastos de estancia al trabajador y una persona más, en el centro de descanso que el propio trabaja-- dor elija, de la lista que para el efecto formule la Secretaría, en los casos en que el trabajador hubiere realizado servicios rele vantes, en cualquiera de las modalidades previstas en estas Condi ciones, durante los dos años inmediatos anteriores.

Artículos Relativos:

Artículo 120 de las CGT(SEDUE)

ARTICULO 121.- El trabajador que reciba capacitación obligatoria o por propia iniciativa y sin perjuicio de los apoyos que le brinde la Secretaría para estos propósitos, tiene un derecho preferencial para las promociones escalafonarias, de conformidad con lo que establezcan en lo conducente, los Reglamentos de Capacitación y de Escalafón.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 122.- La perseverancia y lealtad en el servicio de la Secretaría da lugar al otorgamiento de los siguientes premios:

1.- Azteca de oro, por 30 años de servicio y en el caso de la mujer trabajadora a los 28 años, siempre que opte por el beneficio de pensión por jubilación.

11.- Centenario de oro, por 40 años de servicios.

111.- Medalla de oro, por 50 años de servicios, con las características y la periodicidad de su otorgamiento que determine la Secretaría.

IV.- El reconocimiento a la antigüedad a que se refieren estos premios, se hará por la Secretaría en diversas fechas y en ceremonias que se celebrarán con el apoyo de la representación sindical, tanto en el Distrito Federal, como en las diversas entidades federativas que se considere conveniente, por la localización de los centros de trabajo en que se encuentra el personal que será galardonado.

Artículos Relativos:

Artículo 127 de las CGT(SEDUE)

Artículo 142 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son más altos los premios que establecen las fracciones del artículo 122 citado.

A continuación citaremos los artículos de la CGT en estudio, que tratan lo relativo a los estímulos y recompensas, los cuales no se encuentran relacionados con los artículos citados de las - CGT(SHCP). Principiaremos, con los artículos de las CGT(SARH).

Artículo 133.- La Secretaría entregará trimestralmente 600 premios de \$15,000.00 cada uno, a los trabajadores que más se hayan distinguido por su puntualidad, esfuerzo y dedicación en favor de las actividades que tienen encomendadas. Este beneficio se otorgará en proporción de un 25% para el personal de oficinas centrales y un 75% para aquel que labore en centros de trabajo foráneos.

En oficinas centrales, la distribución de los premios se hará en porcentajes iguales para el personal obrero, administrativo y técnico, en tanto que en lo foráneo, dos terceras partes se aplicarán al grupo obrero y el resto a partes iguales para el personal administrativo y técnico.

La misma persona puede ser objeto de esta distinción en cada uno de los trimestres que la merezca.

Observamos que los artículos que se relacionan con este precento son el 117, 118 y 119 de las CGT(SEDUE); estableciendo una cantidad más alta para el premio a otorgar.

Artículo 134.- Independientemente de lo señalado en el artículo anterior se establecerán 12 premios de \$50,000.00 cada uno que se otorgarán anualmente a los trabajadores que más se hayan distinguido por su dedicación, puntualidad y esmero en su trabajo, - correspondiendo cuatro al grupo técnico, cuatro al administrativo y cuatro al obrero.

La selección de los candidatos para estos beneficios se hará de entre los trabajadores que hayan resultado premiados en los - cuatro trimestres anteriores.

Los artículos que se relacionan con este precepto, son el 117 y el 118 de las CGT(SEDUE); estableciendo una cantidad más alta para el premio anual a entregar.

Artículo 135.- Para los efectos de los dos artículos anteriores, la Secretaría incluirá anualmente en su presupuesto, partidas con cargos a las cuales puedan efectuarse las erogaciones.

Observamos que el artículo 128, párrafo segundo, de las CGT - (SEDUE) es semejante en su redacción.

Artículo 139.- Independientemente de los premios que se mencionan en los artículos 133 y 134 de estas Condiciones, a todos los candidatos que concursen en un trimestre se les otorgará una nota buena, de la cual se dejará constancia en su expediente personal y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón para los efectos correspondientes.

Finalmente, citaremos los artículos de las CGT(DDF), los cuales contemplan una situación que no establecen los demás ordenamientos en estudio.

Artículo 125.- Se aplicará una nota buena al trabajador que durante un mes no registre ninguna falta de asistencia. El cómputo de asistencia se hará a partir del día primero de cada mes.

Artículo 126.- Se aplicará una nota buena al trabajador que durante quince días no registre falta de puntualidad alguna, a la entrada y a la salida del servicio. La puntualidad se computará del primero al quince y del dieciséis al último de cada mes.

Artículo 129.- Una nota buena dará derecho a la cancelación de una mala, excepto en el caso de que esta última haya sido motivo de sanción. Las notas buenas no aprovechadas para cancelar notas malas permanecerán vivas mientras no se apliquen en compensación.

Artículo 130.- El trabajador que sume tres notas buenas, ya sea por asistencia o por puntualidad, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso extraordinario, en la fecha que el mismo elija.

Artículo 135.- En la aplicación de notas buenas estarán obligados a intervenir directamente en todos los casos, los jefes inmediatos de los trabajadores, que serán los encargados de llenar los datos correspondientes, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y con la intervención de los comités ejecutivos sindicales.

Artículo 141.- Corresponde directamente a cada una de las unidades administrativas del Departamento, expedir comprobantes de felicitación a los empleados de su adscripción, con copia a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, para que obre en el expediente del trabajador, en todos aquellos casos que, a su juicio, ameriten esa clase de estímulos independientemente de las disposiciones expresas en estas Condiciones.

Artículo 143.- Además de los anteriores estímulos, cuando los trabajadores presenten iniciativas valiosas o ejecuten en forma destacada actividades propias del Departamento que éste les haya encomendado en materia de:

- 1.- Planeación, organización y trámites administrativos;
- II.- Técnica jurídica;
- III.- Sistemas de empleo de materiales y herramientas, mantenimiento de equipo y otras actividades análogas;

IV.- Estudios o actividades que impliquen investigación, exploración, descubrimiento, invención o creación, en los campos técnico, científico, artístico, humanista, de seguridad social, etc., que redunden en beneficio del Departamento o de la Nación.

Dichos trabajadores se harán acreedores a una recompensa que consistirá en:

- a).- Otorgamiento de becas en instituciones o planteles del país o en el extranjero;
- b).- Vacaciones extraordinarias; y
- c).- Premios en efectivo.

El trabajador que se considere con derecho a las recompensas señaladas, solicitará de su jefe inmediato la constancia correspondiente de los servicios prestados que las ameriten, para hacerlas efectivas; cuando por alguna circunstancia se le niegue al trabajador la constancia solicitada, podrá ocurrir a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal por conducto del Sindicato.

Artículo 144.- Los estímulos y recompensas previstos en este capítulo, serán cubiertos con un fondo especial que se integrará por las cantidades que por concepto de tiempo no laborado dejen de pagarse al personal. La Dirección de Recaudación y Pagos del Departamento concentrará oportunamente las cantidades destinadas a dicho fondo.

Artículo 145.- Para la administración del fondo de que trata el Artículo anterior, el Departamento del Distrito Federal creará un organismo que se denominará Caja del Fondo de Estímulos y Recompensas para sus Trabajadores, que funcionará con base en las disposiciones de estas Condiciones y las demás que en su oportunidad se dicten de común acuerdo entre el Departamento y el Sindicato.

TITULO DECIMO TERCERO
CAPITULO UNICO
Prestaciones Económicas

ARTICULO 123.- La Secretaría otorgará a los trabajadores los siguientes beneficios:

I.- En el curso del mes de diciembre de cada año, la cantidad equivalente al importe de dos días de salario mínimo general del Distrito Federal y área metropolitana.

II.- El 10 de mayo, en homenaje a las madres trabajadoras que acrediten tal condición, obsequios hasta por el monto de dos días de salario mínimo general.

III.- La reproducción o impresión de tesis, estudios o trabajos en el número de ejemplares requeridos para sustentar exámenes profesionales o de grados.

Artículos Relativos:

Artículos 91 y 95 de las CGT(SARH)

Artículos 122, 123 y 125 de las CGT(SEDEU)

Observaciones: Son de mayor valor monetario los beneficios - que establecen los artículos mencionados.

ARTICULO.124.- La Secretaría podrá establecer además de lo señalado en estas Condiciones, incentivos, reconocimientos y otras modalidades que beneficien al trabajador, conforme a sus programas y sistemas de motivación, sin perjuicio de aplicar lo previsto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. En el caso de que dichos beneficios representen erogaciones económicas a cargo del Gobierno Federal, se someterán a la autorización previa de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Artículos Relativos:

Artículo 128 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Es semejante al artículo citado de las CGT(SHCP CP).

ARTICULO 125.- Los incentivos, estímulos y demás beneficios que se concedan al trabajador por la Secretaría, se otorgarán por conducto de la Oficialía Mayor a través de la Dirección General - de Personal y de sus órganos representativos a nivel regional, - sin perjuicio de los incentivos que se hubiere acordado y autorizado, específicamente, para las unidades de trabajo, con la inter vención de la representación sindical que corresponda. La vigil ancia del cumplimiento de las disposiciones en la materia se ejerce rá igualmente por las unidades administrativas señaladas en prim er término.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 126.- La gestión para el otorgamiento de incentivos, estímulos y beneficios a favor del trabajador, se puede realizar por solicitud del servidor público de mandos medios, homólogo o superior, titular de la unidad de adscripción del trabajador, así como por el propio interesado, por la representación sindical y - en su caso, por las comisiones revisoras de asuntos laborales.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 127.- El trabajador puede ejercitar sus derechos para interponer los recursos administrativos a que se refieren estas - Condiciones, en el beneficio al que se considere acreedor y tiene la vía expedita para ocurrir al Tribunal.

Artículos Relativos:

No los hay

A continuación citaremos los artículos de las CGT en estudio, que tratan lo relativo a las prestaciones económicas y los cuales no se encuentran en las CGT(SHCP). Al respecto, podemos mencionar el artículo 94 de las CGT(SARR) que ordena:

Artículo 94.- La Secretaría otorgará anualmente para los hijos de los trabajadores 400 becas de \$15,000.00 a estudiantes de nivel técnico y medio y 300 de \$25,000.00 para aquellos que cursen estudios superiores.

Este precepto se relaciona con los artículos 126 de las CGT (SEDUE) y con el artículo 167 de las CGT(DDF). Observamos que es mayor el importe de las becas que establecen las CGT(SEDUE).

Finalmente, citaremos el artículo 124 de las CGT(SEDUE, el cual contempla una situación que no establecen las demás CGT en análisis.

Artículo 124.- A las madres trabajadoras que no reciban atención por parte de las estancias de bienestar infantil oficiales, la Secretaría les otorgará la cantidad mensual de \$12,000.00 por un sólo hijo, cuya edad no sea menor de 45 días ni mayor de 6 años

El mismo beneficio será cubierto a los trabajadores viudos o divorciados, que comprueben tener la custodia del menor.

**TITULO DECIMO CUARTO
CAPITULO UNICO
MEDIDAS CORRECTIVAS**

ARTICULO 128.- Las medidas correctivas establecidas en estas Condiciones, se aplicarán en los siguientes supuestos:

1.- Procederá amonestación escrita en los casos en que el trabajador no cumpla con las obligaciones previstas por el Artículo 86, fracciones I, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XV, XVII, XIX y XXI y cometa cualquiera de los actos prohibidos a que se refiere el artículo 87, fracciones II, VIII y X.

Se aplicará suspensión en sueldos y funciones en los siguientes supuestos:

1.- Cuando el trabajador haya sido amonestado dos veces en un año.

II.- Acumule cuatro faltas en un trimestre y si en el mismo periodo reincidiera, la suspensión será de cuatro a seis días respectivamente.

III.- Incurra en las conductas previstas en los Artículos 86, fracción III, y 87, fracciones VII, XI, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XX

Artículos Relativos:

Artículo 140 de las CGT(SARH)

Artículo 130 de las CGT(SEDUE)

Artículo 146 de las CGT(DDP)

Observaciones: Establecen otras medidas correctivas además de las que establece el artículo transcrito: tales como: amonestación verbal, remoción a unidad administrativa distinta, notas malas, y además establecen la cantidad de días en que serán suspendidos en sus funciones.

ARTICULO 129.- La sanción es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que ejercita la Secretaría a través de sus órganos competentes, que se formaliza en comunicado escrito al trabajador, cuando ha incurrido en infracciones a la Ley y estas Condiciones, que dan lugar a la amonestación escrita o a la suspensión.

Artículos Relativos:

Artículos 142 y 149 de las CGT(SARH)

Artículos 129, 131, 132 de las CGT(SEDUE)

Artículo 149 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son más completos en su redacción.

ARTICULO 130.- Para los efectos del Artículo 128 de estas Condiciones, se entiende por amonestación la llamada de atención que como medida correctiva impone la Secretaría al trabajador, conminándolo a que rectifique su conducta y se conduzca con apego a las disposiciones de la Ley y estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 141 de las CGT(SARH)

Artículo 147 de las CGT(DDF)

Observaciones: Establecen lo relativo a la amonestación en la forma verbal, cosa que no hace ningún artículo de las CGT(SHCP).

ARTICULO 131.- La sanción de que habla el Artículo 129 de estas Condiciones, consiste en la suspensión temporal del trabajador en el desempeño de sus funciones y en su remuneración, por un término máximo de seis días.

El período de suspensión se fija por la Secretaría a través de la Dirección General de Personal de las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor en sus jurisdicciones, de acuerdo con la gravedad de cada caso y con la opinión de la unidad administrativa correspondiente. En el caso de falta de asistencia injustificada, por cada cuatro en un trimestre se aplicará suspensión de dos días; si en el transcurso del mismo ocurriere reincidencia, en la

segunda y tercera se aplicarán cuatro y seis días, respectivamente, en todos los casos se tomará en cuenta a la representación sindical para la aplicación de esta medida correctiva.

Las medidas correctivas que se impongan a los trabajadores de conformidad a estas Condiciones, podrán ser objetadas por los mismos ante la Dirección General de Personal o las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha que le hayan sido comunicadas por escrito. La resolución que se dicte tendrá efectos definitivos en el orden interno y se hará del conocimiento de la representación sindical. Las objeciones deberán ser resueltas en un plazo no mayor de 30 días hábiles.

Artículos Relativos:

Artículos 50, 51, 143, 144, 146, 147, 148, de las CGT(SARH)

Artículos 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137 y 138 de las CGT (SEDUE)

Artículo 151 de las CGT(DDF)

Observaciones: Son más completos en su redacción que el precepto 131 de las CGT(SHCP); estableciendo entre otras situaciones: si a un trabajador, en el término de un mes se le hacen dos amonestaciones o más, escritas por la misma causa, podrá suspenderse temporalmente en sueldo y funciones hasta por cinco días o removerle a unidad administrativa distinta, y si el trabajador reincide en el mismo incumplimiento o transgresión de que se trate, en el término de un mes, la Secretaría podrá demandar ante el Tribunal la autorización para dar por terminados los efectos de su nombramiento. Además establecen que las sanciones administrativas impuestas, son independientes de las responsabilidades de carácter penal, civil o fiscal en que incurra el trabajador.

Finalmente, cabe citar el artículo 152 de las CGT(DDF) el cual establece una sanción administrativa, y la cual no es objeto de las CGT (SHCP)

Artículo 152.- Será removido el trabajador a otro centro de trabajo distinto al de su adscripción, en los casos siguientes:

a).- Cuando aproveche los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.

b).- Cuando indebidamente gestione y tome a su cuidado el trámite de asuntos particulares relacionados con el Departamento, - aún fuera de las horas de labores.

c).- Cuando haga préstamos con interés a empleados cuyos sueldos tenga que pagar por ser cajero, pagador habilitado, o cuando retenga los sueldos de sus compañeros por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

d).- Cuando solicite, insinúe se le den, o acepte del público gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en el despacho de los asuntos, por motivos análogos, debidamente comprobados.

e).- Cuando otras personas no autorizadas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.

f).- Cuando falte por tercera ocasión injustificadamente antes o después de días no laborables.

Estas faltas deberán computarse, del 1.º de enero al 31 de diciembre del año de que se trate.

TITULO DECIMO QUINTO

CAPITULO UNICO

Suspensión de los Efectos de la Designación

ARTICULO 132.- La suspensión de los efectos del nombramiento o la designación podrá ser total si opera tanto en funciones como en salarios, y parcial si tan sólo se dicta en funciones e implicará:

A) Para el trabajador, la abstención del ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que la Ley y estas Condiciones le otorgan y le imponen, respectivamente.

B) Para la Secretaría, dejar de utilizar los servicios del trabajador y la interrupción paralela de las obligaciones que respecto a éste le imponen la Ley y estas Condiciones.

Artículos Relativos:

No los hay

ARTICULO 133.- La suspensión en términos del Artículo 45 de la Ley, será:

I.- Cuando se compruebe con certificado médico expedido por el ISSSTE, que el trabajador contrajo alguna enfermedad transmisible que signifique un peligro de contagio para las personas que trabajan cerca de él o la del público al que sirva. El trabajador reanudará labores una vez que desaparezca la causa de la suspensión, que se comprobará con nuevo certificado médico, expedido por el organismo citado en los términos previstos por el artículo III de la Ley y los relativos de la Ley del ISSSTE.

II.- Cuando se descubra o apareciera alguna irregularidad en la gestión de los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, hasta por sesenta días, mientras se practica la investigación correspondiente.

Como resultado de la suspensión a que se refiere el párrafo anterior, el manejador de fondos, valores o bienes, deberá entregarlo a su substituto temporal o a los visitadores, inspectores o auditores que practiquen las investigaciones, si así se le requiere.

III.- En funciones y salario, por arresto del trabajador imputado por autoridad competente.

La suspensión tendrá efectos a partir del momento de la detención del trabajador y hasta que éste obtenga su libertad.

IV.- En funciones y salario, cuando el trabajador se encuentre sujeto a proceso por delito. La suspensión tendrá efectos desde el primer día de inasistencia a sus labores.

Si se dicta resolución que decrete la libertad del trabajador, éste deberá presentarse a reanudar inmediatamente labores o avisar a la dependencia de su adscripción que se encuentra disponible para trabajar, pues de no hacerlo sin causa justificada, la falta de reanudación o aviso dará origen a que se inicie el cómputo del término para el abandono de empleo.

Si el trabajador obtiene su libertad cautional, o sentenciado obtiene la preparatoria, o el beneficio de la condena condicional y se acoge a ésta, la Secretaría, con intervención de la representación sindical, podrá readmitirlo provisionalmente en el servicio, si así lo resuelve, tomando en cuenta el tipo de gravedad del delito cometido, en tanto el tribunal decide si procede el cese.

Artículos Relativos:

Artículos 100, 101, 102 y 103, de las CGT(SARH)

Artículos 139, 140, 141, 142 y 143 de las CGT(SEDUE)

Artículos 27, 28, 29 y 30, de las CGT(DDF)

Observaciones: Son más completos en cuanto a su redacción, sobre todo los artículos de las CGT(SEDUE)

ARTICULO 134.- La suspensión que establece el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley, por incurrir en alguna de las causas de cese, señaladas en la fracción V, en funciones y salario, podrá ser ordenada por el Titular de la dependencia o el funcionario legalmente autorizado para ello, si el Sindicato manifiesta su conformidad, previa consulta que le haga la Secretaría, invariablemente por conducto de la Procuraduría Fiscal de la Federación, en la que dicha unidad administrativa explicará los motivos que originaron la demanda de cese en contra del trabajador afectado.

Con estos elementos, el Sindicato dispondrá de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la comunicación escrita, para dar una respuesta definitiva

Cuando se trate de alguno de los casos previstos en los incisos A), C), y H), de la citada fracción y el Sindicato no estuviera conforme en la suspensión solicitada, se esperará la resolución interlocutoria del Tribunal.

La suspensión de que trata este artículo surtirá efectos desde el primer día de inasistencia del trabajador, que le será fijada y comunicada oportunamente por la Secretaría y hasta que, en su caso, reanude labores en los términos del laudo del Tribunal.

Artículos Relativos:

Artículo 100 de las CGT(SARH)

Artículo 140 de las CGT(SEDUE)

Observaciones: Es más completa la redacción de los artículos mencionados, incluso se establece un plazo de 15 días para que el sindicato comunique a la Secretaría, si autoriza o no la suspensión en su empleo del trabajador.

TITULO DECIMO SEXTO

CAPITULO UNICO

Terminación de los Efectos de la Designación

ARTICULO 135.- El nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el Titular de la Secretaría, por las causas que señala la Ley en los siguientes términos:

1.- La renuncia del trabajador formulada por escrito ante el servidor público superior, de mandos medios u homólogos de su unidad de adscripción y en su defecto, ante la Dirección General de Personal o los órganos representativos regionales de la Oficialía Mayor, la cual, en caso de aceptación, surtirá efectos en la fecha de presentación o en la que el propio interesado señale.

La renuncia no exime al trabajador de cumplir con la obligación a que se contrae el artículo 86, fracción XX, de estas Condiciones y de no hacerlo, incurrirá en abandono de empleo o abandono de labores técnicas.

11.- El abandono de empleo, que se configura en los siguientes supuestos:

A) Con la inasistencia del trabajador sin causa justificada por seis o más días hábiles consecutivos al centro de trabajo o al lugar en donde temporalmente esté comisionado.

B) Al no presentarse el trabajador sin causa justificada por seis o más días hábiles, al lugar al que se le haya trasladado por cualquier causa, contados a partir del día hábil siguiente al del vencimiento del término para su presentación.

C) Al primer día de inasistencia sin causa justificada, tratándose de trabajadores que realicen labores permanentes o transitorias de manejo de fondos, sea que tengan o no nombramiento con tal carácter.

111.- El abandono de labores técnicas que se configura en el siguiente supuesto:

A) La inasistencia por tres días consecutivos o el abandono en el desempeño del trabajo, en ambos casos, sin justificación, cuando el trabajador tiene a su cargo labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo y pone en peligro los bienes o provoca la suspensión o deficiencia del servicio.

IV.- Por incurrir en las causales de cese señaladas en la fracción V, en sus incisos a) a la j), inclusive, del Artículo 46 del citado ordenamiento.

Artículos Relativos:

Artículo 105 de las CGT(SARH)

Artículo 145 de las CGT(SEDUE)

Artículo 41 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completa la redacción del artículo 135 de las CGT(SHCP)

ARTICULO 136.- Se entiende como falta de probidad y honradez, para los efectos del inciso a) de la fracción V del Artículo 46 de la Ley, los siguientes supuestos:

1.- El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones a que se contrae el Artículo 86, fracciones II, IV, V y VI de estas Condiciones

11.- Incurrir el trabajador en las prohibiciones establecidas en el Artículo 87, fracciones III, IV, V, VI, IX, XIV y XIX de este Instrumento.

111.- En general, cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones, con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio de la Secretaría.

Artículos Relativos:

Artículo 106 de las CGT(SARH)

Artículo 146 de las CGT(SEDUE)

Artículo 31 de las CGT(DDF)

Observaciones: Es más completa la readacción de los artículos mencionados.

ARTICULO 137.- Existe incumplimiento a estas Condiciones para los efectos del inciso i) de la fracción V del Artículo 46 de la Ley, en los siguientes casos:

I.- La falta de asistencia injustificada en doce meses o más ocasiones por el trabajador, en el transcurso de un año, computado a partir de la primera suspensión.

II.- La imposición de tres suspensiones en funciones y salario por las causas que señalan estas Condiciones, como medida disciplinaria en el transcurso de un año o antes, contado a partir de la primera suspensión.

III.- Los actos de imprudencia, descuido o negligencia en que incurra el trabajador, que comprometan la seguridad de las personas o de las instalaciones de la Secretaría.

IV.- La omisión o retraso deliberado en el cumplimiento de las obligaciones que le imponen la Ley y estas Condiciones.

V.- La retención deliberada en poder del trabajador de documentos o información que formen parte de su trabajo por un tiempo mayor del necesario.

VI.- La suspensión total o parcial laboral por el trabajador - en forma injustificada durante la jornada de trabajo.

VII.- La instigación por el trabajador, al personal de la Secretaría a que deje de cumplir con sus obligaciones o que cometa cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.

Artículos Relativos:

Artículo 135 de las CGT(SARH)

Artículo 146 de las CGT(SEDUE)

Artículo 31 de las CGT(DDP)

Observaciones: Son más completos en su redacción, que el precepto 137 citado de las CGT(SHCP)

A continuación citaremos los artículos de las CGT en estudio, que tratan lo relativo a la Terminación de los Efectos de la Designación y los cuales no se encuentran en las CGT(SHCP). Empezaremos como ha sido nuestra metodología, con los artículos de las CGT(SARH)

Artículo 104.- En los términos de los artículos 6, 19 y 46 de la Ley, los empleados de base son inamovibles y, por tanto, el cambio de funcionarios de la Secretaría no podrá afectar sus derechos.

Observamos que el artículo 144 de las CGT(SEDUE), está redactado en los mismos términos.

Artículo 107.- Se considera incumplimiento a estas Condiciones en los términos de la fracción IX del artículo anterior, cuando dentro de 3 meses el calendario consecutivo, el trabajador tenga más de 15 faltas injustificadas o bien el número de retardos sea mayor de 20, siempre y cuando estos retardos excedan de 30 minutos.

Artículo 108.- La Secretaría, de oficio o a petición del Sindicato o del interesado, podrá revisar, para efectos de reconsideración, los casos de renuncia de los trabajadores dentro de un plazo de 15 días para oficinas centrales y de 30 para personal fórráneo, contados a partir de la fecha de la renuncia.

Los artículos que se relacionan con este precepto son: el 147 de las CGT(SEDUE) y el 32 de las CGT(DDP), cabe decir que, los artículos citados varían en el plazo para revisar las renunciaciones.

Artículo 109.- La Secretaría podrá reconsiderar el cese de un trabajador, cuando su hoja de servicios y su antigüedad así lo ameriten o a petición del Sindicato.

Los artículos que se relacionan con este precepto son: el 149 de las CGT(SEDUE) y el artículo 36 de las CGT(DDF); observamos que son semejantes en su redacción.

Artículo 110.- En todos los casos de terminación de los efectos de nombramientos a que se refiere este Capítulo, la baja correspondiente sólo podrá ser dictada por el Oficial Mayor de la Secretaría por acuerdo del Titular, y su trámite estará a cargo de la Dirección General de Personal, la que en su caso, lo comunicará al interesado.

Observamos que se encuentran redactados en términos semejantes al artículo 149 de las CGT(SEDUE) así como a los artículos 35 y - 37 de las CGT(DDF); pero, el artículo 149 establece además una si tuación que es muy importante y es la que se refiere a que se debe agotar previamente el procedimiento ante el Tribunal, para ter minar con los efectos del nombramiento.

Artículo 111.- Cuando un trabajador sea separado del servicio por reajuste, la Secretaría, si aquel lo solicita, le extenderá carta de servicios en la que se indique el tiempo y la clase de puesto desempeñado, salario que hubiese percibido, su conducta, capacidad, dedicación y eficiencia. De la carta de servicios se enviará copia al Sindicato.

Observamos que el artículo 150 de las CGT(SEDUE), se encuentra relacionado con el precepto citado; pero no habla de la carta de servicios.

Artículo 112.- En los casos en que por cualquier circunstancia se imponga hacer un reajuste de trabajadores, el Sindicato y la Secretaría designarán a los que resulten afectados, respetando siempre a los que tengan mejores derechos.

Observamos que el artículo 150 de las CGT(SEDUE), es semejante al artículo citado.

Artículo 113.-En caso de aplicación del artículo anterior, la Secretaría está obligada a indemnizar a los trabajadores reajustados con el importe de tres meses de salarios y 20 días más de salarios por cada año de servicios, siempre y cuando no exista la posibilidad de proporcionar otra plaza de igual categoría y percepciones en los términos de la fracción III del artículo 43 de la Ley. En estos casos, la cuantía del salario se fijará de acuerdo con el artículo 21 de estas Condiciones y, por lo que respecta al aguinaldo, se estará a las normas del Acuerdo Presidencial que lo establezca.

5.4.- Propuesta para homogeneizar las Condiciones Generales de Trabajo, en la Administración Pública Federal

Una vez realizado el análisis de las Condiciones Generales de Trabajo de las cuatro Dependencias del Gobierno Federal que se encuentran vigentes hasta 1989, observamos que existe una desigualdad entre ellas y que la más atrasada son las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, en donde encontramos que algunos de sus artículos han permanecido sin modificaciones durante varios años; al contrario de esta situación, las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público así como las de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, han sido revisadas y actualizadas, incluyendo magníficas prestaciones en beneficio de sus servidores.

Resulta entonces de sumo interés el análisis comparativo realizado, con el fin de conocer las desigualdades en la relación laboral, ya que desde nuestro muy particular punto de vista, podemos concluir que, las desigualdades si existen y por lo tanto contravienen el espíritu de nuestra Constitución Federal.

Asimismo, cabe señalar que las relaciones laborales que se establecen entre los servidores de la Administración Pública Federal y los Titulares de las Dependencias y Entidades que asumen el

papel de patrón, se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, en base a esta Ley cada una de las Dependencias del Gobierno Federal establece las Condiciones Generales de Trabajo, existiendo por lo tanto 19 Condiciones Generales de Trabajo.

En base a todo lo mencionado, pero, haciendo hincapié en el hecho de que el Estado debe ser considerado como un sólo patrón; pretendemos que se establezca un modelo óptimo de Condiciones Generales de Trabajo, conforme a las mejores Condiciones que existen en la actualidad y que son desde nuestro punto de vista, las que hemos analizado. De esta manera, se logrará homogeneizar las Condiciones Generales de Trabajo en la Administración Pública Federal.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Hasta el momento, los tratadistas en la materia no se han puesto de acuerdo sobre la existencia del Estado en la época prehispánica, pues, algunos consideran que no existía como tal y otros opinan lo contrario. Nuestra posición, es en el sentido de que no había Estado, lo que corroboramos por la existencia de una población separada en tribus que representaban variaciones dialécticas del lenguaje, además de que cada tribu se caracterizaba por ser autónoma en materia de gobierno y, eventualmente, formaban confederaciones para fines de defensa y conquista.

SEGUNDA.- Las tribus tenían sus ciudades y gobierno, destacándose la tribu mexicana que tenía una gran ciudad (Tenochtitlan) con una elevada población, lo cual nos indica sin duda alguna, que debían haber existido trabajadores al servicio del gobierno, los que de alguna manera cubrían los campos de las actividades fundamentales como: la educación, la religión, la recaudación, la judicial, etc., por consiguiente del gobierno obtenían sus ingresos, así como una amplia variedad de prestaciones.

TERCERA.- Durante la época de la Colonia, podemos hablar de una colonia española ya que en la Nueva España regían las disposiciones dictadas en la metrópoli. De esta manera encontramos que, existían los servidores del Estado (Español) y que la máxima autoridad era el Rey, representado en la Nueva España por el Virrey, al mismo tiempo había otras autoridades directamente responsables ante la Corona como los Adelantados, los Capitanes Generales, etc.

CUARTA.- En la época Independiente al desaparecer la administración colonial, ya podemos hablar de un Estado Mexicano caracterizado en lo referente a la administración pública por un completo desorden, debido a las constantes guerras civiles. Durante la etapa revolucionaria, debido a la situación que prevalecía, es obvio que, difícilmente podía haber existido un servicio público eficiente, pues, apenas se estaba tratando de equilibrar los intereses en pugna, cuando aparecía una nueva rebelión.

QUINTA.- Durante la época Contemporánea, ya se habla del servicio civil en el Acuerdo Presidencial del 12 de abril de 1934, - pero este Acuerdo no llegó a tener una eficaz aplicación. Más tarde, el presidente Lázaro Cárdenas expide el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado que fue el primer ordenamiento unificado y sistematizado de la materia. Finalmente, se adicionó el Artículo 123 de la Constitución Federal, con un Apartado B que, - constituye la base orgánica de la función pública.

SEXTA.- De acuerdo a nuestra investigación, la forma de organización del Estado Mexicano se encuentra establecida en el texto de la Carta Magna, siendo republicano, porque la jefatura del Estado es de renovación periódica de acuerdo a la voluntad popular; es democrático, porque el poder político reside en manos de "los más" y no en las de "los menos"; es representativo, porque el mismo pueblo elige a un grupo pequeño de personas que lo representan y en su nombre toman las decisiones que le corresponden a los órganos del poder público; es federal, porque la Constitución sujeta al orden jurídico a los Estados Federados.

SEPTIMA.- Ahora bien, el Estado para satisfacer los intereses de la sociedad se organiza en una forma especial constituyendo la Administración Pública. Esta es parte de uno de los Poderes en los que se halla depositada la soberanía del Estado, es decir, del Poder Ejecutivo. Es necesario mencionar que, no tiene una personalidad propia; y por lo tanto sólo constituye uno de los conductos por los cuales se manifiesta la personalidad del Estado.

OCTAVA.- El Estado, para llevar a efecto una eficaz administración pública, requiere de personas físicas que formen y exterioricen la voluntad de éste; estas personas son los trabajadores al servicio del Estado. Así observamos que, se establece una relación laboral que tiene por marco jurídico entre otras leyes: la Constitución Federal; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; las Condiciones Generales de Trabajo, etc.

NOVENA.- En lo referente a las Condiciones Generales de Trabajo, es importante señalar que, existe una diversidad de estas, contándose dieciocho por ser una para cada Secretaría de Estado y, una para el Departamento del Distrito Federal. Lo anterior ha propiciado una desigualdad en la relación laboral burocrática, contravinando el espíritu de la Constitución Federal.

DECIMA.- Estamos concientes acerca de la necesidad de homogeneizar la diversidad de Condiciones Generales de Trabajo existentes en la Administración Pública Federal, lo cual de llevarse a efecto, fortalecería el establecimiento del Tabulador General de Sueldos del Gobierno Federal, en el cual las remuneraciones son vinculadas directamente con las funciones que desempeñan los servidores públicos.

DECIMA PRIMERA.- Además, en el Proyecto de homogeneización de las citadas Condiciones Generales de Trabajo se deberá establecer lo referente a los derechos, prestaciones, obligaciones, etc., de los servidores del Estado, pero siempre en los términos más favorables para estos. Lo señalado logrará que los servidores públicos reciban un trato igualitario, evitando que los servidores públicos se desplacen de una a otra dependencia, en la que consideren tener mayor acceso a ciertos beneficios, como por ejemplo: mejores prestaciones económicas, beneficio en la jornada laboral, becas, gratificaciones, etc.

Finalmente, sólo nos resta decir que, de llevarse a efecto la propuesta que hacemos en la presente Tesis, se unificarán los diferentes criterios que hasta ahora se llevan a cabo en las oficinas de Administración de Recursos Humanos de las Dependencias en estudio, con lo cual se contribuirá a beneficiar a los trabajadores al servicio del Estado sobre las bases firmes de la equidad y de la justicia.

BIBLIOGRAFIALIBROS

- 1.- AGUIRRE Beltrán, Gonzálo. "Formas de gobierno indígena" Editorial Imprenta Universitaria. México D.F., Edición Primera 1953.
- 2.- BANDELIER, Adolfo. "La organización social y formas de gobierno de los antiguos mexicanos" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera 1982.
- 3.- CANTON Moller, Miguel. "Derecho del trabajo burocrático" - Editorial PAC S.A. México D.F., Edición Primera. 1988.
- 4.- GUEVA, Mario de la. "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Tomo 11. Editorial Porrúa S.A., México D.F., Edición Primera. 1979.
- 5.- CHAVEZ Alcázar, Margarita. "El servicio civil de carrera en la administración pública mexicana" Edición del Autor. México D.F., Edición Segunda. 1987.
- 6.- DUHALT Krauss, Miguel. "Una selva semántica y jurídica" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1977.
- 7.- FLORIS Margadant, Guillermo. "Introducción a la historia del derecho mexicano" Editorial Esfinge S.A., México D.F., Edición Tercera. 1978.
- 8.- FRAGA, Gabino. "Derecho administrativo" Editorial Porrúa - S.A. México D.F., Edición Vigésima. 1980.
- 9.- GARCIA Máñez, Eduardo. "Introducción al estudio del derecho" Editorial Porrúa S.A., México D.F., Vigésima Séptima. Edición. 1977.

- 10.- HARO Belchez, Guillermo. "Aportaciones para la reforma de la función pública en México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1988.
- 11.- LUNA Arroyo, Antonio. "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" Revista de Administración Pública. Editada por el Instituto Nacional de Administración Pública. Número 3. Julio-septiembre de 1956. Edición Primera. México D.F.
- 12.- PARRA Prado, Manuel. "Historia del movimiento sindical de los Trabajadores del Estado" Editado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México D.F., Edición Primera. 1982.
- 13.- PICHARDO Pagaza, Ignacio. "Introducción a la administración pública de México" Editorial Instituto Nacional de Administración Pública. México D.F., Edición Primera. 1984.
- 14.- PORRUA Pérez, Francisco. "Teoría del Estado" Editorial Porrúa S.A., México D.F., Edición Décima. 1977.
- 15.- ROJAS Coria, Rosendo. "Tratado del cooperativismo en México" Editorial Fondo de Cultura Económica. México D.F., Edición Segunda. 1982.
- 16.- ROUAIX, Pastor. "Génesis de los artículos 27 y 123" Editado por la Comisión Nacional Editorial del PRI. México D.F., Edición Primera. 1984.
- 17.- RUIZ Massieu, José. "Estudios jurídicos sobre la nueva administración pública mexicana" Editorial Limusa S.A. México D.F., Edición Primera. 1981.
- 18.- SERRA Rojas, Andrés. "Derecho administrativo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Primera. 1959.
- 19.- TENA Ramírez, Felipe. "Leyes fundamentales de México 1808-1964" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Segunda 1964.

- 20.- TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo derecho procesal del trabajo" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Primera. 1973

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México D.F., Edición Primera. 1985.

"Ley Orgánica de la Administración Pública Federal" Editorial Porrúa S.A. México D.F., Edición Vigésimo Primera. 1989.

"Ley Federal del Trabajo" Editorial Editores Mexicanos Unidos S.A. México D.F., Edición Primera. 1988.

"Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" Comenta da por TRUEBA Urbina, Alberto. Editorial Porrúa S.A. México - D.F., Edición Vigésima Quinta 1989

"Código Civil para el Distrito Federal" Editorial Porrúa S.A. Mé^uxico D.F., Edición Quincuagésima Sexta. 1988.

"Código penal para el Distrito y territorios federales" Editorial Vda. de CH. Bouret. México D.F., Edición Primera. 1907.

"55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971" Tomo IV. CASTRO Zavaleta, Salvador. Editorial Cárdenas. México D.F., Edición Segunda. 1975.

"Condiciones Generales de Trabajo" Secretaría de Agricultura y - Recursos Hidráulicos.

"Condiciones Generales de Trabajo" Secretaría de Hacienda y Cré- dito Público.

"Condiciones Generales de Trabajo" Secretaría de Desarrollo Urba no y Ecología.

"Condiciones Generales de Trabajo" Departamento del Distrito Fe- deral.

DOCUMENTOS

"La administración de recursos humanos en el gobierno federal" - BRAVO, Braulio. et al. Mimeógrafo. México D.F., 1985.

"Proyecto para la instauración del Servicio Civil de Carrera en México" Publicado por la Secretaría de Programación y Presupuesto. México D.F., 1983.

"El contexto económico y político del Reino Unido" Mimeógrafo. - Sin fecha de edición. Sin autor.

"El Servicio Civil en el Gobierno Federal" GUERRERO Virgen, Rosa Revista: Gaceta Mexicana de Administración Pública. Editada por el Instituto Nacional de Administración Pública. Números 14 y - 15. Abril-septiembre de 1984. Edición Primera. México D.F.