



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

449
24

**LA DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA
EN LA SARH Y SUS CONSECUENCIAS
LABORALES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA GUADALUPE JUAREZ HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Indice

	Página
Introducción	1
I. Restructuración del aparato productivo de la Administración Pública Federal	3
II. La Desconcentración	30
1. Definición	31
2. Distinción entre centralización, descentralización y desconcentración administrativa	37
3. Fundamentación jurídica de la desconcentración	44
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	44
3.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	45
3.3 Reglamento Interno de la SARH	48
III. Legislación laboral reformada	51
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	60
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	62
3. Condiciones Generales de Trabajo del S.N.T.S.A.R.H.	77
IV. Efectos jurídicos en los derechos de los trabajadores de la SARH, por la desconcentración administrativa	109
V. Conclusiones	119
VI Bibliografía	122

INTRODUCCION

Durante los últimos 8 años el Gobierno Federal, ha impulsado y realizado reformas jurídicas a la Administración Pública Federal. Una de las legislaciones que más ha sido modificada es la de los trabajadores al servicio del Estado.

Las repercusiones de las modificaciones legales hacia los trabajadores es motivo de la presente investigación, por lo que se selecciono el tema de la desconcentración administrativa y sus efectos laborales.

La realización de la investigación se hizo en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, durante el periodo de 1965. Para su fundamentación se utilizaron documentos que caracterizaron el periodo tanto legales, como sindicales.

Finalmente la presente investigación tiene como objetivo vincular el trabajo teórico de la investigación con la práctica concreta de la lucha de los trabajadores.

CAPITULO I**RESTRUCTURACION DEL APARATO PRODUCTIVO DE LA****ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.**

I. RESTRUCTURACION DEL APARATO PRODUCTIVO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

La crisis global de la formación social mexicana, que empezó hace dos décadas aún no termina. Después de las Administraciones de Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo, se aplicó durante 8 años la estrategia económica neoliberal. Sus ideas centrales, contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de 1982-1988, acabarían siendo una realidad.

El Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado inició un proceso de modernización en las diferentes esferas de la vida económica del país; lo que implicó, a su vez, reorganizar la Administración Pública Federal, de acuerdo a las exigencias del modelo económico, político y social, propuesto, para salir de la crisis, por el grupo neoliberal en el gobierno.

La reorganización de la Administración Pública Federal implicó, en primer lugar, la modificación del andamiaje legal, tal y como lo señaló Miguel de la Madrid Hurtado en su primer informe de gobierno: "Oportunamente...promovimos la Ley de Planeación, una nueva Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, reformas a la Ley de la

Administración Pública y una nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito" (1).

En efecto, el día 3 de febrero de 1983 se dieron a conocer en el Diario Oficial de la Federación las reformas a los artículos 25, 26, 27 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 25 Constitucional establece los fines que regiran, en adelante, la rectoría del Estado y fija explícitamente los propósitos y la sujeción jurídica de los sectores público, privado y social; el principio de la legalidad definiendo el marco de la llamada economía mixta y establece que existirán áreas estratégicas, las cuales tendrá a su cargo el sector público de manera exclusiva y áreas prioritarias en las que podrán participar los sectores social y privado, de acuerdo a la Ley.

El artículo 26 establece las facultades del Estado para realizar las actividades de planeación y sienta las bases para la participación de toda la sociedad en el Sistema Nacional de Planeación Democrática, indicando que habrá un Plan Nacional de Desarrollo, al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

1.- Primer Informe de Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado. S.P.P., México 1984, pág. 4.

En el artículo 27 se adicionan dos fracciones, la XIX y la XX, para elevar a rango constitucional el concepto de desarrollo rural integral y alcanzar la impartición de la justicia agraria y garantizar la seguridad jurídica en la tenencia de la tierra.

El artículo 28, en concordancia con el 25, define las actividades estratégicas que estarán a cargo exclusivo del Estado.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal fue modificada en su artículo 32, para establecer las nuevas funciones de la Secretaría de Programación y Presupuesto; en este artículo se le asignan amplias facultades para guiar y poner a consideración del Ejecutivo Federal, la reorganización de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal; así como lo relativo al establecimiento de las normas para la instrumentación de la modernización de sus dependencias y entidades.

La Ley de Planeación, expedida el 5 de enero de 1983, precisa el marco normativo para la planeación. En su artículo 12 señala como una obligación para las Instituciones y Dependencias del sector central, la elaboración de sus programas de actividades en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

Por otro lado, se modificó la política laboral para el sector central, para adecuarla a las necesidades de la modernización administrativa: Constitución Política Mexicana, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Condiciones Generales de Trabajo de las Dependencias, Ley del ISSSTE y otros reglamentos fueron despojados de importantes conquistas laborales.

Para la presente investigación el marco de referencia es el Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988 que se propuso como estrategias económica y social: 1) recuperar la capacidad de crecimiento; y 2) elevar la calidad de desarrollo. Para alcanzar estos fines se aplicaron la reordenación económica y el cambio estructural. Estas estrategias tenían como meta iniciar cambios de fondo en la estructura económica, y reducir la participación del Estado en el proceso de desarrollo económico y social, ya que con ello se lograría, según se dijo, "superar la insuficiencia y desequilibrios fundamentales del desarrollo..." (2).

La estrategia del cambio estructural se basaba en 6 orientaciones:

- 1) Dar prioridad a los aspectos sociales y redistributivos del crecimiento;
- 2) Reorientar y modernizar el aparato productivo y distributivo;
- 3) Descentralizar en el territorio las actividades productivas, los intercambios y

el bienestar social; 4) Adecuar las modalidades de financiamiento a las prioridades del desarrollo; 5) Preservar, movilizar y proyectar el potencial de desarrollo nacional y 6) Fortalecer la rectoría del Estado, estimular al sector empresarial e impulsar el sector social (3).

Con la modificación de las bases legales en que se sustentaba la existencia y actividad de las entidades públicas y la adecuación del marco jurídico laboral, se inició la instrumentación de la modernización de la Administración Pública Federal a través de 6 líneas de acción: 1) Descentralización; 2) Desconcentración; 3) Simplificación Administrativa; 4) Servicio Civil de Carrera; 5) Reestructuración y 6) Capacitación.

Dos de estas acciones, la descentralización y la desconcentración, se implementaron sorpresivamente durante los meses de junio y julio de 1985, en medio del deterioro de la economía mexicana, originado por los cambios adversos en la esfera internacional como la inestabilidad del mercado petrolero, y la agudización de problemas internos como el crecimiento de la especulación cambiaria y una elevada inflación.

A los problemas externos e internos se sumaron las exigencias del capital nacional y transnacional para reducir las funciones y la estructura del Estado en las

actividades productivas y en la administración pública. bajo esas condiciones el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado aceleró la reforma del Estado, reorganizando las Dependencias de la Administración Pública Federal, de acuerdo a las nuevas necesidades del proyecto neoliberal.

Según la concepción neoliberal, la inflación es originada por un déficit en las finanzas públicas, y su abatimiento sólo es posible si se equilibran ingresos y egresos. Con ésta concepción el gobierno federal inauguró un largo periodo de recortes al gasto público (4).

En los hechos éste postulado sirvió como justificación para llevar a cabo una profunda reorganización del aparato administrativo estatal.

Dicho proceso afectó también, de manera considerable, los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y de sus familias; y cambio radicalmente las funciones de sus organizaciones sindicales. La declaración del entonces Secretario de Programación y Presupuesto, Carlos Salinas de Gortari, es muy ilustrativa para comprender la magnitud de las medidas antes referidas: " El recorte presupuestal por 150 mil millones de pesos aplicable en el gasto corriente afectará a 51 mil trabajadores del gobierno federal. La eliminación de 15 subsecretarías y 50 direcciones generales ocasionán que sean reubicados o reasignados dentro de las mismas dependencias alrededor de 21 mil trabajadores

sindicalizados de base, mientras que otros 28 mil de confianza serán liquidados. Con éste tercer recorte son alrededor de 131 mil empleados gubernamentales los afectados. El país ha efectuado 3 recortes, en febrero, junio y julio por un monto total de 850 millones" (5).

Un mes después, Salinas de Gortari señalaba que "Los recortes de personal en el sector público no representan una desmantelación de la burocracia sino que son parte de un proceso permanente de modernización administrativa y se desconoce el número total de servidores públicos que serán despedidos" (6).

Para la presente investigación se resume como se implementó dicho proceso en varias de las Dependencias Públicas:

1. Secretaría de la Contraloría. Francisco Rojas, Secretario del Ramo, informó que "la reducción del 32 por ciento de su presupuesto suprimiría 3 de las 12 Direcciones Generales y afectaría a 2000 empleados" (7).

2. Departamento del Distrito Federal. " Se suprimieron 16 áreas administrativas, incluido Boletrónico, se reduce el 20 por ciento del presupuesto de las Delegaciones Políticas; en la Magdalena Contreras, la última quincena de julio fueron despedidos 200 personas; en Protección y

5.- El Día, 26 de julio de 1985.

6.- La Jornada. 9 de agosto de 1985.

7.- Proceso no. 457. " Políticos, funcionarios de larga carrera burócratas de mediano", 5 de agosto de 1985. pág.6.

Vialidad 9 mil empleados administrativos serán indemnizados; en Coabasto se despidieron 124 personas" (8).

3. Secretaría de Relaciones Exteriores. Desaparecieron la Subsecretaría de Asuntos Económicos, y 120 trabajadores de confianza serán indemnizados y 60 trabajadores de base reubicados (9).

4. Secretaría de Educación Pública. "Se suprimió la Subsecretaría del Deporte, 6 Direcciones Generales de Planeación, Organización y Métodos, Educación Inicial e Información Administrativa, con lo cual se vieron afectados cinco mil empleados" (10).

5. Secretaría de la Reforma Agraria. En esta Secretaría se reubicaron 5 organismos agrarios: Fideicomiso Nacional de Fomento Ejidal, Comisión para la Regulación de la Tenencia de la Tierra, Centro de Estudios Históricos del Agrarismo en México, Instituto de Capacitación Agraria, Comité Técnico para el Empleo Rural. Por lo cual se reubicaron a más de 9 mil trabajadores agrarios. Además "...A los trabajadores se les informó por oficio de la Dirección General de Recursos Humanos de 2 etapas de Desconcentración : a) voluntaria y b) forzada. Existe el

8.- Proceso no. 461. " La Reestructuración de la burocracia es devastador, se le teme un millón de despedidos", 2 de septiembre de 1985, pág.4.

9.- Proceso no. 458. "Los burócratas se movilizan para detener el cese", 12 de agosto de 1985, pág. 6.

10.- Proceso no. 458. ob cit.

antecedente de que en el mes de enero a 900 trabajadores se les prometió terreno, vivienda, apoyo en el ISSSTE, nivelación salarial de acuerdo a la zona cara" (11).

6. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Se dio a conocer que "van a desaparecer 2 Subsecretarías, 16 Direcciones de Área, 32 Subdirecciones y 87 Departamentos. Los empleados de base serán reubicados a otros lugares" (12).

7. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. "se despidió a 3000 trabajadores entre funcionarios y de base, lo que representa el 20 por ciento del total de su personal" (13).

Estas medidas, como señalamos antes, se intensificaron con el terremoto del 19 de septiembre de 1985. Así, de septiembre a diciembre de ese año los trabajadores del sector central vivieron un proceso de reajuste administrativo e inseguridad laboral, ya que fueron amenazados con desconcentrarlos a la provincia. El entonces Oficial Mayor de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, Eduardo Jornal, señaló que en una extensión de 1,128,000 metros cuadrados, las instalaciones del sector público habían sufrido serios daños, que iban desde

11.- Uno Mas Uno. " Cuernavaca sede de la S.R.A. al iniciarse 1986. 7 de octubre 1985. pág. 5.

12.- Proceso no. 460, 26 de agosto de 1985, pág. 14.

13.- Proceso no. 460. ob cit.

edificios derruidos hasta edificios semiafectados. Esta cifra podría aumentar, señaló, a un millón y medio de oficinas (14).

El proceso de desconcentración de personal se aplicó de la siguiente manera: 1) por vía de la etapa "voluntaria", en la cual el trabajador solicitó el lugar al que deseaba irse. Durante ésta etapa, existió la amenaza de que quien no se desconcentrara voluntariamente, en una segunda etapa sería obligado a hacerlo a los estados de la República que designaran las autoridades de las Dependencias; 2) Como estímulo se otorgó el pago de menaje, de acuerdo a la ciudad que el trabajador fue desconcentrado; 3) En materia laboral, no se definieron las condiciones laborales en que iba a ser trasladado el trabajador, ya que no se definió el puesto ni las funciones que tendría que desarrollar en el lugar al que sería trasladado; 4) No se garantizaron soluciones a los problemas de vivienda, transporte y educación.

Al no ser garantizada la satisfacción de las necesidades básicas, el trabajador desconcentrado llegó a la provincia y prácticamente fue obligado a presentar su renuncia y regresar a la Ciudad de México.

Como ejemplo del proceso anteriormente enunciado a continuación se menciona lo que vivieron los trabajadores de diversas Dependencias:

1. Secretaría de Minas e Industrias Paraestatales. "Se reubicarán cerca de 4 mil trabajadores del sector paraestatal que labora en esta ciudad en el interior de la República" (15).

2. Secretaría de Pesca. El entonces Secretario de Pesca, Pedro Ojeda Paullada informó "que de un total de 18 mil 124 trabajadores del sector sólo permanecieran en la ciudad 1577 empleados" (16).

3. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El oficial mayor señaló que "la Secretaría está dispuesta a aprovechar la coyuntura de llevar a la provincia de 1000 a 1500 personas inmediatamente" (17).

4. Secretaría de Salud. Se dijo que "en el caso del Hospital General, se dio la orden a trabajadores de tomar vacaciones forzosas a riesgo de perder el empleo. Sin consultar a nadie las autoridades acordaron la reubicación

-
- 15.- El Día, "Reubicará la SEMIP cerca de 4 mil trabajadores al interior del país", 12 de octubre de 1985, pág. 6.
16.- El Día, "Descentralización a 29 mil 247 empleados públicos. Informan Secretarios de Estado", 26 de octubre de 1985, pág. 10.
17.- El Día, ob cit.

de los trabajadores. Los médicos de base aparecieron inesperadamente adscritos a otros hospitales (18).

5. La Secretaría de Programación y Presupuesto en voz del entonces Titular, Carlos Salinas de Gortari informó, " que 14 mil empleados de esa Secretaría serían reubicados" (19).

6. La Secretaría de Turismo, en voz del entonces Secretario, Antonio Enriquez Savignic indicó que de las 4mil plazas que se tienen en la actualidad, dos mil 744 se ubican en el Distrito Federal y 1904 están distribuidos en la República. Por lo que el 83 por ciento del personal que labora en el sector turístico gubernamental se desplazará a los Estados de Michoacán y Puebla" (20).

Así, la descentralización y desconcentración del sector público federal que se había anunciado en 1984, se aplicaría, en ocasiones irracionalmente, en solo dos meses. No importó al Estado que no se contará, por los recortes presupuestales efectuados, con los recursos financieros para responder a las necesidades económicas y sociales que exigieron las acciones aplicadas. Los sindicatos fueron sorprendidos y carecieron de una salida alternativa para negociar con el Estado el otorgar las garantías mínimas para satisfacer las necesidades de sus representados y sus

18.- Proceso no. 467, 14 de octubre de 1985, pág. 12.

19.- Proceso no. 468, 21 de octubre de 1985, pág. 12.

20.- El Día, "Se desplazarán a provincia el 83% del sector turismo" 8 de noviembre de 1985, pág. 10.

familias, y los trabajadores carecieron de un proyecto sindical que les hubiera permitido enfrentar la desconcentración administrativa en mejores condiciones, y entender el papel que se les pretendería imponer con la reforma del estado mexicano.

Sin oposición al frente, el gobierno en turno aprovechó el desconcierto de la clase trabajadora para expulsar de la Ciudad de México a miles de trabajadores. Basta revisar el estudio presentado a la Presidencia de la República por los Oficiales Mayores de las Secretarías de Estado en el que señalan que "un millón de burócratas jefes de familia serán trasladados, los que junto con esposos e hijos sumarían cerca de 5 millones de personas que saldrían del Distrito Federal y su Area metropolitana" (21).

RESTRUCTURACION DEL APARATO PRODUCTIVO DE LA SARH

La aplicación de la política neoliberal ha tenido cuatro componentes esenciales: 1) La apertura comercial; 2) La consiguiente liberación de los precios; 3) La privatización de la producción de bienes y servicio, y 4) La liberación de la fuerza de trabajo a través de la flexibilización de las relaciones laborales (22).

22.- Solís de Alba Ana Alicia. "Las trabajadoras y la Política laboral neoliberal", SITUAM, México 1991, pág.5.

Para aplicar el proyecto neoliberal en el sector central el Estado mexicano reformó a las Instituciones de la Administración Pública Federal, modificando substancialmente el orden legal, económico y político, sobre los que se habían construido y desarrollado en el período de industrialización de nuestro país.

LA MODERNIZACION DE LA SARH 1985-1991

El Programa de Modernización Administrativa de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos tiene como marco de referencia el Programa Nacional Alimentario, el Programa Nacional de Desarrollo Rural e Integral (1985) y el Plan Nacional de Desarrollo (1982-1988). En éste último se establecen los nuevos objetivos de la Secretaría, la modificación de su estructura y su funcionamiento, y la desconcentración de facultades y recursos de las institución al lugar en que se desarrollan sus acciones operativas.

En la aplicación de la modernización administrativa a de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos se instrumentaron la reestructuración, desconcentración, descentralización y simplificación administrativas y, en correspondencia a éstas, una nueva organización en los niveles central, estatal y distrital.

Para justificar la necesidad de la modernización administrativa la Secretaría elaboró en 1984 un diagnóstico que arrojó la siguiente problemática:

a) Existía incompatibilidad entre la estructura programática y la estructura orgánica, y de ambas con el Plan Nacional de Desarrollo.

b) No existía articulación entre las actividades afines y las complementarias.

c) Se presentaba duplicidad de funciones, sistemas y procedimientos.

d) Existía una excesiva centralización de facultades, decisiones y recursos.

e) Había una deficiente coordinación con los sectores que regulaban o producían los bienes y servicios necesarios para fomentar la producción agropecuaria y forestal.

Para atender la problemática que se obtuvo del diagnóstico oficial se propusieron las siguientes medidas:

a) Armonizar el proceso de desconcentración administrativa bajo un esquema regional uniforme, a través de tres niveles fundamentales de actuación geográfica de la Secretaría:

a.1) El nivel central, que tendría sus oficinas en el Distrito Federal, tendría funciones exclusivamente normativas, desconcentrándose las operativas.

a.2) El nivel estatal tendría Delegaciones en las capitales de los estados, con funciones operativas.

a.3) El nivel distrital se ubicaría en los Distritos de Desarrollo Rural Integral, y se constituirían como unidades básicas del desarrollo agropecuario y forestal, con lo que se establecerían los Centros de Apoyo al Desarrollo Rural.

Para la presente investigación se abordará cada una de las acciones que se aplicaron para, utilizando los conceptos del equipo gobernante neoliberal, la modernización administrativa de la Dependencia.

DESCENTRALIZACION Y DESCONCENTRACION

En 1982 el cuerpo de instituciones responsables del sector agropecuario y forestal estaba integrado por la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos, 63 organismos orientados al desarrollo agropecuario y 26 al forestal; así como 7 instituciones de apoyo financiero.

El programa de desconcentración y descentralización del sector se enfocó a la transferencia de funciones y recursos a los gobiernos estatal y municipal, al apoyo a las organizaciones de productores y al impulso de la participación de los productores en los Distritos de Desarrollo Rural e Integral; también se propuso ampliar las funciones de sus delegaciones estatales y trasladar a diferentes estados y regiones del país las oficinas centrales de diversas empresas paraestatales coordinadas sectorialmente.

A las delegaciones estatales se les responsabilizó para tramitar reclamaciones de tierras ociosas, otorgar estímulos para el fomento de la producción, transformación y comercialización de productos e insumos, asesorar sobre créditos, financiamientos, maquinaria agrícola, impuestos, obtención de franquicias, etc.

En lo que se refiere al sector paraestatal, fueron reubicadas en diferentes estados de la República las empresas coordinadas sectorialmente, destacando al estado de Querétaro, la Comisión Nacional de Zonas Áridas (CONAZA); el estado de Guerrero, la forestal Vicente Guerrero (FOVIGRO); al estado de Jalisco, Nutrientes Mexicanos (NUTRIMEX); al estado de San Luis Potosí, Alimentos Balanceados de México (ALBAMEX) y Fondo Ganadero (FONGAN) y al estado de Morelos, el Centro Nacional de Investigaciones Agrarias (CNIA); además fueron transferidos a dos gobiernos estatales un fideicomiso y una empresa, al estado de Chiapas, la compañía Forestal de la Lacandona, S.A., y al estado de Yucatán, el fideicomiso para el Desarrollo de la Zona Henequenera (23).

Se establecieron además 192 Distritos de Desarrollo Rural así como 710 centros de apoyo.

La descentralización implicó la transmisión de las facultades de decisión del centro al interior del país, del

23.- Descentralización, Cuadernos de Renovación Nacional, Ed. F.C.E. México 1988, pág. 71.

gobierno federal al estatal y de éstos a los municipios. En su primera etapa el proceso de descentralización de la Secretaría contemplaba 619 proyectos susceptibles de ser descentralizados a los gobiernos estatales y municipales, se decía, a los productores organizados (24).

La descentralización de funciones dio lugar a la transferencia de mayores responsabilidades para las delegaciones y los distritos. Para apoyar éstas acciones se procedió a desconcentrar recursos financieros y humanos. El gasto desconcentrado se incremento 3.5 por ciento en 1987, con lo que las Delegaciones contaron con el 50 por ciento del presupuesto de la SARH (25).

La desconcentración también implicó trasladar personal de oficinas centrales hacia las delegaciones. En el programa de desconcentración de 1985 se preveía el traslado de 13,448 trabajadores en tres etapas: la primera sería voluntaria y se llevaría a cabo entre octubre y diciembre de ese mismo año, e incluiría a 4,000 trabajadores; la segunda, llamada inductiva, afectaría a 4480 trabajadores, y con la tercera, denominada obligatoria, se trasladaría a 5000 trabajadores y sería aplicada de septiembre a diciembre de 1986 (26).

24.- SARH. Informe de Labores 1987-1988, Ed. SARH, México 1989, pág. 15.

25.- SARH. Informe de Labores 1987-1988, ob cit.

26.- SARH, Informe de Labores 1987-1988, Ed. SARH, México 1989, pág 10.

Cabe señalar que el programa operativo y la estructura organizacional de la Secretaría para 1991 planteaba efectuar la descentralización de servicios y transferencias.

Aprovechando los infortunios que causaron los sismos del mes de septiembre de 1985, la Secretaría aplicó, de septiembre a diciembre de dicho año, las dos primeras etapas. El censo de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos de 1986 indica que los trabajadores que salieron de las oficinas centrales hacia las delegaciones fueron 8,200, y de las sedes de las delegaciones hacia los centros de desarrollo rural fueron otros 6000 más.

REESTRUCTURACION

El programa de reestructuración de la Dependencia se proponía alcanzar tres grandes objetivos:

- a) Desconcentración geográfica y descentralización de funciones.
- b) Modernización administrativa del gobierno federal.
- c) Renovación moral en el ejercicio de la función institucional.

Para alcanzarlos se definieron las siguientes acciones:

- 1) Adecuar la estructura orgánica de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, de la siguiente forma:

- 1.1 Compactar el número de unidades administrativas, dando mayor importancia a las áreas operativas.

1.2 Se otorga al Distrito de Desarrollo Rural el carácter prioritario de contacto con el productor, bajo las características de organizarlos como células de planeación, operación y apoyo administrativo para la prestación de servicios técnicos a la producción, así como el de unificar las actividades agrícolas, pecuarias y forestales, de organización, capacitación y asistencia técnica a los productores.

REESTRUCTURACION DE 1985

En esta reestructuración se aplica en las Delegaciones un programa de integración por especialidad, cada una de las jefaturas de programa, agrícola, forestal y pecuario, van a ser responsables de observar la normatividad central y de efectuar la planeación de los programas; así como la de realizar la definición y organización de los 192 Distritos de Desarrollo Rural y de los 710 centros de apoyo.

El Reglamento Interno modificado y aprobado el 23 de agosto de 1985 establecía la eliminación, liquidación y fusión de las siguientes estructuras:

- a) Se eliminaron 15 Direcciones Generales.
- b) Desaparecieron las Subsecretarías de Agricultura, de Ganadería y Forestal fusionándose en una sola, que se denominó, en su corta existencia, Subsecretaría de Desarrollo y Fomento Agropecuario y Forestal.
- c) Se fusionaron los Institutos Nacional de Investigación Forestal, Agrícola y Pecuario.

d) Se fusionaron en una la Comisión de Aguas del Valle de México y la Comisión del Lago de Texcoco.

e) Se eliminaron las Comisiones del Río Pánuco y la del Río Papaloapan.

f) Se liquidaron las Comisiones de los Ríos Fuerte y Grijalba.

g) Se liquidó el Colegio Superior de Agricultura Tropical.

RESTRUCTURACION DE 1986

Esta etapa se orienta a las áreas delegacionales y tiene como objetivos: 1) Definir la estructura orgánica y la fuerza de trabajo de los 192 distritos de desarrollo, los 710 centros de apoyo, así como 61 centros pecuarios, 4 escuelas forestales, 219 residencias generales, 388 especializadas, 928 residencias de obra y 287 unidades; 2) Crear las subdelegaciones, para unificar el mando de los tres subsectores y la asignación de responsabilidades por especialidad de acuerdo a la estructura de oficinas centrales.

RESTRUCTURACION DE 1990

El Reglamento Interno implicó las siguientes modificaciones a la estructura de la Dependencia:

a) La desaparición de la Subsecretaría de Desarrollo y Fomento Agropecuario y Forestal para regresar a las

Subsecretarías de Agricultura, Ganadería y Forestal, aunque ahora con un número menor de fuerza de trabajo.

b) Se crea la Subsecretaría de Política Sectorial y Concertación.

c) Desaparecen 7 Direcciones Generales.

d) En los Estados de la República se crean Organismos Desconcentrados, coordinados por la Comisión Nacional del Agua.

SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Se empieza a implementar a partir del año de 1986 con las siguientes características: Se simplificaron 273 procedimientos, correspondiendo 108 a las Delegaciones estatales; además se integraron 30 entidades paraestatales al programa, 10 de ellas lo concluyeron.

También se aplicó una normatividad para la administración de personal consistente en el Manual de Operación del sistema de archivo, se actualizaron las plantillas de personal por área y puesto, y se estableció el formato único para el trámite de pago.

APLICACION DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

El Servicio Civil de Carrera forma parte fundamental de la estrategia de modernización administrativa, y tiene como "afán...contar con un personal capaz a fin de ejecutar con

eficacia y eficiencia los programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo" (27), cuya finalidad, según el proyecto gubernamental, es vincular la obtención de los objetivos institucionales con la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

El acuerdo con el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, señala como objetivo " la instauración del servicio civil de carrera que apoye y contribuya a asegurar la lealtad a las instituciones de la República así como la eficiencia, honradez y control de la ejecución del gasto público" (28).

Para la aplicación del Servicio Civil en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos se han instrumentado las siguientes acciones:

1) En 1978-1979 se inicia la modificación del tabulador obrero base, así como la basificación de personal con nombramiento de confianza cuya naturaleza era de base (29).

2) En 1981-1982, se inician los trabajos para imponer el Catálogo General de Puestos, en cumplimiento con la quinta etapa de la reforma administrativa, así como la instrumentación del Censo de Personal para la ubicación de

27.- SARH, Programa Operativo y la Estructura Organizacional de la SARH para 1991, Ed. SARH, México 1990, pág. 20.

28.- SARH, Informe de Labores, SARH 1986-1987, Ed. SARH, México 1988.

29.- SNTSARH, Informe de Actividades 1978-1979, Ed. SNTSARH, México 1982, pág. 37 y 137.

los trabajadores de acuerdo a sus funciones. Para este efecto se formaron 12 comisiones nacionales (30).

3) En 1983, el personal obrero base sufre modificaciones en su forma de pago, pasando de la entrega del salario en efectivo a cheque, se definen los puestos base-confianza, acordandose que 68 de ellos fueran de base y quedando 61 sin definir (31).

4) En 1983-1984 se inicia la aplicación de un Catálogo General de Puestos; y se definen como puestos de confianza aquellos que se encuentren de Jefe de Departamento hacia arriba; se implementa el Programa Nacional de Reclasificación de Puestos; a 22 mil trabajadores se les reconoce la base; y se implementó el sistema de horarios compactados (32).

5) En 1984-1985, se aplicó un sólo tabulador anulando todos los anteriores, así mismo se aplicó el Programa de conversión de plaza presupuestal, incluyéndose en la primera etapa a los niveles altos de obrero base, lista de raya y técnicos administrativos de base, y en la segunda etapa a todos los trabajadores restantes (33).

30.- SNTSARH, Informe de Actividades 1981-1982, Ed. SNTSARH, México 1982.

31.- SNTSARH, II Convención Nacional 1983, Ed. SNTSARH, México 1983, pág 50-58.

32.- SNTSARH. Informe de Actividades, 1984-1985, Ed. SNTSARH, México 1986, pág 53, 172.

33.- SNTSARH, III Convención Nacional, 1983-1986, Ed. SNTSARH, México 1986, pág 70.

6) En 1986-1987, se implementaron las líneas para la adecuación de la fuerza de trabajo; se inició el Programa Jubilatorio, que significó el retiro de 9,200 trabajadores a nivel nacional; y dan comienzo los Programas de Regularización de Puestos y de asignación de puestos a extensionistas, incorporando a 14,887 trabajadores a dichos programas (34).

7) En 1988 continúa el programa de Regularización de Puestos, al cual fueron incorporados 16,980 trabajadores; se aprobó el Reglamento de Escalafón; se procedió a la cancelación de contrataciones y el congelamiento de plazas vacantes; y por primera vez en la Dependencia se aplica un Programa de Retiro Voluntario, al que se incorporan 9 mil trabajadores a nivel nacional (35).

Cabe señalar que la reducción de la planta laboral ha sido una de las políticas que la Secretaría ha implementado con mayor fuerza, tal y como se ilustra a continuación: En 1982 la planta laboral era de 163,000 trabajadores; en noviembre de 1988 era de 103,270 trabajadores; y en 1990, de acuerdo al informe presentado por el Comité Ejecutivo Nacional en el Noveno Consejo Nacional Directivo del

34.- SNTSARH, Informe de Actividades 1987. Ed. SNTSARH, 1987, pág. 19,71.

35.- SNTSARH, Informe de Labores 1988, Ed. SNTSARH 1988, pág. 88, 182 y 184.

sindicato de la SARH, la planta laboral no llegaba a los 90,000 trabajadores.

Podríamos finalizar el primer capítulo señalando que durante el periodo de nuestra investigación fue aplicado el proyecto modernizador en el Sector Central, y específicamente en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulico.

CAPITULO II**LA DESCONCENTRACION**

II. DESCONCENTRACION

1. DEFINICION

En la doctrina política y administrativa se utilizan indistintamente dos términos administrativos equivocadamente, en algunos casos se llama descentralización y en otros desconcentración para hacer referencia a la distribución teórica, legal y práctica de funciones políticas y administrativas. Para efectos de la presente investigación es importante esclarecer si el proceso administrativo implementado en la SARH, descrito en el capítulo anterior, fue un proceso administrativo de desconcentración o descentralización o ambas a la vez.

Para alcanzar tal objetivo consideramos importante definir algunos conceptos de Derecho Administrativo.

Desde el punto de vista formal la Administración Pública es quizá la parte más importante de uno de los poderes en los que se haya depositada la soberanía del Estado, es decir del Poder Ejecutivo.

Miguel Acosta Romero la define como "la parte de los órganos que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización

jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica y d) procedimientos técnicos" (36).

Puede además ser estudiada desde un punto de vista orgánico o funcional o dinámico. Desde el punto de vista orgánico se le identifica con el Poder Ejecutivo y todos los órganos o unidades administrativas que, directa o indirectamente, dependen de él. Orgánicamente la Administración Pública esta constituida por el Presidente de la República y todo los órganos centralizados, desconcentrados, descentralizados, las empresas, sociedades mercantiles del Estado, fideicomisos públicos. Desde el punto de vista funcional la Administración Pública Federal se entiende como la realización de actividades que corresponden a los órganos que forman ese sector. La Administración Pública cuenta con una estructura jurídica con elementos materiales, o sea, el conjunto de bienes que en un momento dado tiene a su disposición, y el elemento personal, que es el conjunto de funcionarios, empleados y trabajadores que prestan sus servicios a la administración.

Habiendo definido lo que es la Administración Pública es necesario examinar las formas en que se ordena. Como todo elemento del Estado, ha necesitado organizarse para realizar su actividad rápida y eficaz, para lo cual ha

36.- Acosta Romero Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, México 1979, pág. 60.

considerado tradicionalmente cuatro formas de organización administrativa: Centralización, Desconcentración, Descentralización y Empresas de Participación Estatal.

A partir de las anteriores definiciones nos introduciremos en los conceptos que son materia de la presente investigación:

DESCONCENTRACION

Por procedimiento señalaremos las definiciones de algunos juristas, para finalmente mencionar las características principales del concepto.

El Diccionario Jurídico Mexicano la define " Como la forma jurídica administrativa en que la administración centralizada con organismos o dependencias propios presta servicios o desarrolla acciones en distintas regiones del territorio del país. Su objeto es doble, acercar las prestaciones de servicio en el lugar o domicilio del usuario, con economía para éste y descongestionar el poder central" (37).

Para el jurista español De la Vallina Velarde "La desconcentración es aquel principio jurídico de organización administrativa, en virtud del cual se confiere con carácter de exclusivo una determinada competencia a uno de los órganos encuadrado dentro de la jerarquía

administrativa, pero sin ocupar la cúspide de la misma" (38).

El maestro Serra Rojas la va a definir "Como un sistema de organización administrativa en el cual el poder de decisión, la competencia de realizar actos jurídicos que obliga a la persona jurídica, son atribuidos a los agentes jerárquicamente subordinados a la autoridad central y superior de este servicio" (39).

De las anteriores definiciones podemos obtener las siguientes características de la desconcentración:

Se sitúa dentro de la centralización administrativa, depende siempre de la Presidencia, o de una Secretaría.

La relación jerárquica se atenúa pero no se elimina.

El poder central se reserva amplias facultades de mando, decisión, vigilancia y competencia.

No gozan de autonomía económica. Su patrimonio es el mismo que el de la Federación.

La autonomía técnica es la verdadera justificación de la desconcentración.

La competencia se ejerce dentro de las facultades del gobierno federal.

Tiene su régimen por una ley, un decreto, un acuerdo de el Ejecutivo Federal o el régimen general de una Secretaría de Estado.

38.- Vallina Velarde Juan Luis, " La Desconcentración Administrativa", Revista Jurídica no. 35, mayo-agosto de 1991.
39.- Serra Rojas Andres, Derecho Administrativo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1986, pág. 157.

El poder central esta facultado para fijar la política de desarrollo y orientación de los órgano desconcentrados para mantener la unidad y desarrollo de la acción de la Administración Pública.

El sostenimiento del órgano desconcentrados corre a cargo del presupuesto de Egresos de la Federación. En los órganos administrativos federales, sus ingresos se incorporan al patrimonio federal.

Para algunos autores existen dentro de la desconcentración algunas variantes. Para el maestro Serra Rojas existe la desconcentración Política y Administrativa. y define a la primera como una competencia que se ejerce en materia federal sobre todo el territorio nacional, tomando como base la totalidad del Estado; y señala a la segunda como aquella que se reduce a determinadas materias administrativas en la órbita del poder ejecutivo federal (40).

Para el Licenciado Miguel Acosta Romero existen las siguientes variantes de desconcentraci3n (41).

1) Desconcentraci3n funcional, es una forma de organizaci3n administrativa en la cual se otorga al 3rgano desconcentrados por medio de un acto materialmente legislativo. Determinadas facultades de decisi3n y

40.- Serra Rojas, Andres, ob cit. pág. 158.

41.- Acosta Romero Miguel. ob cit., pág. 155.

ejecución limitadas que le permitan actuar con mayor rapidez, eficacia y flexibilidad.

2) Desconcentración vertical, consiste en delegar a órganos directamente dependientes y subordinados, determinadas facultades del órgano superior. En este caso el superior delega las facultades que considera necesarias al inferior para que este actúe con mayor eficacia y flexibilidad.

3). Desconcentración regional, además de existir la delegación de facultades a los órganos inferiores estos se distribuyen geográficamente dentro del territorio abarcando cada oficina una área superficial de este que demanda la acción regional.

4). Desconcentración Horizontal es la que consiste en crear oficinas de igual rango entre sí que puedan tener facultades en la misma ciudad o en otras áreas geográficas.

Dentro de nuestra Administración Pública tenemos claros ejemplos de este proceso: a) la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; b) el Instituto Politécnico Nacional dependiente de la Secretaría de Educación Pública; c) la Lotería Nacional dependiente de la Secretaría de Salud; d) oficinas para expedición de pasaporte de la competencia de la Secretaría de Relaciones Exteriores en Guadalajara y Monterrey; e) Oficinas Regionales al interior del país de la Secretaría de Hacienda y Crédito.

2.-DISTINCION ENTRE CENTRALIZACION, DESCENTRALIZACION Y DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA.

Es importante definir los conceptos de Descentralización y Centralización, a fin de esclarecer que el proceso realizado en la Dependencia mencionada fue el de Desconcentración.

DESCENTRALIZACION

El diccionario de la Lengua Española la define" como acción y efecto de descentralizar y esta última transferir a diversas corporaciones parte de la autoridad que antes ejercía el gobierno supremo del Estado"(42).

Para la enciclopedia jurídica Omeba el vocablo descentralizar significa " Lo opuesto a centralizar o concentrar y proviene etimológicamente del griego centro. La descentralización es un fenómeno que data en el dominio de la Historia institucional se acentúa contemporáneamente como presupuesto de la moderna Organización del Estado y la Administración Pública "(43).

A partir de las anteriores definiciones podemos señalar que nos encontramos ante la Descentralización cuando se dan los siguientes elementos:

42.- Diccionario Jurídico Mexicano, ob cit, pág. 240.

43.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliografica, Argentina, pág. 465.

a) Que sea creado por la Ley del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal b) Que su patrimonio sea constituido total o parcialmente con fondos o bienes federales o de otros organismos descentralizados, asignaciones, subsidios o concesiones que le aporte el gobierno federal. c) Que su objeto o fines sea la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Los órganos descentralizados tienen su fundamentación legal en el artículo 93 párrafo segundo y tercero, de la Constitución que a la letra dicen" Cualquiera de las Cámaras podrá citar a los Secretarios de Estado y a los Jefes de los Departamentos Administrativos, así como a los directores, y administradores de los organismos descentralizados federales o de las empresas de participación estatal mayoritaria, para que informen cuando se discuta una ley y se estudie un negocio concerniente a sus respectivos ramos o actividades.

"Las Cámaras, a pedido de una cuarta parte de sus miembros, tratándose de los diputados, y de la mitad, si se trata de los senadores, tiene la facultad de integrar comisiones para investigar el funcionamiento de dichos organismos descentralizados y empresas de participación estatal mayoritaria. Los resultados de la investigación se harán del conocimiento del Ejecutivo Federal".

También encontramos base en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución que atribuye competencia a las autoridades federales en asuntos relativos a "...empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; y en el artículo 73, fracción XXX, de la misma Carta Magna, que contiene lo que la teoría denomina facultades implícitas.

También forma parte de su fundamentación legal el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1970 y el de 29 de diciembre de 1976, que preve al Ejecutivo que por decreto, pueda crear organismos descentralizados. Además se considera parte de su régimen legal de estos organismos, su propia ley que les da origen y las numerosas leyes administrativas que regulan su comportamiento y acciones; ejemplo es la ley del ISSSTE, la ley del Seguro Social, etc.

La Ley Orgánica de la Administración Pública la define en su artículo 45" como las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonios propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten"

La Ley Federal de las Entidades Paraestatales publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 1983 y que abrogó la ley para el Control por parte del Gobierno

de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1970. en su capítulo II artículo 14 los define como las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objeto sea:

- 1.-La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias.
- 2.-La prestación de un servicio público o social;
- 3.-La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Su artículo 15 señala "en las leyes o decretos relativos que se expidan por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal para la creación de un organismo descentralizado se establecerán entre otros elementos:

- I. La denominación del organismo;
- II. El domicilio legal;
- III. El objeto del organismo conforme a lo señalado en el artículo 14 de la Ley;
- IV. Las aportaciones y fuentes de recursos para integrar su patrimonio así como aquellas que se determinen para su incremento;
- V. La manera de integrar el órgano de gobierno y de designar al Director General así como a los servidores públicos en las dos jerarquías inferiores a éste;

VI. Las facultades y obligaciones del Director General, quien tendrá la representación legal del organismo;

VII. Sus órganos de vigilancia así como sus facultades;

IX. El régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo.

El órgano de Gobierno deberá expedir el Estatuto Orgánico en el que se establezcan las bases de organización así como las facultades y funciones que correspondan a las distintas áreas que integren el organismo.

Ejemplo de órganos descentralizados, son la Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Nacional del Consumidor, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología etc.

CENTRALIZACION

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la centralización " como una de las formas de ordenar la Administración Pública y que se puede entender como la dependencia de las unidades administrativas jerárquicamente inferiores respecto de otras superiores hasta llegar a un órgano supremo que el ordenamiento administrativo mexicano es el Presidente de la República"(44).

Para el Lic.. Acosta Romero, es " la organización administrativa es la cual, las unidades, órganos de la Administración Pública se ordenan y acomodan articulados

bajo un orden jerárquico a partir del Presidente de la República con el objeto de unificar las decisiones, el mando, la acción y la ejecución"(45).

De lo anterior podemos señalar que la centralización administrativa es la forma característica de la organización del Poder Ejecutivo Federal que se integra con el Presidente de la República. y que de acuerdo con nuestro orden constitucional es la más alta jerarquía política y administrativa al cual se le encomiendan dos tareas fundamentales: 1) La actividad como órgano político unipersonal y 2) La actividad como órgano administrativo.

Y se va a caracterizar por la relación de jerarquía que liga a los órganos inferiores con los superiores de la Administración. Esta relación jerárquica trae como consecuencia la agrupación de los órganos centralizados, su diferencia por grados o categorías, atribución de competencia según su grado y superficie territorial donde se ejerce y dependencia de los inferiores, respecto a los superiores.

Los poderes que implica la relación jerárquica son: decisión, nombramiento, mando, revisión, vigilancia, disciplinario y para resolver conflictos de competencia.

En México, los Titulares de las unidades administrativas que componen la organización Administrativa Centralizada

45.- Acosta Romero Miguel, ob cit. pág. 156.

federal son: Presidente de la República, los Secretarios de Estado, los Jefes de Departamento de Estado, el Gobernador del Distrito Federal, el Procurador General de la República.

La centralización tiene su fundamentación legal en los artículos 80 y 83 de la Constitución, en donde se deposita el Poder Ejecutivo de la Unión en el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir de las anteriores definiciones de cada uno de los conceptos podemos señalar los elementos característico de cada uno de ellos:

DESCONCENTRACION

- órgano inferior subordinado a una Secretaria de Estado.
- puede contar o no con personalidad jurídica.
- puede contar o no con patrimonio propio
- posee facultades limitadas, nunca se rompen los vinculos jerárquicos.

DESCENTRALIZACION

- órgano que depende indirectamente del Ejecutivo Federal al cual se le delegan ciertas facultades de autoridad.
- tiene invariablemente personalidad jurídica otorgada por una ley o decreto. Es independiente de la personalidad general de la administración pública.

- tiene patrimonio propio (son bienes del estado, pero sometidos a un régimen jurídico especial
- posee facultades más autónomas.
- el poder central realiza su control a través de S.P.P.

CENTRALIZACION

- los órganos se encuentran colocados en diversos niveles, pero todos en una situación de dependencia en cada nivel hasta llegar a la cúspide en que se encuentra el jefe supremo de la administración pública.
- realizar los fines del Estado en Materia Federal.
- no tiene otra personalidad que la de la Administración Pública.
- no tiene patrimonio más que el general del Estado.
- están sometidos a la dirección administrativa y financiera del Estado.

3.- FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA DESCONCENTRACION

Para la presente investigación, los ordenamientos legales que se revisaran a fin de fundamentar que el proceso implementado en la SARH fue Desconcentración administrativa son los siguiente:

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La creación de organismos desconcentrados se encuentran en las facultades implícitas de los artículos 73 fracción XXX y el 89 fracción I de dicho ordenamiento, (46).

Que a la letra dicen: Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

fracción XXX. Para expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión.

Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

2.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La desconcentración, como concepto jurídico-práctico, tuvo su primera manifestación legal expresa en el reglamento de 2 de junio de 1972, que creó la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, primer organismo desconcentrado reconocido legalmente como tal.. Además ya existían ejemplo de ellos como son las Agencias Regionales de Agricultura, Industria y Comercio, de Pesca , Salubridad y Comunicaciones.

La ley Orgánica de la Administración Pública se expidió el 24 de diciembre de 1976 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 29 del mismo mes y año. La cual fué posteriormente reformada y adicionada el 20 de diciembre de 1982. Al entrar en vigor dicha ley quedó abrogada la anterior Ley de Secretarías y Departamentos de Estado del 23 de diciembre de 1958.

Esta nueva ley tenía como finalidad realizar los ajustes indispensables a fin de evitar las duplicaciones existentes, precisar responsabilidades y simplificar estructuras.

El texto de la ley contenía 60 artículos, 6 de ellos transitorios y está dividida en 3 partes:

Título Primero.- de la Administración Pública Federal.

Título Segundo.- de la Administración Pública Descentralizada.

Título Tercero.- de la Administración Pública Paraestatal.

El Título primero de la ley contiene un capítulo que comprende nueve preceptos generales sobre la Administración Pública Federa. Esta se divide en dos grandes partes: la Administración Pública Centralizada compuesta por la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, el Departamento del Distrito Federal y la Procuraduría General de la República y la Administración Pública Paraestatal,

integrada por los organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito y organismos auxiliares, instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos.

El Título Segundo comprende dos capítulos. El Capítulo contiene preceptos con disposiciones generales sobre las dependencias administrativas centralizadas. El capítulo II con 19 artículos se refiere a la competencia de las Secretarías de Estado y Departamento Central.

La ley resulta novedosa y el paso más importante es que regula la Desconcentración . Antes de la creación del artículo 17, la Desconcentración ya existía, ejemplo de ello son las Agencias Regionales de Agricultura, Industria y Comercio, de Pesca, Salubridad y Comunicaciones. Por otra parte en la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal del 27 de Diciembre de 1970 (D.O de 30 del mismo mes) se introdujo de una manera formal en la legislación mexicana la desconcentración administrativa al dividir al Distrito Federal en 16 Delegaciones.

El artículo 17 de la Ley señala" para la más eficaz Atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se

determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables".

3.3 REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS.

La desconcentración en la Dependencia, se impulso a través de acuerdos presidenciales el de el 8 de agosto de 1984 y el de 22 de octubre de 1986, y que modificaron las funciones del Reglamento Interno de la Dependencia..

Acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial el día 8 de 1984. Dicho acuerdo dispone acciones concretas que las dependencias de la Administración Pública debiera instrumentar para la Simplificación Administrativa a fin de reducir, agilizar y dar transparencia a los procedimientos y trámites que realiza ante ellos.

Así en el Artículo Cuarto señala " Las Dependencias y Entidades deberán simplificar prioritariamente aquellos trámites y procedimientos que no requieran reformas a leyes o reglamentos, en tanto basten para ello disposiciones administrativas o resoluciones de los Titulares respectivos.

En el proceso de Simplificación a que se refiere el párrafo anterior, deberán considerarse las siguientes acciones prácticas que se señalan de manera enunciativa, sin perjuicio de incorporar otros que tomen en cuenta la

naturaleza y particularidades de las respectivas dependencias o entidades.....b) Ampliar y complementar la delegación de facultades en órganos regionales para la resolución eficiente.

Acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial del día 22 de octubre de 1986, en el cual se conceden atribuciones a los Delegados en los Estados de la República. Dicho decreto señala: 1) delega a los Titulares de las Delegaciones de los Estados, el ejercicio de atribuciones, sin perder por ello la facultad de ejercicio directo. así mismo las ejercerán con estricto apego a los lineamientos, políticas, programas, normas técnicas de la Dependencia. 2) Así mismo deberán delegar en los Jefes de Distrito de Desarrollo Rural, las facultades necesarias para el deficiente desempeño de su trabajo. 4) Las Unidades Administrativas, correspondientes a las oficinas centrales, son responsables de las atribuciones normativas, de evaluación y de globalización para lo cual efectuarán seguimiento de los Titulares de las Delegaciones. 5) y como consecuencia del presente acuerdo las autoridades de oficinas centrales deberán desconcentrar los recurso e inducir la desconcentración de personal cuyo servicio se requiera en el ámbito de las Delegaciones y Distritos de Desarrollo Rural.

La anterior Política general se vio reflejada en la Modificación de funciones de cada una de las Direcciones de de la Secretaria.

Podríamos concluir este apartado señalando que el proceso descrito en el capítulo I consistente en trasladar a trabajadores del Distrito Federal a los Estados de la República, por la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos fue Desconcentración Administrativa, ya que orgánicamente y funcionalmente, solo se trasladaron funciones y trabajadores a un órgano inferior de la propia Secretaría y que no se rompieron los vínculos jerárquicos, del reglamento interno de la propia Dependencia.

CAPITULO III**LEGISLACION LABORAL REFORMADA**

II. LEGISLACION LABORAL REFORMADA

Para el presente capitulo, se darán los antecedentes de la legislación burocrática para finalmente analizarlas reformas que tuvo la misma hasta antes del periodo estudiado.

ANTECEDENTES

La relación de trabajo entre el estado y sus servidores era regulada antiguamente por leyes administrativas; en un principio, este servicio tuvo carácter civil, y sigue siendo civil esto en contraposición a lo militar, de donde proviene la denominación de leyes del servicio civil.

La mayoría de los países se han preocupado por este aspecto de la llamada función pública, relacionando específicamente con la burocracia en lo que respecta a la administración del estado. Gran Bretaña y Estados Unidos de Norteamérica participaron en el movimiento reformista relativo al " Civil Service", así como otros países que han dictado leyes en favor de los funcionarios civiles; estas leyes quedaron comprendidas en el ámbito del Derecho Administrativo. (47).

Siguiendo el ejemplo de aquellos países, en México se discriminó a los empleados públicos a pesar de la declaración del Artículo 123 Constitucional, olvidando que

47.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, pág. 587.

el empleado particular como el que está al servicio del estado son sujetos del derecho del trabajo.

En el artículo 123 Constitucional de 1917, se consignó la primera declaración de Derechos Sociales de los empleados públicos en el mundo, pues quedaron comprendidos en la enunciación de sujetos de derecho del trabajo bajo la denominación genérica de "empleados" que pudieren ser públicos privados o comerciales.

La declaración constitucional era "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo" (48).

Desde entonces la teoría del empleado público se sustrajo del derecho administrativo para pasar a la legislación social, por lo que se podría definir que la llamada función pública es una relación de trabajo de carácter social entre el estado y sus servidores.

Las primeras leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional recogieron esta interpretación, ejemplo de ello son la siguientes leyes: leyes del trabajo para el estado de Aguascalientes de el 6 de marzo de 1928; Ley del

trabajo del estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922; Código del trabajo del estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921 y Ley reglamentaria del art. 123 y párrafo primero del artículo 4 constitucional del Estado de Chiapas de 28 de febrero de 1927 (49).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

En esta Ley se utilizó la misma terminología del servicio civil en contraposición del artículo 123 constitucional, su artículo 2 señalaba " las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

En acatamiento a la doctrina contenida en la Ley del Trabajo, el presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió el "Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil" de fecha 9 de abril de 1934 y con vigencia hasta el 30 de noviembre el mismo año en que terminaba su mandato. En dicho acuerdo se definió "el servicio civil" y se incluyó en él a las personas que desempeñaran empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, exceptuando a los Secretaricos de Estado, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Oficina, empleados supernumerarios, empleados por contrato y los que tuvieran carácter militar; así mismo, establecía normas para vacaciones, licencias,

permisos, recompensas y ascensos, regulaba los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil y autorizaba a los empleados y funcionarios a formar asociaciones para la defensa de sus intereses, considerando ilícita a aquella asociación que adoptara el paro de labores como medio de defensa" (50).

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN.

Dicho estatuto fue promulgado el 27 de noviembre de 1938, por el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año. El Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del estado, creándose en favor de ellos, preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el estado autolimitado en los términos del referido estatuto; se crearon en él, los derechos de asociación profesional y huelga.

El mencionado estatuto compuesto de 115 artículos y 12 transitorios, quedó estructurado en los términos siguientes: " Título Primero, disposiciones generales en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos: de

50.- INAP, Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores del Estado, Serie Praxis, no.42, Ed. INAP, México 1982, pág. 61.

base y confianza; el primero, puede entenderse como el conjunto de sujetos al que se le aplicaban las normas del estatuto a diferencia de los trabajadores de confianza y los militares que quedaban excluidos; Título Segundo sobre derechos y obligaciones de los trabajadores; aquí se normó la jornada de trabajo, los descansos y los salarios, estableció la obligación de escalafones en cada una de las unidades burocráticas" (51). Así mismo reguló el derecho de los trabajadores para formar parte del sindicato de su unidad correspondiente y no estableció ninguna norma que prohibiera la realización de paros o huelgas e incluyó dos capítulos para reglamentarlas. Señaló la formación de una federación que se integraría con los sindicatos de las dependencias y entidades del Ejecutivo Federal que quedaban obligados a pertenecer a ella. También dispuso de que las condiciones generales de trabajo se fijarían al inicio de cada periodo de gobierno oyendo al sindicato correspondiente. Se crearon además en ella los órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado denominó Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto fue abrogado en 1941 por la emisión de un nuevo Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que fue publicado en el Diario Oficial el 17 de abril de 1941.

51.- INAP, ob. cit. pág. 65.

ESTATUTO DE 1941.

Reformó al anterior en lo que se refiere" a puestos de confianza", aumentando la lista de éstos, suprimiendo las Juntas Arbitrales y conservando el Tribunal de Arbitraje con jurisdicción más definida y precisa para conocer en los conflictos. Se consolida derecho de asociación profesional y de huelga (52).

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO B.

El 5 de Diciembre de 1960, fue promulgado el apartado B del art. 123 Constitucional, dicho apartado establece los derechos constitucionales burocráticos sobre jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, escalafón, suspensión, cese, derecho de asociaciones, seguridad social, que a la letra dice:

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de 20 días al año;

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general 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 embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

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

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

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

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fija para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados;

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

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

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

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

LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El 28 de diciembre de 1963 se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. En esta se mantiene la distinción entre trabajadores de base y de confianza. Establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los Titulares, de las dependencias e instituciones gubernamentales, respecto a jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salario, suspensión, cese, escalafón, condiciones generales de trabajo, riesgos profesionales y enfermedades no profesionales. Respecto a la solución de conflictos laborales, se modificó el régimen anterior mediante la supresión de las Juntas de Arbitraje

establecidas por los estatutos, quedando únicamente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente para dirimir las controversias que surjan entre el Estado y sus trabajadores. Además reconoce el derecho de asociación profesional y limitando de tal manera el derecho de huelga que resulta imposible su realización práctica.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
MODIFICACIONES AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO B

Desde su creación el artículo 123 apartado B ha sido reformado su texto en múltiples ocasiones. Se señalan las reformas implementadas hasta el 29 de diciembre de 1984, última modificación que precedió al periodo de la presente investigación.

REFORMAS EN 1961. Decreto de 6 de octubre de 1961 publicado en el Diario Oficial el 27 de noviembre de 1961.

FRACCION IV párrafo 2.- " 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.

REFORMAS EN 1972. Decreto de 8 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972.

FRACCION XI, F) se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a

los programas previamente aprobado, además el estado mediante las aportaciones que haga, estableciera un Fondo Nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para reconstruirlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la Seguridad Social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos.

Fracción XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se registrarán por sus propias leyes. El estado proporcionara 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 los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes en dichas instituciones.

REFORMAS EN 1974. Decreto del 7 de octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974.

FRACCION 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 igual de condiciones tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

FRACCION XI, INCISO C. Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la 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 de trabajo, en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, además disfrutaran de asistencia médica y obstetricia de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

REFORMAS DE 1982. Decreto del 16 de noviembre de 1982 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982.

FRACCION 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.

2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Esta ley desde su creación ha tenido modificaciones, para la presente investigación se enumeraran las reformas anteriores al periodo investigado, para finalmente analizar estas ultimas.

PRIMERA REFORMA.- Decreto del 23 de diciembre de 1966 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967 que adiciono el Artículo 119 y reformó los artículos 128, 140 y 142, quedando como sigue:

Artículo 119. Para la designación de nuevos Magistrados, por vacantes se seguirá el procedimiento indicado en el artículo anterior.

Las faltas temporales del Presidente del Tribunal, serán cubiertas por el Secretario General de Acuerdo y las de los demás Magistrados por la persona que designe el organismo que cada uno representa.

Artículo 128. Las audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Tribunal, el Secretario General de Acuerdos resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularse por escrito dentro de las 24 horas siguientes. Las demás actuaciones se efectuarán por la asistencia de los Magistrados que integran el Tribunal y serán válidas con la

conurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 140. Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

Artículo 142. La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o, notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

SEGUNDA REFORMA.- Decreto del 30 de Diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que reformó la fracción I del artículo 46, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 46.....
Fracción I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

TERCERA REFORMA.-Decreto del 23 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1972, que reformó y adiciono los artículos 38 y 43, para quedar como sigue:

Artículo 38.....	
I.....	
II.....	
III.....	
IV.....	
V.....	

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al 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 del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y VI de este artículo.

Artículo 43.....	
I.....	
II.....	
III.....	
IV.....	
V.....	
VI.....	
a).....	
b).....	
c).....	
d).....	
e).....	
f).....	
g).....	

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas, mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán entregadas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.....	
VIII.....	
IX.....	

CUARTA REFORMA.- Decreto del 21 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1974, que reformo los artículos 1 y 5 fracción IV, para quedar como sigue:

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Artículo 5.....

I. a II.

IV. En el poder judicial: los Secretarios de los Ministerios 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;

V.....

a) a).....

QUINTA REFORMA.- Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicador en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974, que reformó y adicionó los artículos 14 fracciones II y III; 43 fracción I; 51 segundo párrafo y 88 fracciones V y VI, para quedar como sigue:

Artículo 14.....

I.....

II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.

Artículo 43.....

I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieron; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

II al IX.

Artículo 51

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Artículo 88

I al IV.

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.

SEXTA REFORMA.- Decreto del 30 de diciembre de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975, que reformó y adicionó los artículos 5 fracción II; 16; 35 último párrafo; 43 fracciones IV y X; 46 fracción V y párrafos segundo y tercero y 87. Así mismo, creó los artículos 42 bis, 46 bis y 127 bis, quedando como sigue:

Artículo 5.....

I.....

II. En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto: Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales; Controladores, Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de Impuestos, derechos productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o

ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes de Servicios Federales que no desempeñen labores que correspondan a plazas de base. Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Marias; Director de los tribunales y de los centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes y Subjefes de Servicios Federales encargados de Agencia del servicio de población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administradores y Visitadoras de Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera y Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puertos; Directores o Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

III a V

Artículo 16. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable par instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendentes o descendentes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II. Por desaparición del centro de trabajo;

III. Por permuta debidamente autorizada; y

IV. Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 35.....

La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, escuchando a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos según las zonas en que estos deban regir.

Artículo 42 bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, que deberá pagarse antes del día 15 de diciembre y que será equivalente a un mes de salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictara las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

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

I a III

IV. De acuerdo con la Partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, sobresueldos, primas por vacaciones y aguinaldos, en los términos del laudo definitivo;

V.a IX

X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

Artículos 46.....

I a IV

a) a la j).....

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, 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 Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c) y h); el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la

suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 46 Bis. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta se hayan agregado a la misma.

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 127 Bis. El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción:

II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para tal efecto de que el Tribunal lo solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente: y

III. Fijando los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

SEPTIMA REFORMA.- Decreto del 17 de Octubre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 1978, que reformó el artículo 42 bis, para quedar como sigue:

Artículo 42 bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y de que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

OCTAVA REFORMA.- Decreto del 28 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1978, que reformó el Artículo 5 fracción III párrafo 2, para quedar como sigue:

Artículo 5.....

I.....

II.....

III.....

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.

IV.....

V.....

NOVENA REFORMA.- Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1979, que reformó el párrafo segundo del artículo 34, para quedar como sigue:

Artículo 34.....

Por cada 5 años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del sueldo. En el presupuesto de Egresos correspondiente se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

DECIMA REFORMA.- Decreto del 22 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el artículo 62, para quedar como sigue:

Artículo 62. Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieron, y previo estudio realizado por el Titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% con los candidatos que proponga el Sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las Dependencias.

DECIMOPRIMERA REFORMA.- Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el inciso c primer párrafo del artículo 50, para quedar como sigue:

Artículo 50.....

I. al IV.

Se entiende.....

a) y b)

c) Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas

relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

Las anteriores reformas, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio, son el antecedente a las reformas objeto de la presente investigación.

DECIMOSEGUNDA REFORMA.- Decreto del 28 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983, que reformó los artículos 5, 8, 20 y 32.

Artículo 5.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- 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 dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría, así como el personal que quede adscrito en forma directa e inmediata a quienes desempeñen los puestos mencionados, secretarios particulares en todas sus categorías y los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción anterior; los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, 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.

III.....

IV.....

V. Derogada.

Nuestra legislación divide a los trabajadores en de base y Confianza, se considera que todos aquellos puestos o

funciones no comprendidas dentro del Artículo 5 son de base, sin embargo, en esta modificación y concretamente en el apartado II al enunciar la ley que se considera trabajadores de Confianza los que desempeñen las funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos, auditoria, control directo de adquisiciones, responsables de almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría etc..., legalmente abrió la posibilidad de que muchos trabajadores de base pasaran a ser de confianza por las funciones que realizaban.

Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5, 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.

La exclusión de que se refiere este artículo comprende a: 1) empleados de confianza, 2) Miembros del Ejército y Armada Nacional, a excepción del personal civil del departamento de la Industria Militar, 3) El personal militarizado o que se militarice legalmente y 4) El personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.

Artículo 20. Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los Titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

La esencia de este artículo, es la de poner un orden dentro gobierno federal, ya que hasta ese momento si bien existía un Catálogo de Empleados de la Federación, cada

dependencia gubernamental tenía diferentes Catálogos y Tabuladores de sus trabajadores. Esta reforma presentó un serio problema para los Sindicatos Nacionales, ya que la iniciativa original de Ley, daba facultades a las Dependencias para que en forma unilateral y arbitraria, lo implementaran, lo que ocasionó gran conflicto Autoridades Sindicato(53).

La modificación al artículo además de dar un orden, deja atrás la antigüedad y la experiencia, de los trabajadores, para ubicarlos de acuerdo a las funciones que venían realizando.

El Catálogo de Puestos implicó asimismo definir dos puntos centrales, el perfil del puesto y sus requisitos para ocuparlo.

Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puesto del Gobierno Federal, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de servicios prestados.

Este artículo surge como parte de la modificación del artículo 20, ya que al implementarse el Catálogo General de Puestos, se debe de pagar de acuerdo a las funciones que se realizan.

DECIMO TERCERA REFORMA.- Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del

12 de enero de 1984, que reformó los artículos:

Artículo 5. Son trabajadores de confianza:

I.....

53.- Cfr. Santos Gómez Mario, Informe de Iniciativas de Ley, SNTSARH, Ed. SNTSARH, México, 1982.

II.- 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 desempeñan 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, subdirectores y jefes de departamento.

Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, 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 fondo o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinado su aplicación o destino. El personal de apoyo quedara excluido.

d) Auditoria: 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 Contralorias o de las Areas de Auditoria.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad 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 y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta a de inventarios.

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

h) Asesoría y 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, Coordinador General y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

1) 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.....

IV.....

Si bien en esta reforma se va a introducir un límite comparado con el texto anterior, al definir detalladamente las funciones consideradas de confianza, ya que se especifica hasta que nivel, se sigue manteniendo a un gran número de trabajadores del grupo técnico, y en el cual se encuentran muchos profesionistas trabajadores que en realidad son de base.

Artículo 32. El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Los niveles de sueldo base presupuestal del tabulador que consignent 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 deferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen por motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

Como consecuencia de la implementación del Catálogo de puestos se pagará puesto salario, a través de los llamados tabuladores. Además, se reduce la participación sindical en la negociación salarial, ya que sólo la Secretaría de Programación y Presupuesto escuchará la

opinion de la FTSE rompiendo la bilateralidad Patrón-Sindicato.

Las reformas subsecuentes a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se refieren a la materia procesal, por lo que sólo se enumerarán sin comentario alguno.

DECIMO CUARTA REFORMA .- Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984, que reformó los artículos 119, 120 y 124, reformó y adicionó los artículos 118, 121, 122, 123 y 128 y adiciono la Ley con los artículos 120-A, 120-B, 120-C, 121-A, 124-B y 124-C.

DECIMO QUINTA REFORMA.- Decreto del 29 de diciembre de 1984 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1984, que reformó los artículos 32,33, 35, 40 y 43 fracción IV y derógo el artículo 36.

3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO NACIONAL DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS.

DEFINICION.- El artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, las define como aquéllas que se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente; a solicitud de éste se revisaran cada 3 años. Y en el artículo 888 especifica su contenido:

" Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I. Intensidad y Calidad de Trabajo

II. Medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.

III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deberán someter 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 fueron convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo".

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

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 contenga prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal.

ANTECEDENTES.- Las primeras condiciones generales de trabajo, de la Dependencia, y que rigen las relaciones de trabajo de sus empleados de base, fueron aprobadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 22 de agosto de 1978. Y han sido revisadas en 3 ocasiones:

- 1) 23 de mayo de 1984
- 2) 13 de julio de 1988
- 3) de julio de 1991.

ANÁLISIS.- Para la presente investigación se tomaron como base las Condiciones Generales de 1978, y a partir de las mismas se analizaron sus modificaciones subsecuentes en 1984, 1988 y 1991, en donde se clarifica cómo las reformas a la Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado, fueron incorporadas en su contenido. Por método se transcribirán solo los artículos que fueron modificados; se señala su nueva redacción, así como se dará el comentario respectivo.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Artículo 1.- De conformidad con lo establecido en el Título IV, Capítulo II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, las presentes Condiciones Generales se aplicarán para el personal de base permanente 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.

A este artículo en la 2a. revisión cambia la palabra "temporales" por "eventuales", toda vez que esta categoría desaparece al implementarse el Catálogo de Puestos.

Artículo 2.- Son trabajadores de confianza todos aquellos que señala el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado y por ende, quedan excluidos del régimen establecido en estas Condiciones Generales de Trabajo.

Este artículo va a tener el no. 5 en la siguientes revisiones de condiciones generales de trabajo, se incluye la modificación al artículo 5 y 20 de la Ley, Su importancia, se va a centrar en dos aspectos: a) consisten en definir qué trabajadores de acuerdo a las funciones que realizan deben ser considerados de confianza, y en cumplimiento de este artículo el 2 de diciembre de 1988, en la circular no. 2/11/168, el Sindicato Nacional y la Dependencia firmaron un acuerdo de definición de puestos base-confianza, señalándose que 127 puestos serán considerados de confianza, 130 de base, y 3 pendientes de definir; y b) la incorporación de la bilateralidad respecto a la aplicación del Catálogo de Puestos; cabe señalar que desde 1981, existía por parte de la Dependencia, la

intención de incorporar un Catálogo de Puestos y un Tabulador, lo cual fue rechazado y llevado a debates en el III y IV Consejo Nacional Directivo. La aplicación del nuevo Catálogo de Puestos se inicia en noviembre de 1984. Dicho artículo queda de la siguiente manera:

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

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo 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 aplicarán en su caso el artículo 1 transitorio del decreto del 28 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983, y del artículo 1 transitorio del Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial del 12 de enero de 1984.

Artículo 6.- Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5 de la ley y por ello serán inamovibles.

Los trabajadores con nombramiento, de nuevo ingreso, serán inamovibles después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable comprobada.

Los trabajadores de "lista de raya base" son inamovibles.

Los trabajadores contratados por obra determinada o a tiempo fijo serán inamovibles mientras dure su relación laboral, en los términos de su contratación.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo inmediato anterior, serán de base permanente, cuando en tales condiciones hayan prestado sus servicios a la Secretaría, por más de 4 años sin interrupción total mayor de 6 meses en dicho lapso, debiendo otorgarseles plazas de obrero base o numerario, de acuerdo con sus labores.

Los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la Secretaría, con nombramiento de los señalados en el art. 5 de la Ley y que desempeñen funciones permanentes de las que corresponden a las plazas de base, tienen derecho a solicitar de la Secretaría por conducto del Sindicato y está se obliga a otorgarles un nombramiento de base de acuerdo con sus funciones.

Este artículo se dividirá en la primera revisión en 2 partes correspondiéndole los números 6 y 7. En el artículo 6 se sustituirá el término trabajadores con "nombramiento" por el término "plaza numeraria" y este mismo término se modificara en la 2a. revisión por " puesto plaza permanente " así como la desaparición del concepto "trabajador de lista de raya base". Este es uno de los artículos donde se ven implementadas las reformas al art. 20 de la Ley Federal, ya que al aprobarse el Catálogo de Puestos, e incorporarse el término " puesto plaza", desaparecen todas la demás categorías; así mismo, define la inamovilidad y permanencia del trabajador, quedando de la siguiente manera:

Artículo 6.- Los trabajadores que de acuerdo al artículo anterior sean permanentes de base serán inamovibles, después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable comprobada. Los trabajadores eventuales contratados por obra determinada o a tiempo fijo serán inamovibles, mientras dure su relación laboral, en los términos de su contratación. Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El artículo 7 de nueva creación en la primera revisión, su importancia se va a centrar que los trabajadores de lista de raya para adquirir su base el término se les reduciría de 4 a 2 años, así mismo se les modifica el de otorgarseles plazas de obrero base o numeraria por plaza numeraria o de lista de raya base.

En la 2a. revisión este artículo va a modificar los términos de lista de raya temporal, por eventual y el de plaza numeraria o lista de raya base por permanente, cabe

señalar que estas categorías desaparecen con la modificación del artículo 20 de la Ley que implementa el Catalogo de Puestos. Este artículo queda de la siguiente manera:

Artículo 7.- Los trabajadores eventuales que hayan prestado sus servicios por más de 2 años, sin interrupción mayor de 6 meses en dicho lapso, serán permanentes de base, en cuyo caso la Secretaría les asignará un puesto-plaza permanente de acuerdo a sus labores, sin perjuicio de expedirles la correspondiente constancia.

Cualquier omisión en estos casos, no afectará el derecho del trabajador a ser considerado permanente.

CAPITULO III.- DE LOS NOMBRAMIENTOS.

Artículo 13.- A todo trabajador deberá expedirse la constancia de nombramiento respectiva o incluirse en las listas de raya, quedando prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias.

Aquí se incorpora en la primera revisión, la necesidad de regular la constancia de nombramiento, tanto a los trabajadores permanentes como a los eventuales.

Artículo 13.- Para los efectos del artículo que antecede, la Secretaría deberá expedir a todo trabajador la constancia de nombramiento correspondiente, que deberá contener los datos a que se refiere el Artículo 15 de la Ley.

A los trabajadores permanentes, independientemente de que estén incluidos en la Nómina de Pago, la Secretaría les expedirá la Constancia respectiva, que satisfaga los mismos requisitos del Artículo 15 de la Ley.

A los trabajadores eventuales, al contratarlos deberán entregarles copia del contrato-.

En ningún caso se permitirá la firma de contratos en blanco.

Artículo 16.- Las plazas numerarias disponibles de última categoría, una vez recorridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que hubiese serán cubiertas libremente por el Titular, pero éste escuchará las proposiciones del Sindicato para el ingreso de hijos de

trabajadores que presten sus servicios actualmente a la Secretaría y de trabajadores que no tengan malos antecedentes.

Para la contratación de personal a lista de raya, las autoridades respectivas, notificarán al Sindicato con 5 días hábiles de anticipación, el número y características de aquel que se necesite, a fin de que dentro de dicho término proponga el personal requerido, de no ser aceptada alguna de las propuestas, el Sindicato propondrá dentro del término de 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se haga la notificación respectiva, el nuevo candidato y de no ser aceptado este, se turnará el asunto a la Oficialía Mayor para el acuerdo correspondiente. De no hacer el Sindicato propuestas dentro de los plazas a 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 ni en casos de siniestro y de riesgo inminente, circunstancias en las cuales la Secretaría contratara libremente.

En la primera revisión este artículo fue dividido en dos artículos el 18 y 19. En el artículo 18, se introduce la bilateralidad para las contrataciones de los puestos, aunque en los hechos, desde ese período en que se introdujo dicho artículo, las contrataciones en la Dependencia no existen, debido a la austeridad presupuestaria: en la 2a. revisión sólo se le añade el concepto puesto plaza, para quedar como sigue:

Artículo 18.- Los puestos plaza de última categoría de nueva creación o los disponibles en cada grupo, a que se refiere el artículo 62 de la Ley, una vez corridos los escalafones respectivos, con motivo de las vacantes que hubiese, serán cubiertos por candidatos propuestos a 50 por ciento por la Secretaría y 50 por ciento por el Sindicato, dándose preferencia a los hijos de los trabajadores que presten sus servicios en la secretaria.

Artículo 19.- la contratación del personal eventual se hará con candidatos provenientes de la bolsas de trabajo del Sindicato, teniendo derecho preferente los trabajadores que con anterioridad hayan prestado sus servicios a la secretaria. Para tal efecto, las autoridades respectivas

notificarán al mismo, con 5 días hábiles de anticipación, el número y característica de aquel que se 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-plaza, se le comunicará de inmediato al Sindicato para que lo sustituya en un plazo no mayor de 3 días hábiles. De no aceptarse el nuevo candidato, se turnará el caso a la Oficialía Mayor para que con la participación del Comité Ejecutivo Nacional se tome el acuerdo correspondiente.

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

CAPITULO IV. SALARIO.

Artículo 18.- Salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y que se establece específicamente en el Presupuesto de Egresos para el puesto que se menciona en el nombramiento o en su caso, la cantidad que se fije en los tabuladores de lista de raya u obrero base, quedando integrados dichos salarios con las demás percepciones económicas que se asignen al trabajador, en razón de los servicios que presta.

Esté artículo en la 2a. revisión se le añade el concepto " puesto plaza " y se suprime los conceptos de tabuladores lista de raya, obrero base, como parte de las reformas a los artículos 20 y 32 de la Ley, quedando como sigue:

Artículo 21.- Sueldo o salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y que se establece específicamente en el Presupuesto de Egresos para el puesto-plaza que se menciona en el nombramiento o en su caso, la cantidad que se fije en el tabulador general, quedando integrados dichos sueldos o salario con las demás percepciones económicas que se asignen al trabajador, en razón de los servicios que presta.

Artículo 19.- La Secretaría al formular el proyecto del presupuesto de egresos para el año siguiente, deberá tomar como base mínima los salarios fijados a sus trabajadores de

base en las diferentes ramas, especialidades y categorías durante el ejercicio fiscal en vigor, tomando en cuenta 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 de presupuesto, que signifiquen reducciones de los salarios vigentes.

En la 2a. revisión este artículo es suprimido en su parte intermedia debido a la Derogación del artículo 36 de la ley. quedando como sigue:

Artículo 22.- La Secretaría, al formular el Proyecto del Presupuesto de Egresos para el año siguiente, deberá tomar como base mínima los sueldos o salarios fijados a sus trabajadores en las diferentes ramas, especialidades y puesto-plaza, durante el ejercicio fiscal en vigor.

Por ningún motivo se harán modificaciones en el Proyecto del Presupuesto, que signifiquen reducciones de los sueldos o salarios vigentes.

Artículo 20.- Los salarios deberán ser pagados en moneda nacional y los pagos se harán cada 15 días, según la costumbre y dentro de las horas de trabajo. Si el día de pago coincide con un día feriado, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

En la 2a. revisión se le añade que el pago podrá ser en efectivo o cheque de la tesorería de la federación y los pagos se harán conforme al calendario de la Tesorería de la Federación. Este artículo es importante porque era un artículo que se violaba continuamente, pues se pagaba a los trabajadores hasta dos días después de la quincena.

Artículo 22.- Los trabajadores percibirán los salarios correspondientes a sus categorías, los que no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad, en la inteligencia de que a igual trabajo corresponde igual salario.

Este artículo aparece en la primera revisión con el no. 26, y se le modifica la palabra categoría por puesto; en la segunda revisión a este último concepto se le añade el concepto plaza, con lo que quedan incorporadas las modificaciones a la ley, quedando de la siguiente manera:

Artículo 26.- Los trabajadores percibirán los sueldos o salarios correspondientes a su puesto-plaza, los que no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad, en la inteligencia de que a igual trabajo corresponde igual sueldo o salario.

Artículo 23.- La Secretaría pagará los sobresueldos al personal que autorice la Secretaría de Programación y presupuesto, así como las compensaciones por servicios especiales.

Con las modificaciones al artículo 32, de la Ley, el concepto sobresueldo desaparece del salario, este artículo desaparece en la 2a. revisión de condiciones generales de trabajo.

Artículo 26.- 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, incluyendo el 25% de la prima vacacional.

Este artículo aparece en la primera revisión con el número 30, y se aumenta de 25% a 30% en el concepto de prima vacacional. En la segunda revisión aparecía con el no. 29.

Artículo 27.- En ningún caso, los trabajadores al servicio de la Secretaría percibirán un sueldo inferior al mínimo fijado para los trabajadores de ciudad. En consecuencia, al instituirse un nuevo salario mínimo, la Secretaría reformará sus tabuladores de sueldos y salarios con un aumento en sus categorías, por lo menos con el porcentaje equivalente al tanto por ciento en que sea

aumentado el salario mínimo respectivo, el que surtirá efectos a partir de la modificación.

En lo que se refiere al personal numerario y cuando el salario mínimo rebasa el sueldo asignado al trabajador, la Secretaría se obliga a cubrir la diferencia por dicho concepto según la zona de adscripción del trabajador.

Cuando por motivo del alza del salario mínimo se empaten una o más categorías, la Secretaría conjuntamente con el Sindicato, de inmediato harán las gestiones necesarias para corregir los efectos de dichos empates.

Este artículo es modificado en la primera revisión en su totalidad. Cabe señalar que el mismo es punto fundamental de aplicación de la modificación al art. 32 de la ley, toda vez que al introducirse en las condiciones generales de trabajo con el no. 31, se pierden fundamentalmente dos conceptos la bilateralidad de Secretaría y Sindicato para aumento salarial, y el concepto de que ante aumento a los mínimos, este repercutiría ante los trabajadores de la Secretaría.

Para su supresión en su texto original, la Secretaría se enfrentó a uno de sus conflictos laborales más fuerte, toda vez que al acordar la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el 14 de junio de 1983, un aumento del 15.6%, el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Agricultura y Recursos Hidráulicos, emplazó a la Dependencia a cumplir lo estipulado en el Artículo 27, y que en caso de no cumplirlo se recurriría a extremos como un paro de actividades el 22 de junio a las 8.00 hrs.

El día 21 a las 11.30 de la noche, el Titular de la Dependencia giro oficio a fin de que se formara una Comisión para iniciar los trabajos. El 22 de junio el

Comité Ejecutivo Nacional giró circular no. 2/239, a todos los Comités Ejecutivos Locales donde se señalaba que los trabajadores verían aumentados sus percepciones en 15.6%.

Junto a esta actividad del Comité Ejecutivo Nacional, los trabajadores de Oficinas Centrales, salieron de sus centros de trabajo, para un gran mitin frente al edificio sindical. El día 23 continuaron las movilizaciones, con una marcha que termina en la Glorieta de Chilpancingo; cabe señalar que éste es el surgimiento del movimiento democrático al interior de la Dependencia.

Los siguientes meses autoridad y sindicato, no llegaron a acuerdo alguno, ya que argumentón que no se podría cumplir lo ofrecido debido a las modificaciones a el artículo 32 de la ley, y a cambio de su supresión ofrecieron un paquete económico.

El 1 de enero de 1984, se da un aumento del 30.4% a todos los trabajadores al servicio del Estado, al que se le debe de sumar el 15.6 / de agosto de 1983.

En esta situación el Comité Ejecutivo Nacional convoca a una Reunión Nacional en la ciudad de Querétaro los días 12 y 13 de enero donde se rechazó el paquete propuesto por la Secretaría, y se acordó demandarla por violaciones a las Condiciones Generales de Trabajo, publicar un desplegado en todos los diarios nacionales y realizar una consulta a través de Asambleas en cada sección sindical si se acordaba a emplazar a huelga a la Secretaría.

En los diarios el Excélsior, El Heraldo de México y Novedades, el Sindicato Nacional de trabajadores de la

Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, el 25 de mayo de 1984, da a conocer el acuerdo firmado con las autoridades conteniendo los siguientes puntos:- Revisión de Condiciones Generales de Trabajo, a fin de poder incorporar prestaciones (horarios, aumento en prestaciones de regalos de día de madres, reyes etc.) -Y una propuesta salarial, consistente en acabar con la dispersión administrativa salarial, ya que hasta ese momento existían 7 tabuladores diversos, con lo que se propuso un tabulador que al aplicarse aumentaría los beneficios a los trabajadores entre el 15.5% y el 30 % . El artículo 30 actualmente dice:

Artículo 30.- El sueldo o salario que se asigna en el Catalogo General de Puestos del Gobierno Federal y específicamente en el Catalogo 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 o salario base presupuestal de los diversos tabuladores de la dependencia consignent 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 párrafo 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.

Artículo 36.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, en los términos del artículo 42 bis de la Ley.

Este artículo es añadido en la 1a revisión, como parte de la modificación de la ley en su artículo 42 bis de la Ley.

CAPITULO V. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS HORARIOS, DE CONTROL DE ASISTENCIA.

Artículo 36.- La jornada ordinaria de trabajo del personal obrero, de campo y de los talleres, será de 8 horas la diurna, de siete y media la mixta y de siete la nocturna, conforme a lo que establecen los artículos 22, 23 y 24 de la Ley. 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 vayan a prestar sus servicios, hasta el momento en que sean regresados al campamento o lugar de su residencia.

Este artículo en la primera revisión, desaparece su parte primera ya que al implementarse el Catálogo de Puestos, desaparece ese tipo de personal, y aparecen las ramas. Numéricamente se ubica en el no. 41.

Artículo 37.- En la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, regirán los siguientes horarios:

I.- En el Distrito Federal

Horario Matutino. En todas las dependencias de la Secretaría, el horario matutino de lunes a viernes será de las 8 a las 15 horas.

Horario Vespertino. En todas las dependencias de la Secretaría, el horario vespertino de lunes a viernes será de las 16 a las 19 horas. En ningún caso la hora de salida será posterior a las 19 horas.

Aquellos trabajadores que estén entrando después de las 16 horas, se les respetará la entrada que tengan asignada.

Se exceptúa de los horarios que anteceden al siguiente personal:

a) PERSONAL DE INTENDENCIA. Este personal tendrá los siguientes horarios:

PERSONAL DE LIMPIEZA

En el turno matutino de las 7 a las 15 horas.

En el turno vespertino de las 15 a las 19 horas.

PERSONAL DE VIGILANCIA

Primer turno de las 7 a las 15 horas.

Segundo turno de las 15 a las 22:30 horas.

Tercer turno de las 22:30 a las 5 horas.

b) CHOFERES Y PERSONAL DE TALLERES. de las 7 a las 15 horas, de lunes a viernes. En casos especiales, por necesidades del servicio, este horario podrá modificarse mediante acuerdo previo entre la Secretaría y el Sindicato. El turno vespertino será de las 16 a las 19 horas.

c) CONTROLADORES DE ASISTENCIA.- Los controladores de asistencia en turno matutino, tendrá un horario de las 7:45 a las 15:15 horas de lunes a viernes.

Los controladores de asistencia, en turno vespertino, tendrán un horario de las 15:45 a las 19:15 horas de lunes a viernes.

Los controladores de asistencia del personal de Intendencia, desarrollarán sus labores de acuerdo con los horarios fijados a este tipo de personal.

d) PERSONAL OBRERO. Tendrá un horario de las 7 a las 15 horas. El turno vespertino será de las 16 a las 19 horas.

e) A LOS PROFESIONALES Y SUBPROFESIONALES.- En casos particulares se les podrán asignar horario y jornadas especiales, cuando en atención a las funciones que desempeñan y la forma que las realizan lo consideren procedentes los jefes inmediatos, previo acuerdo entre la Secretaría y Sindicato, siempre que tal horario quede comprendido entre las 7 y las 19 horas. En aquellos casos que por necesidades del servicio sean de verdadera excepción y requieran horario distinto del señalado en el párrafo anterior, se procederá de acuerdo entre Autoridad y Sindicato al fijar el horario requerido.

II.- EN LAS UNIDADES FORANEAS.- El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo foráneos, tendrá el siguiente horario de lunes a viernes:

a) Los trabajadores que presten sus servicios en el horario matutino, este será de las 8 a las 15 horas.

b) Los trabajadores que presten sus servicios en horario vespertino, sera de las 16 a las 19 horas.

El personal obrero y de campo que preste sus servicios en los centros de trabajo foráneos, tendrá los horarios siguientes, de lunes a viernes:

a) Los trabajadores que presten sus servicios en horario matutino exclusivamente, y por necesidades del servicio deba trabajar en turno vespertino, este tiempo se considerara como extraordinario.

III.- Se excluye de los horarios anteriores al personal de meteorología, así como al de Hidrometría y Distribución de Agua de los Distritos de Riego, porque de acuerdo con las características que tienen establecidas los Distritos de riego para la distribución de agua en las diversas regiones del país, se les fijarán horarios especiales mediante convenio que en cada caso se celebre entre la Secretaría y el Sindicato.

IV.- A excepción del horario especial para el personal de Meteorología, así como el de Hidrometría y Distribución de Agua e Hidrometría, la hora de entrada en el Distrito Federal y en las unidades foráneas, no será anterior a las 7 horas y la salida no será posterior a las 19 horas.

V.- Podrá cambiarse la hora de iniciación de labores establecidas para las unidades foráneas, pero conservando el número de horas señaladas, previa autorización de la Superioridad y conformidad del Sindicato, al personal que por las condiciones geográficas y climáticas del lugar en que presta sus servicios, requiera un horario distinto del establecido.

Los horarios que anteceden regirán en forma general, salvo en aquellos casos específicos en que la Secretaría y el Sindicato convengan alguna modificación.

Este artículo es totalmente reformado en la primera revisión, ya que es parte del "paquete económico" teniendo principalmente las siguientes modificaciones:

- Desaparecen los dos grandes apartados en que se dividía.

- Se introduce la compactación de horario al suprimirse el tiempo extra.

- Se modifica la jornada legal de 8:00 a 16:00 hrs. incluyéndose el otorgamiento de media hora para alimentos, se engloba al personal de Intendencia, obrero y campo con un horario de 7:00 a 15:00 hrs. con media hora para alimentos.

- Desaparece la movilidad de horario para los trabajadores profesionales y subprofesionales.

- Se incluye por primera vez el horario de guardería para la madres trabajadoras.

En la 2a Revisión aparecen la siguientes modificaciones:

- Se reduce media hora de la jornada laboral de 8:00 a 15:30 horas con media hora para comer.

- Se reduce la jornada laboral de intendencia de 7 a 14:30 hrs con media hora de tomar alimentos. Cabe señalar que esta rama fue privatizada.

- A los controladores de asistencia se les devuelve su horario de 7:45 a 15:15 hrs.

Actualmente este artículo es el no. 40 y aparece de la siguiente manera:

En la Secretaría regirán los horarios siguientes:

I.- Para el personal de oficinas de unidades centrales y foráneas, el horario será de 8:00 a 15:30 horas, y para el personal de intendencia el horario será de 7:00 a 14:30 horas, en ambos casos con media hora para tomar alimentos.

II.- Para el personal de campo, el horario, será de 7:00 a 15:00 horas con media hora para tomar alimentos.

III.- Para el personal de vigilancia existirán los turnos diurno, mixto y nocturno, como se señala a continuación:

Turno Diurno de 7:00 a 15:00 horas

Turno Mixto de 15:00 a 22:30 horas

Turno Nocturno de 22:30 a 5:00 horas del día siguiente.

En estos 3 turnos, los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos durante la jornada.

IV.- Para los controladores de Asistencia, el horario será de las 7:45 a las 15:15 horas, con media hora para tomar alimentos durante la jornada.

V.- En el caso de los Centros de desarrollo Infantil de la Secretaría, y con el objeto de asegurar la atención continua y eficiente de los hijos de los trabajadores y de acuerdo al nuevo horario, se fijarán de previo acuerdo con el sindicato, los horarios especiales que se requieran, sin que ello signifique incrementos a la jornada de trabajo.

VI.- Se excluye de los horarios anteriores al personal de Meteorología, así como el de Hidrometría y Distribución de Agua de los Distritos de Riego, porque de acuerdo con las características que tienen establecidas los Distritos de Riego para la distribución de agua en las diversas regiones del país, se le fijarán horarios y remuneraciones especiales, mediante convenio que en cada caso se celebre entre la Secretaría y el Sindicato, previamente sancionado por la Dirección General de Administración de Personal.

VII.- A excepción del horario especial para el personal de Meteorología, de Control de Asistencia, de Distribución de Agua e Hidrometría y Vigilancia, la hora de entrada en el Distrito Federal y en las Unidades Foráneas, no será anterior a las 7:00 horas y la salida no será posterior a las 19:00 horas.

VIII.- Podrá cambiarse la hora de iniciación de labores establecidas para las Unidades Foráneas, pero conservando el número de horas señaladas en los artículos 38 y 39 de las Condiciones, previa autorización de la Superioridad de conformidad con el Sindicato, al personal que por las condiciones geográficas y climáticas del lugar en que prestan sus servicios requiera un horario distinto del establecido.

Los horarios que anteceden regirán en forma general, salvo en aquellos casos específicos en que la Secretaría y el Sindicato acuerden alguna modificación.

Artículo 46.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá informarlo a la oficina de control de personal respectiva y de su adscripción dentro de las 4 horas siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique la imposibilidad de hacerlo.

Este artículo es modificado en la primera revisión ampliando el término que tendrá el trabajador para dar aviso de su falta.

En la primera revisión se anexa un artículo con el no. 51 que a la letra dice:

La sanción administrativa de suspensión de un día de labores deberá hacerse efectiva dentro de las cuatro quincenas siguientes, lo cual se hará saber con la debida anticipación al trabajador afectado, quién podrá justificarla dentro de los 5 días siguientes a la notificación.

Esta inclusión fue importante en su momento ya que hasta 6 meses después de haberse cometido la falta se realizaba el descuento.

CAPITULO VI.- DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 49.- Los directores y jefes de Departamento en oficinas centrales y los jefes o encargados de unidades foráneas, podrán conceder permisos con goce de sueldos hasta por 5 días cuando existan motivos de urgencia para el interesado y 5 días sin goce de sueldo.

No se otorgarán a un trabajador más de 5 días con goce de sueldo y 5 sin goce de sueldo en cada semestre. Este permiso se hará del conocimiento de la Dirección General de Personal. Solo el Titular y el Oficial Mayor podrán conceder licencias con goce de sueldo por periodos mayores de 5 días.

La modificación que sufre este artículo en la primera revisión es en cuanto a definir que los días económicos pueden ser tomados en cualquier día de la semana, evitando con ello el que las autoridades no los otorgaran los lunes o viernes de la semana. Actualmente se ubica en el no. 54.

Artículo 61.- Se consideraran días de descanso obligatorio, además del semanal a que se refiere el artículo anterior, el día de cumpleaños del trabajador y el 10 de mayo para las madres trabajadoras.

En la primera revisión se anexan a este artículo dos fracciones referente a los descanso de acuerdo al calendario oficial y el 5 de julio quedando como sigue:

Artículo 66.- En la Secretaría son días de descanso obligatorio los siguientes:

a) Los que determine el calendario oficial, así como aquellos que el Ejecutivo Federal acuerde otorgar como tales.

b) El día de cumpleaños para el trabajador.

c) El 10 de mayo para las madres trabajadoras.

d) El día 5 de julio " Día del trabajador de SARH, será considerado como día de descanso obligatorio, sin perjuicio de que se rinda homenaje a los trabajadores de la Secretaría que fallecieron en el cumplimiento de su deber, celebrando actos cívicos por cuenta de la Secretaría.

Artículo 62.- Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quiénes no tuvieron derecho a vacaciones. Los periodos de vacaciones no son acumulables, sino por causa de necesidad en el servicio y por un periodo exclusivamente.

Cuando por cualquier motivo un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos.

En las unidades foráneas, atendiendo a las necesidades del servicio, las autoridades con la conformidad del Sindicato, podrán modificar las fechas señaladas para vacaciones elaborando el rol para su disfrute en cada centro de trabajo, en la inteligencia de que podrán acumularse los dos periodos de vacaciones que correspondan a un año.

Entendiéndose que a los trabajadores que perciban su salario por conducto de la Tesorería de la Federación, el pago de las vacaciones se les hará en las fechas que para tal efecto señale el Ejecutivo Federal y al resto del personal se les cubrirá por adelantado incluyendo la prima vacacional.

En la primera revisión la modificaciones fueron en el sentido de que el periodo vacacional se fijara de común acuerdo entre autoridades y trabajador aunado a la posibilidad de acumulación de 2 periodos vacacionales, quedando con el no. 67, como sigue:

" los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero, en todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quiénes no tuvieron derecho a vacaciones.

Cuando por cualquier motivo un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, las autoridades y el trabajador, de común acuerdo, fijarán la iniciación del periodo de vacaciones, pudiendo acumularse dos periodos.

En ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos o salarios.

En la Secretaría atendiendo a las necesidades del servicio, las autoridades, con la conformidad del Sindicato, elaborarán el rol para el disfrute de vacaciones en cada centro de trabajo, en la inteligencia de que podrán acumularse los dos períodos de vacaciones que correspondan a un año. Así mismo los trabajadores que perciban su sueldo o salario en cheque, el pago de las vacaciones se les harán en las fechas que para tal efecto señale la secretaria y al resto de personal se les cubrirá por adelantado, incluyendo la prima vacacional".

Artículo 65.- Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres o en labores peligrosas, entendiéndose por tales las desarrolladas en el subsuelo y el manejo de substancias explosivas o inflamables, además de disfrutar 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 esas condiciones, una compensación equivalente al 20% de sus percepciones ordinarias.

Los trabajadores expuestos al manejo de substancias tóxicas, de emanaciones radioactivas o inhalaciones de substancias o materiales que dañen el organismo, además de disfrutar los salarios y sobresueldo que las tarifas señalen, tendrán una jornada máxima de 6 horas al día, percibirán una compensación del 20 % de sus percepciones ordinarias y disfrutarán al año en lugar de las vacaciones ordinarias, de dos períodos de 20 días hábiles cada uno.

Los lugares insalubres y las labores peligrosas serán fijados de común acuerdo por la Secretaría y el sindicato, en un término que no exceda de 90 días hábiles a partir de la fecha en que entren en vigor las presentes condiciones.

A este artículo se le anexa en su parte final, en la presente revisión la constitución de una Comisión Nacional Mixta de seguridad e Higiene y de un Catálogo de lugares insalubres y labores peligrosas, quedando como sigue:

Artículo 65.- "Para los efectos de este artículo, la Comisión Nacional Mixta de Seguridad de Higiene de la Secretaría, formulará y mantendrá debidamente actualizado el Catálogo de Lugares Insalubres y Labores Peligrosas en base al cual emitirá sus dictámenes.

Artículo 74.- Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas.

II.- Por desaparición del centro de trabajo.

III.- Por permuta debidamente autorizada, siempre y cuando se apegue a lo establecido en el Reglamento de escalafón y sin que se lesionen derechos de terceros.

IV.- Por méritos del trabajador, si el cambio es aceptado por el mismo.

V.- Por enfermedad debidamente comprobada.

VI.- Por solicitud del trabajador, siempre que no se afecten las labores de la Secretaría y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales.

VII.- Como sanción administrativa por faltas cometidas por el trabajador, debidamente comprobadas en los términos de las presentes Condiciones.

VIII.- Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este artículo en la primera revisión, se añade legalmente la posibilidad de movilidad en el trabajador. Este tema será parte del análisis de el tema 4 de la presente investigación. El artículo actualmente le corresponde el no. 79 y la anexión fué:

"los cambios de adscripción serán comunicados con 10 días de anticipación al interesado y al sindicato.

En los casos a que se refiera la fracción I y II, las Autoridades locales de la Secretaría, tomando en cuenta a la correspondiente Sección Sindical determinará los siguiente:

a) La necesidad de la reorganización o de la desaparición de un centro de trabajo, que afecte a uno o a varios trabajadores.

b) Una vez acreditada la necesidad, se procurará la reubicación de los trabajadores afectados, en los siguientes términos:

- 1.- Dentro del mismo programa
- 2.- En otro de la propia Delegación
- 3.- En otra Delegación.

c) Si a pesar de la reubicación subsiste la necesidad de reducir personal, esta se llevará a cabo entre el personal eventual, iniciándose con los trabajadores de menor antigüedad, al término de la vigencia de sus contratos.

d) Si estas medidas no solucionan el problema, las partes procederán a señalar a los trabajadores permanentes de base que cubran los requisitos del puesto vacante que hubiera,

con menor antigüedad que deban ser cambiados de adscripción.

e) La documentación que se formule con motivo de esta selección previa entrega de una copia a la Sección Sindical, será remitida a la Oficialía Mayor, la que tomando en cuenta la opinión del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, determinará lo procedente.

En la primera revisión es creado el art. no. 81, que complementa parte de la movilidad de los trabajadores, actualmente aparece con en no. 80.

Artículo 80.- Los cambios de adscripción, se tramitarán por conducto de la Dirección General de Administración de Personal, la que dictara las medidas necesarias para que se cubran oportunamente los sueldos o salarios al trabajador movilizado.

CAPITULO IX.- DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR.

Artículo 80.- El titular está obligado a:

I.- Cubrir a los trabajadores sus salarios y las demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y las presentes condiciones.

II.- Cubrir a los trabajadores que no sean derechohabientes del ISSSTE, las cantidades correspondientes a indemnizaciones por incapacidades provenientes de riesgos de trabajo, de acuerdo con las reglas del Capítulo Decimotercero de estas Condiciones.

III.- Cubrir oportunamente a los deudos de los trabajadores que fallezcan, los pagos de defunción, en el monto y términos que establezcan las disposiciones legales vigentes en la fecha del fallecimiento, aún cuando se trate de trabajadores contratados por tiempo fijo, si han prestado servicios por más de 6 meses.

IV.- Proporcionar a los trabajadores, pasajes, viáticos y gastos en los términos del artículo 75 de estas condiciones.

V.- Procurar la creación y sostenimiento de las escuelas de administración pública, en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mejoramiento de su aptitud profesional.

VI.- Dentro de sus presupuestos anuales, la Secretaría considerará una partida para fomentar los deportes entre los trabajadores.

VII.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la Ley, la Secretaría podrá autorizar permisos necesarios

para la práctica del deporte así como las facilidades para asistir a torneos estatales y nacionales.

VIII.- La Secretaría y el Sindicato gestionarán la dotación a los trabajadores de terrenos, de preferencia en zonas federales, para la creación de campos deportivos.

IX.- Con objeto de que los recursos para fomento deportivo se apliquen verdaderamente para este fin, la Secretaría y el Sindicato llevarán un registro de los deportistas que existan en cada centro de trabajo y de los equipos por ellos formados.

X.- En la medida de sus posibilidades presupuestales, la Secretaría contratara instructores deportivos y especialistas en medicina deportiva, en los centros de trabajo que así lo ameriten.

XI.- Anualmente en las fechas que fijen la Secretaría y el Sindicato, se celebrarán a nivel nacional los Juegos Deportivos de la SARH.

XII.- En la Ciudad de México, la secretaria continuará prestando servicios de guardería, con el personal que estime necesario y procurará establecer servicios similares en los centros de trabajo más importantes de la República. Su funcionamiento se ajustará a los términos del reglamento respectivo.

XIV.- En los centros de trabajo no poblados la Secretaría establecerá como ha venido haciendo, campamentos para sus trabajadores con las condiciones de habitabilidad e higiene que se requieran, así como servicio de comedor.

XV.- Proporcionar cuando menos dos veces a al año batas para el personal de archivo y laboratorio y ropa de trabajo para los que presten sus servicios en almacenes y talleres.

XVI.- Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las leyes.

Esté artículo ha sido modificado en la primera y segunda revisión, y donde se puede observar que las mismas han sido parte del "mínimo paquete de prestaciones otorgadas"

En la primera revisión fueron modificadas los siguientes fracciones:

V.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, aportar los recursos económicos y materiales, que se requieran para la aplicación de los programas de capacitación que se impartirán a los trabajadores en todos los niveles jerárquicos, de conformidad con los programas diseñados por el Comité Nacional Mixto de Capacitación.

VI.- Dentro de sus presupuestos anuales, la Secretaría considerará una partida para fomentar los deportes entre los trabajadores, tomando en cuenta las proposiciones del Sindicato.

XII.- De acuerdo al artículo 7o., Transitorio de la Ley del ISSSTE en vigor, será el propio Instituto quien deba proporcionar el Servicio de Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil para los hijos de las madres trabajadoras de las dependencias del Ejecutivo Federal.

De acuerdo a lo anterior la Secretaría estará sujeta a la referida disposición, en la inteligencia de que cuando sean incorporadas las Estancias de la Secretaría al Instituto, aquellas Madres, que no reciban de éste la prestación, tendrán derecho a un pago de \$ 3,000.00 mensuales por un solo hijo cuya edad no sea menor de 45 días ni mayor de 6 años.

Entre tanto se da la situación anterior la Secretaría continuará prestando los servicios de las Estancias, que tiene en servicio, en la inteligencia de que las madres que tengan hijos de la edad mencionada en el párrafo anterior y que no puedan ser atendidas en dichas Estancias, tendrán derecho al mismo beneficio de \$ 3,000 mensuales, por un solo hijo, el cual será cubierto en todos los casos por la Secretaría. El mismo beneficio será cubierto a los trabajadores viudos o divorciados con la custodia de los hijos.

Esta fracción es modificada en la segunda y tercera revisión en cuanto al monto de las prestación de guardería a \$30,000.00 y 60,000.00 respectivamente.

XV.- Proporcionar, cuando menos dos veces al año, batas para el personal de Archivo y Laboratorio y ropa de Trabajo al que preste sus servicios en Intendencia, Almacenes, Talleres, Chóferes y Operadores de Maquinaria.

Y de nueva creación XVI- Ordenar que invariablemente, se hagan los descuentos correspondientes a préstamos a corto plazo e hipotecarios, ISSSTE o FOVISSSTE, cuando así proceda, de conformidad con las comunicaciones que sobre el particular gire el ISSSTE.

Artículo 83.- La secretaria cooperará, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, en la instalación y enriquecimiento de las bibliotecas sindicales en los centros de trabajo.

Esté artículo es modificado en cuanto a la aportación material de la biblioteca sindical. así se otorga en la primera revisión la cantidad de \$50,000,00, a \$600,000, en la segunda revisión y en la última es de \$1,500.00.

Artículo 84.- A los pasantes de cualquier profesión que presten sus servicios en la Secretaría y tengan que presentar tesis para obtener su título profesional, mediante la comprobación de tal supuesto, la Secretaría les proporcionará la cantidad de 2,000.00 para la impresión de la misma.

Este artículo es modificado en la primera revisión respecto al monto otorgado como prestación, a 30 días de salario mínimo, así como el de reubicar al profesionista en su rama correspondiente. Y en la 3a revisión el monto aumenta a un importe de 60 días de ayuda para la titulación.

Artículo 85.- De acuerdo con sus disponibilidades presupuestales y en las condiciones que para el efecto se determinen en el Reglamento respectivo, la Secretaría otorgará anualmente para los hijos de los trabajadores, 200 becas de \$4,800.00 a estudiantes de nivel técnico o medio y 200 de \$8,400 parara aquellos que cursen estudios superiores.

Este artículo es modificado en cuanto monto para las becas de los hijos de los trabajadores, en la primera revisión se aumentó a 400 becas de \$15,000 a estudiantes de nivel técnico y medio y 300 de \$25,000 para aquellos que cursen estudios superiores., En la 2a. revisión se aumenta a 660 becas de \$119,000.00 a estudiantes de nivel técnico y medio y 400 de \$223,000 para aquellos que cursen estudios superiores. y en la 3a. revisión aparte del monto en número y cantidad se incorpora a los hijos de nivel elemental quedando como sigue:

Artículo 93.- La secretaria otorgara anualmente para los hijos de los trabajadores, 400 becas de \$150,000.00 a estudiantes de nivel elemental, 500 becas de \$250,000.00 a estudiantes de nivel medio o técnico y 300 becas de \$400,000.00 a estudiantes de nivel superior.

Artículo 87.- En apoyo a la familia, la Secretaría entregará obsequios especiales a las madres trabajadoras el 10 de mayo de cada año, así como el 6 de enero, a los hijos de los trabajadores hasta la edad de 12 años.

Este artículo en la primera revisión se define el valor del obsequio de 3 días de salario mínimo para el regalo de madres y dos días para el de reyes. En la 2a. revisión queda igual, y en la 3a. aumentara el valor de 5 días de salario mínimo para el regalo de madres y de 5 para el regalo de reyes.

CAPITULO X.- DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 89.- Son derechos de los trabajadores:

I.- Desempeñar únicamente las funciones que se señalen en el Catálogo de Puestos vigentes en la Secretaría al puesto que tenga asignado el trabajador, salvo en los casos en que por necesidades especiales del servicio se requiera una colaboración o en otro trabajo en situaciones de emergencia, en cuyo caso, la Secretaría le descubrirá discrecionalmente la compensación que de acuerdo con el sindicato se fije, sin perjuicio del pago del tiempo extraordinario que se trabaje.

VII.- Disfrutar de los beneficios relativos al otorgamiento de becas para estudios de posgrado en el país o en el extranjero.

XIX.- De conformidad con lo establecido en la Ley deberá impartirseles cursos de capacitación administrativa para el mejoramiento de su calidad como trabajador.

Las anteriores fracciones son anexadas en la primera revisión de condiciones generales de trabajo, en las cuales se aplican las reformas a la ley federal respecto a la implementación del catálogo de puestos, así como se señalan la capacitación administrativa a fin de optimizar los

recursos humanos. En la 3a. revisión se le anexó la fracción XX que a la letra dice:

XX.- Recibir de la Secretaría el 50 por ciento del costo de la compra de anteojos, cuando sea por prescripción médica.

Artículo 90.- Son obligaciones de los trabajadores:

VII.- Asistir a los cursos de capacitación que se les impartan para mejorar su preparación y eficacia

XIV.- Cumplir con las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden en lugar distinto de aquel en que habitualmente desempeñan sus labores teniendo derecho a que se les proporcionen los gastos de viaje y anticipadamente viaticos y pasajes correspondientes.

Estas fracciones son incorporadas en la 1a. revisión. donde se trata de regular principalmente el problema de los trabajadores al cumplir comisiones al interior del país.

CAPITULO XIII.- DE LOS RIESGOS DE TRABAJO HIGIENE Y SEGURIDAD.

Artículo 107.- Se considera como enfermedades profesionales, además de las que define la Ley Federal del Trabajo, las que contraigan los trabajadores al servicio de la Secretaría por realizar trabajos en zonas o lugares insalubres y las ya señaladas en el Reglamento del Servicio de la Secretaría por realizar trabajos en zonas o lugares insalubres y las ya señaladas en el Reglamento del Servicio Médico de la Secretaría. También se considerara como enfermedad profesional la disminución o la pérdida de la vista de los trabajadores que desarrollo su trabajo con aparatos de topografía, en dibujos, soldadura eléctrica y autógena, fragua, tornería o en actividades similares, teniendo en este caso obligación la Secretaría de proporcionarles los lentes convencionales que requieran independientemente de la indemnización que les corresponda si perdieran la vista.

Este artículo es reformado en la primera revisión anexándole un su párrafo 1 el Catálogo de Lugares Insalubres y Labores Peligrosas quedando como sigue.

" Se considerara como enfermedades profesionales además de las que define la Ley Federal del trabajo, las señaladas en el Catalogo de Lugares Insalubres y Labores Peligrosa que rige en la Secretaría."

En la revisión de 1984, aparece un artículo de nueva creación respecto a seguridad e higiene en los siguientes términos:

Artículo 116.- En todo centro de trabajo foráneo que por razón de la distancia no cuente con servicio medico del ISSSTE, la Secretaria independientemente de la capacitación del personal que se requiera para la aplicación de los primeros auxilios, en forma discrecional, conjuntamente con el Sindicato determinaran el tipo de servicio que se deba establecer en dichos centros.

Artículo 115.- Para la prevención de riesgos de trabajo a que se refiere el artículo que antecede, la Secretaria adoptara las medidas de seguridad necesarias, mismas que los trabajadores deberan acatar en sus términos.

En la Secretaria funcionaran los siguientes organismos:

- a) La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.
- b) Las Comisiones Mixtas Locales de Seguridad e Higiene.

Estarán formadas por un representante de la Secretaria y otro del Sindicato, entendiendose que las Mixtas Locales sera auxiliares de la primera dentro de la jurisdicción de cada una de las Secciones Sindicales en que esta integrado el Sindicato y funcionaran en los términos de su reglamento.

I.- La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene tiene las siguientes funciones:

a) Determinar mediante dictamen los lugares insalubres y : lass labores peligrosas, para los efectos del artículo 71 de las presentes condiciones en base al Catalogo de Lugares Insalubres y Labores Peligrosas de la Secretaria.

b) Proponer a la Secretaria las medidas adecuadas en los centros de trabajo para la prevención de accidentes y los servicios de Seguridad e Higiene.

c) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a las autoridades respecto de quienes no las observen.

d) Investigar las causas de los accidentes para prevenciones futuras.

e) Coadyuvar al correcto levantamiento de las actas administrativas y demás documentos a fin de que al ocurrir un accidente se tengan todos los datos y requisitos legales necesarios para su tramite.

La comisión desempeñara sus funciones dentro de las horas de trabajo, sin remuneración adicional.

El artículo que continúa, es modificado en la primera revisión, donde como punto fundamental se especifica la creación de las Comisiones Mixtas Nacionales y Locales de Seguridad e Higiene así como la incorporación de un Catalogo de Lugares Insalubres y Labores.

CAPITULO XV. BENEFICIOS ESPECIALES POR DEDICACION Y SUPERACION EN EL TRABAJO.

Este capítulo es modificado su título por BENEFICIOS ESPECIALES POR PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA, en la la revisión de condiciones generales de trabajo. Así mismo aparecen dos artículos de nueva creación, el 129, que crea la Comisión Nacional Mixta de productividad, así como la Local, y su reglamento de funcionamiento. Y el 130, que crea el Programa Integral de Capacitación para los Servidores Públicos

Artículo 129.- En la Secretaría se integrara una Comisión Nacional Mixta de Productividad con sus respectivas Comisiones Mixtas Locales, las cuales tendrán como uno de sus principales objetivos incrementar la eficiencia en las diversas Unidades Administrativas de la Dependencia.

Una vez integrada la Comisión, se procedera a la elaboración del Reglamento de funcionamiento, así como del programa anual de trabajo, cuyo objetivo sera el tratar de lograr una mayor participación individual y colectiva de los trabajadores.

También las Comisiones se abocaran al establecimiento de un sistema de estímulos a la productividad, los cuales podran ser de orden material, económico y laboral entre otros. Este sistema debiera estar vinculado a las acciones que la Secretaría emprenda en el área de capacitación.

Artículo 130.- La Secretaria a través del Comité Mixto de Capacitación, establecer un programa integral de capacitación para los servidores públicos, con el objeto de lograr su formación y superación personal; previa autorización de la Secretaria de Programación y Presupuesto.

El artículo 122, es modificado en la primera revisión numerológicamente ya que le corresponde el no. 133, y su cantidad y monto de premios de puntualidad pasa a 600 premios de \$15,000 cada uno. En la 3a. revisión esta prestación aumenta a 800 premios y un monto de \$114,000.00 y en la última revisión la prestación aumenta a 88 y un monto de \$200,000.00 y correspondiéndole numerológicamente el no. 132 quedando de la siguiente manera:

Artículo 132.- La Secretaria entregara trimestralmente 800 premios de \$ 200,000 cada uno a los trabajadores que mas se hayan distinguido por su puntualidad, esfuerzo y dedicación en favor de las actividades que tienen encomendadas. Este beneficio se otorgara en proporción de un 25 por ciento para el personal de oficinas centrales y un 75 por ciento, para aquel que labora en centros de trabajo foráneos.

En oficinas centrales, la distribución de los premios se hara en porcentajes iguales para el personal de servicios, administrativo y técnico, en tanto que en lo foraneo, dos terceras partes se aplicaran al grupo de campo y el resto a apartes iguales para el personal administrativo y técnico.

La misma persona puede ser objeto de esta distinción en cada uno de los trimestres que sea propuesto.

El artículo 133, es modificado en la primera revisión, aumentándose en 12 los premios y por una cantidad de \$50,000.00 En la 2a revisión se aumenta a 75 y por una cantidad de \$300,000.00 y finalmente en la revisión de 1991, ya con el artículo 133, se modifica el monto de los premios a \$600,000.00, así mismo desaparece que cantidad

correspondia a cada una de las ramas quedando de la siguiente forma:

Articulo 133.- Independientemente de lo señalado en el articulo anterior, se estableceran 75 premios de \$600,000.00 cada uno, que se otorgaran anualmente a los trabajadores que mas se hayan distinguido por su dedicación, puntualidad, esfuerzo y dedicación en su trabajo, correspondiendo cada uno de ellos a cada una de las 75 secciones sindicales.

La selección de los candidatos para estos beneficios se hara de entre los trabajadores que hayan resultado premiados en los cuatro trimestres anteriores.

CAPITULO IV

**EFFECTOS JURIDICOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE
LA SARH, POR LA DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA.**

IV. EFECTOS JURIDICOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA SARH, POR LA DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA

En el primer capitulo, se definieron las etapas en las que se llevo a cabo el proceso de desconcentración de la Dependencia: voluntaria, inductiva y forzosa de los trabajadores.

Para concluir la presente investigación, sobre este periodo restaria señalar los efectos juridicos en los derechos de los trabajadores desconcentrados, de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Condiciones Generales de Trabajo , al ser trasladados a provincia , no respetarséles el lugar solicitado, así como no definirseles sus condiciones en materia laboral, (como el puesto y las funciones que tendrian que desarrollar) no garantizarles soluciones a los problemas de vivienda, transporte y educación a los trabajadores y sus hijos, se les orilló a renunciar y regresar al Distrito Federal.

LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley contempla en Materia de Cambios de Adscripción:

Artículo 16.- Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas de su traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen el transporte de menaje de casa indispensable 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.

Así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este

párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II.- Por desaparición del centro de trabajo;

III.- Por permuta debidamente autorizada; y

IV.- Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha interpretado los cambios de adscripción de la siguiente manera:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CAMBIO DE ADSCRIPCION DE LOS. Con excepción de aquellos empleados en cuyo nombramiento se haya precisado el lugar en que prestarán sus servicios, lo que crea en su favor el derecho a no ser movilizadas, los Titulares de las unidades burocráticas ésta facultados a cambiar de adscripción a sus subordinados cuando así lo requiera el buen servicio, sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio.

Pues la apreciación de lo que conviene al buen servicio es un acto subjetivo de cada titular, que puede, en ocasiones, tener hasta la categoría de acto reservado, además de no exigirlo así la ley aplicable, que nada dispone acerca de cuando o como tendría que probarse la necesidad della medida. Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, Pág. 253. (Jurisprudencia no. 268).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CAMBIO DEL LUGAR DE ADSCRIPCION DE LOS, INJUSTIFICADO. El artículo 15, fracción VI de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, exige como requisito que en el nombramiento se

especifique el lugar en que el trabajador debe desempeñar sus labores; de manera que si el trabajador tenía nombramiento para laborar en cierta ciudad, no se justifica la posibilidad de que se le envié a otra población " por bien del servicio" y, carece de validez el acta de abandono que se le levante en esta última población. Informe del Presidente de la H Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1982, Cuarta Sala, pag. 78.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CAMBIO DE LUGAR DE ADSCRIPCION DE LOS , INJUSTIFICADO. El artículo 15, fracción VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, exige como requisito que en el nombramiento se especifique el lugar en que el trabajador debe desempeñar sus labores.

De manera que si el trabajador tenía nombramiento para laborar en cierta ciudad no se justifica la posibilidad de que se le envié a otra población " por bien del servicio" y, carece de validez el acta de abandono que se levante en esta última población. Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1984, Cuarta Sala, pag. 23. (jurisprudencia no. 22)

De la interpretación que hace la Suprema Corte de Justicia se puede concluir que todo trabajador que sea contratado por el Gobierno Federal, al expedírsele su nombramiento correspondiente como requisito de ley, de acuerdo al Artículo 15 fracción VI de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, esté debe contener el

lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones, es decir este artículo señala el derecho de residencia que tiene todo trabajador y el cual debe ser orientado en el sentido de precisar cuando es normal la movilización y propia del mismo servicio de un empleado y cuando es un simple procedimiento para separarlo del servicio.

Lo cual debe interpretarse en el sentido de que todos los trabajadores desconcentrados en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos tenían nombramiento y que su lugar de trabajo correspondía al Distrito Federal. Por lo tanto, no podía justificarse su traslado a provincia" por bien del servicio", con lo que se violaron sus derechos contemplados en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ya que si bien es cierto que el trabajador pidió su traslado, la Secretaría creó condiciones de inseguridad laboral al trabajador que no aceptara trasladarse a provincia (como se puede ver en el apartado I de la presente investigación) por lo que el trabajador se vio obligado a desconcentrarse, además al otorgar la Secretaría el pago correspondiente, al menaje de casa, reconoció tácitamente que el trabajador había sido trasladado a provincia.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

En su Capítulo VIII del Escalafón, Cambios y Permutas la ley señala específicamente cuáles son los requisitos que deben realizarse para hacer el traslado de los trabajadores:

Artículo 79.- Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas.

II.- Por desaparición del centro de trabajo.

III.- Por permuta debidamente autorizada, siempre y cuando y se apegue a lo establecido en el Reglamento de Escalafón y sin que se lesionen derechos de terceros.

IV.- Por méritos del trabajador, si el cambio es aceptado por el mismo.

V.- Por enfermedad, debidamente comprobada.

VI.- Por solicitud del trabajador, siempre que no se afecten las labores de la Secretaría y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales.

VII.- Como sanción administrativa, por faltas cometidas por el trabajador, debidamente comprobadas en los términos de las presentes Condiciones.

VIII.- Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los cambios de adscripción serán comunicados con 10 días de anticipación al interesado y al Sindicato.

En los casos a que se refieren las fracciones I y II, las Autoridades Locales de la Secretaría, tomando en cuenta a la correspondiente sección sindical determinará lo siguiente:

a) La necesidad de la reorganización o de la desaparición de un centro de trabajo, que afecte a uno o a varios trabajadores.

b) Una vez acreditada la necesidad, se procurará la reubicación de los trabajadores afectados en los siguientes términos:

- 1.- Dentro del mismo programa
- 2.- En otro de la propia Delegación.
- 3.- En otra Delegación

c) Si a pesar de la reubicación subsiste la necesidad de reducir personal, ésta se llevará a cabo entre el personal eventual, iniciándose con los trabajadores de menor antigüedad, al término de la vigencia de sus contratos.

d) Si estas medidas no solucionan el problema las partes procederán a señalar a los trabajadores permanentes de base que cubran los requisitos del puesto vacante que hubiera con menor antigüedad que deban ser cambiados de adscripción.

e) La documentación que se formule con motivo de esta selección, previa entrega de una copia a la sección sindical, será remitida a la Oficialía Mayor, la que tomando en cuenta la opinión del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato determinará lo procedente.

Artículo 81 PARRAFO II.- Si el traslado es por periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además que se le cubra previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable 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. Así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

La Secretaría en el momento de iniciar el traslado de los trabajadores al interior del país, utilizó el inciso VI, que señala que dicha solicitud de traslado será a petición del trabajador, lo cual fue falso ya que como se describe en el capítulo I de la presente investigación las causas que originaron dicho movimientos, fueron la desconcentración de funciones de la dependencia y que fue acelerado por el terremoto de 1985, que ocasionó la pérdida de algunos centros de trabajo.

En estas condiciones, la Dependencia nunca quiso reconocer que el traslado de los trabajadores a provincia debían de sujetarse a los incisos I y II, consistentes en el traslado por reorganización del servicio, y por la desaparición del centro de trabajo. Ante tal situación la Secretaría debió de haber cubierto los requisitos marcados en los incisos correspondientes a dicho apartado, consistentes en reubicar a los trabajadores afectados dentro del mismo programa, cosa que si era factible ya que algunos edificios de los programas sí estaban en buenas condiciones, o realizar la reubicación dentro de la propia delegación, igualmente factible, ya que daba opción a quedar dentro de la misma ciudad, o dar la alternativa de Delegaciones cercanas al Distrito Federal.

Lo anterior no fue realizado por la Secretaría, violando las condiciones generales de trabajo de los trabajadores de la SARH.

Señalaremos como parte final de la presente investigación que como quedo plasmado en el capítulo I, la Dependencia obligo a elegir a los trabajadores respecto a que se trasladaban a provincia o tuvieran que temer por la pérdida de su trabajo. afectando su derecho al Trabajo y a la Estabilidad.

Si entendemos como derecho al Trabajo, lo que señala el artículo 123 Constitucional que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Lo anterior se contrapone a la política implementada por la Secretaría, ya que al implementar la desconcentración de los trabajadores a la provincia, lo que se buscó y logró fue que los trabajadores se quedaran sin empleo, violando así el derecho esencial que tiene el Estado de proporcionar empleo y no la de crear condiciones políticas, sociales y económicas para que abandonen su empleo, como ocasionó en la SARH, ya que en las condiciones que fueron trasladados era en los hechos obligarlos a renunciar y regresar al Distrito Federal sin empleo.

Mario de la Cueva define el Derecho al Trabajo como "El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo, en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para

realizar por sí mismo su destino, en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes." (54). Consideramos que este derecho fue violado al implementar el proceso de desconcentración la Dependencia.

Cabe señalar que durante el proceso de Desconcentración también fue violado el Derecho a la Estabilidad que tenemos todos los trabajadores.

Y podemos definirlo como lo señala el maestro Alberto Trueba Urbina " los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues bien es sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 Constitucional, tanto los obreros como los trabajadores estaban a expensas de los patrones.

La estabilidad en el empleo se consagra expresamente en el originario artículo 123 constitucional que consagra la estabilidad en el empleo y la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto". (55). Es

54.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1978, pág. 108.

55.- Trueba Urbina Alberto. Ob Cit. pág. 267.

decir el derecho que tenemos todos los trabajadores de la
Secretaría a conservar nuestro empleo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERO.- El Proyecto de Modernización de la Administración Pública Federal fué aplicado a través de 6 líneas de acción: 1) Descentralización; 2) Desconcentración; 3) Simplificación Administrativa; 4) Servicio Civil de Carrera; 5) Reestructuración y 6) Capacitación, a partir del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado.

SEGUNDO.- Al aplicarse la Desconcentración y Descentralización en el Sector Central, a partir del terremoto del 19 de Septiembre de 1985, el gobierno en turno expulso de la Ciudad de México a miles de trabajadores a la provincia.

TERCERO.- La Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos como parte del Sector Central le fué aplicado el Proyecto de Modernización Administrativa instrumentándose, la Reestructuración, Desconcentración, Descentralización y Simplificación Administrativa.

CUARTO.- El traslado de 8,300 trabajadores de la Dependencia a la provincia, jurídicamente es Desconcentración administrativa y no como se le denominó Descentralización.

QUINTO.- El Estado Mexicano, al reformar la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en sus artículos 5, 20 y 32, implemento un nuevo modelo laboral dentro de las Secretarías de Estado.

SEXTO.- Estas modificaciones en la Ley fueron introducidas a las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia, y en caso de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, concretamente al aplicarse dichas modificaciones fueron afectados derechos de los trabajadores.

SEPTIMO.- El análisis comparativo de las Condiciones Generales de Trabajo, en la Dependencia estudiada, definen que los logros obtenidos por los dirigentes nacionales, han consistido en prestaciones económicas, y que a medida que transcurren las subsecuentes revisiones de las mismas, son mínimas las prestaciones que obtienen.

OCTAVO.- En la aplicación de la Desconcentración a provincia de los trabajadores de la Dependencia se violaron sus derechos laborales de cambio de adscripción y estabilidad, consagrados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado y en las Condiciones Generales de Trabajo de la misma.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS CONSULTADAS

Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.

Bielsa, Rafael. Derecho Administrativo. Tomo I. Editorial La ley. Buenos Aires Argentina. 1964.

Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A., México. 1975.

Carrillo Castro, Alejandro. La Reforma Administrativa en México. Instituto Nacional de Administración Pública, México. 1975.

De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

De la Madrid Hurtado, Miguel. Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988. S.P.P. México 1983.

De la Madrid Hurtado, Miguel. Primer Informe de Gobierno. S.P.P. México 1984.

De la Torre Ayarza, Daniel. Prestaciones Sociales de los Empleados Oficiales de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Colombia. 1977.

Duhalt Krauss, Miguel. Una Selva Semántica y Jurídica. Instituto Nacional de Administración Pública. México, 1976.

INAP. Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores del Estado. Serie Praxis. no. 42. Editorial INAP. México 1982.

Leal, Juan Felipe. México: Estado, Burocracia y Sindicatos. Editorial El Caballito. México, 1976.

Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A, México 1979.

Freyre Rubio, Javier. Las organizaciones sindicales, obreras y burócratas contemporáneas en México. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. México 1983.

Guerrero, Omar. La Administración Pública del Estado Capitalista. Editorial Fontamara, México, 1981.

Nader Musjus, Sofia Mara. La Administración Nacional, Régimen Salarial y Prestaciones en General de sus empleados Públicos. Editorial Universidad Pontificia Javeriana. Colombia 1968.

Olivera Toro, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1963.

Parada Vázquez, José Ramón. Sindicato y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Editorial Tecnos. España. 1968.

Peña Moyron, Enrique. Crónica de una Lucha Sindical. Editorial Costa Amic Editores. México 1983.

Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

Solis de Alba, Ana Alicia. Las trabajadoras y la Política Laboral Neoliberal. SITUAM. México 1991.

Teodosio, José. Lecciones de Derecho Administrativo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1978.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

Villegas Arbelaez, Jairo. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Temis. Colombia 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Rústica. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.

Ley Federal del Trabajo Burocrático. Comentada. Alberto Trueba Urbina, Jorge trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A. México. 1988.

OTRAS FUENTES

SARH. Informe de Labores 1986-1987, Editorial SARH. México 1988.

SARH. Informe de Labores 1987-1988, Editorial SARH. México 1989.

SARH. Programa Operativo y la Estructura Organizacional de la SARH para 1991. Editorial SARH, México 1990.

SNTSARH. Informe de Actividades 1978-1979, Editorial SNTSARH. México 1979.

SNTSARH. Informe de Actividades 1981-1982. Editorial SNTSARH. México 1982.

SNTSARH. Informe de Actividades 1984-1985, Editorial SNTSARH, México 1985.

SNTSARH. Informe de Actividades 1987, Editorial SNTSARH, México 1986.

SNTSARH. Informe de Actividades 1988, Editorial SNTSARH, 1988.

HEMEROGRAFIA

EL DIA

"Reubicará la SEMIP cerca de 4 mil trabajadores al interior del país", 12 de octubre de 1985, p.6.

" Descentralizarán a 29 mil 247 empleados públicos. Informan Secretaríos de Estado", 26 de octubre de 1985. p.10.

" Se desplazarán a provincia el 83% del sector turismo", 8 de noviembre de 1985, p. 10.

LA JORNADA

" Recortes de Personal", 9 de agosto de 1985, p.5.

PROCESO

"Políticos, funcionarios de larga carrera burócratas de mediano", 5 de agosto de 1985. p.6.

" La Reestructuración de la burocracia es devastador, se le teme un millón de despedidos", 2 de septiembre de 1985. p.4

" Los burócratas se movilizan para detener el cese", 12 de agosto de 1985, p. 6.

UNO MAS UNO

"Cuernavaca sede de la S.R.A. al iniciarse 1986", 7 de octubre de 1985, p.14.