

252
Zej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”



SITUACION JURIDICA DE LOS
TRABAJADORES EVENTUALES AL
SERVICIO DEL DEPARTAMENTO
DEL DISTRITO FEDERAL

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
JOSE JUAN NAPOLES SILVA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Estado de México

1994



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.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, primeramente, a mis padres por haberme dado la vida, a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la E.N.E.P. Aragón por haberme aceptado como estudiante, a mis Maestros especialmente a mi asesor de tesis Lic. Javier Carreón Hernández por sus conocimientos y por el apoyo brindado para la realización de este trabajo. A mi familia, mis hermanos de siempre, a Graciela y muy especialmente a mis hijos Daniel, Belen y Brenda. Agradezco de igual forma a todas aquellas personas que me apoyaron para que terminará este trabajo.

Reiterando mi agradecimiento en forma muy especial a mi Padre, Juan Nápoles Aguinal, por todas sus enseñanzas y sus sabios consejos, y a mi madre por su comprensión.

"Le pedí a Dios que me diera cosas que me pudieran alegrar la vida, y me dio la vida para que pudiera disfrutar de todas las cosas"

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES AL
SERVICIO DEL DEPARTAMENTO DEL
DISTRITO FEDERAL

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION.

Capítulo I.- CONCEPTOS GENERALES	1
A) El Derecho del Trabajo	1
B) El problema de su denominación	4
C) Características	17
D) Naturaleza jurídica	27
E) La relación de trabajo	35
F) Duración de las relaciones de trabajo	48
Capítulo II.- EL REGIMEN DEL TRABAJO BUROCRATICO FEDE- RAL	61
A) Antecedentes	61
B) La lucha de la Burocracia	69
C) La relación de trabajo	70
D) El apartado "B" del artículo 123 para los trabajado- res al servicio del Estado	78
E) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963	86

Capítulo III.- SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES	
EVENTUALES AL SERVICIO DEL D.D.F.	98
A) Clases de trabajadores al servicio del Departamen - to	98
B) Concepto de trabajador eventual	107
C) Análisis jurídico del Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el control de personal eventual del D.D.F.	111
D) Necesidad de basificar al trabajador eventual	137
 CONCLUSIONES	 149
 BIBLIOGRAFIA	 152

I N T R O D U C C I O N

El Departamento del Distrito Federal tiene, entre -
otros objetivos, la realización de los servicios públicos de
esta gran Ciudad.

Para llevar a cabo esta meta, cuenta con la ayuda y co
laboración de todos aquellos trabajadores que están a su dis
posición, es decir, de todos aquellos que prestan sus servi
cios dentro de esta Dependencia Gubernamental.

Los objetivos a realizar por el Departamento, se en -
cuentran enumerados en la Ley Orgánica del Departamento del
Distrito Federal.

Los trabajadores de base son los encargados de la rea-
lización de estas actividades, con el auxilio de los de con-
fianza. Lo anterior porque las actividades encaminadas a la
realización de estos servicios públicos, constituyen el obje-
tivo a lograr por el Departamento. Los trabajadores eventua-
les que contrate el Departamento no podrán realizar estas ac
tividades realizarán sólo aquellas que sean ocasionales que-
no sean permanentes, y lo que es más importante, que no cons
tituyan el fin a lograr por esta Institución.

El Departamento del Distrito Federal desvirtúa este concepto de trabajador eventual, al contratar a este tipo de trabajadores, que en muchas de las ocasiones realizan las funciones que son propias de los trabajadores base, es decir, actividades que están encaminadas a la realización de servicios públicos.

Esto origina que este tipo de trabajadores se encuentren totalmente desprotegidos y que no gocen de los derechos consignados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El presente trabajo comprende un análisis de situación partiendo primeramente en forma general de lo que es la base, esto es, el Derecho del Trabajo, desde su denominación, hasta la duración de las relaciones de trabajo; posteriormente, se trata el punto correspondiente al régimen de trabajo burocrático federal, mismo que abarca desde la lucha de la burocracia para obtener los mismos derechos que les eran aplicables a los trabajadores que se regían por la Ley Federal del Trabajo, hasta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, analizaremos concretamente la situación de los trabajadores eventuales al servicio del Departamento del Distrito Federal. En este punto haremos hincapié de los

objetivos que tiene encomendados esta institución, es de -
cir, de los servicios públicos que tiene a su cargo y se ex
plicarán los motivos por los cuales se considera que los -
trabajadores eventuales realizan funciones que constituyen-
el objetivo del Departamento, y que por tal circunstancia -
se hace necesario que los mismos sean basificados, y así -
puedan gozar de todos los derechos que le son propios a los
trabajadores de base.

Realizando esto el Departamento del Distrito Fede -
ral, podrá cumplir más eficazmente con las metas estableci-
das, que finalmente esto redundará en el beneficio y bienesu
tar de toda la comunidad.

CAPITULO I
CONCEPTOS GENERALES

A) El Derecho del Trabajo.

El primer paso que ha de tomarse es precisamente el determinar el concepto de trabajo, el cual nos llevará a en tender con mayor precisión todo lo que en adelante se anuncie. Se afirma que el origen de la palabra TRABAJO es in - cierto, la opinión de los autores se divide. Una parte afir ma que la palabra trabajo proviene del latín TRABIS, TRABS- que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una - traba para los individuos, lo anterior porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Otra corrien te de autores encuentra su raíz en la palabra LABORARE o LA BRARE que quiere decir LABRAR, entendiendose para tal caso la labranza de la tierra. Una tercera corriente situa el - término trabajo dentro del griego THLIBO que quiere decir:- APRETAR, OPRIMIR o AFLIGIR. Sin embargo y como lo menciona el maestro Néstor de Buen Lozano: "Todos tenemos una idea - aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso."¹ Efectivamente, estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen, toda vez que sólo hablamos -

1. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo primero, Sex ta Edición, México 1986, p. 15.

de la palabra trabajo, sin considerar, hasta ahora, lo jurí
dico. Por otro lado, en el diccionario de la Real Academia-
Española se define al trabajo como el esfuerzo humano apli-
cado a la producción de la riqueza. Del anterior concepto -
se desprende lo siguiente primero, que el trabajo se refie-
re exclusivamente a una actividad humana, es decir, que no-
será considerado como tal, el trabajo de algún animal o má-
quina. Segundo, que ese esfuerzo humano tenga como finali -
dad la producción de una riqueza.

Por otra parte, el legislador Mexicano incluyó en -
la actual Ley Federal del Trabajo, específicamente en su -
artículo 8o. segundo párrafo, una definición de trabajo: -
"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual
o material independientemente del grado de preparación téc-
nica requerido por cada profesión u oficio." Ante tal defi-
nición hecha por la Ley Federal del Trabajo, nos permitimos
señalar que esta actividad humana debe ser lícita, es de -
cir, que no vaya en contra del Derecho.

Dado lo anterior, tanto la doctrina nacional como -
la extranjera, así como nuestra legislación vigente, están-
de acuerdo en el sentido de delimitar el campo de esta dis-
ciplina a un solo aspecto del trabajo; y es precisamente el
trabajo subordinado, aún cuando en lo sucesivo pueda abar -

car nuevos ámbitos. Solo que el maestro Trueba Urbina no está de acuerdo con esta opinión, toda vez que nuestro Derecho del Trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en: "...el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica."²

Muy a pesar de ello, en la actualidad se contempla exclusivamente el trabajo subordinado, y que debe ser además personal, tal y como se especifica en el artículo 8.- primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. El maestro Néstor de Buen, aparte de los dos elementos ya existentes, agrega uno más, este es la remuneración, quien lo considera un elemento muy importante, porque aparte de ser el elemento central del Derecho del Trabajo, afirma que "... si el trabajo no es remunerado -si no conlleva el pago de una cantidad de dinero-, no habrá relación regida por el derecho laboral."³ Mario de la Cueva señala lo siguiente - "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un

². Trueba Urbina Alberto, citado por José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Tercera edición, México 1990, p. 4.

³. De buen Lozano, Néstor, Op. cit. p. 16.

patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo."⁴ A manera de concluir el presente punto podemos asegurar que el Derecho del Trabajo tiene como objeto, el trabajo personal, subordinado y lícito.

B) El problema de su denominación

La denominación de la materia ha ocupado la atención de varios ilustres juristas, tanto nacionales como extranjeros. El primer nombre que se le dio, fue de acuerdo a la época vivida, él mismo pretendió abarcar en sí la rama del trabajo, y por algún tiempo estuvo vigente después vinieron otros nombres hasta llegar a la actualidad. Lógicamente, como es una materia en expansión, los nombres fueron siendo innecesarios y consecuentemente los juristas fueron encontrando en ellos sus defectos y proponiendo nuevos nombres. Señalaremos algunos aspectos generales de los más importantes hasta llegar a la denominación actual. Desde lue-

⁴. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ta. edición, México 1980. Tomo I, p. 204.

go que sin olvidar que a futuro se le pudiera dar otra denominación a la materia del Trabajo.

1.- Legislación Industrial.

De hecho, éste fue el primer nombre que se le atribuyó al Derecho del Trabajo, así lo aseguran José Dávalos y Russomano, entre otros. La razón es muy sencilla, pues en esta época la gran industria fue el teatro del problema social. Fue dentro de ella que las relaciones entre patronos y obreros llegaron a elevado grado de tensión, creando situaciones de conflicto hasta entonces imprevistas, exigiendo de los legisladores soluciones nunca antes contempladas. Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuhe entre otros. Se creó en ese entonces la lucha de clases modernas, por la justa distribución de los medios de producción, con base en las grandes industrias. Y como el derecho del trabajo (con el nombre que se conoce actualmente) fue una solución jurídico-parcial encontrada por la solución de aquel choque entre patronos y trabajadores, el que por así mencionarlo, nació dentro de las oficinas industriales y fue primeramente llamado legislación industrial. Sin embargo, y como era de esperarse, fue descartada, ya que la legislación industrial tiene otro concepto que lo distingue del llamado

Derecho del Trabajo. Toda vez que la legislación industrial regula exclusivamente la protección a la propiedad industrial, las invenciones y descubrimientos, los modelos de utilidad industrial, al nombre comercial, etc., mientras que el objeto del Derecho del Trabajo está en la reglamentación de las relaciones individuales o colectivas entre trabajadores y patrones, garantizando la dignidad del trabajo humano.

2.- Derecho Obrero y Derecho Operario.

Estas dos denominaciones son equivalentes, tal y como lo señala el maestro Russomano, y también tuvieron su momento de vigencia. Fueron usadas y desechadas por la doctrina de la denominación Legislación Industrial, dada a nuestra materia. Se menciona que ninguna de estas dos expresiones tuvo buen éxito en la práctica, sin embargo y a pesar de ello, algunos autores como Scelle de Francia, Alvarez de España y Castorena de México, han preferido la denominación Derecho Obrero. Este último argumenta que "...es de todos los nombres, el más generalizado y el que incluye el mayor número de sujetos."⁵ A este respecto, nos permitimos señalar que aún cuando abarque la mayoría de los trabajadores, no es del todo completa porque nuestra disciplina no solo -

5. Citado por Gómez-Gottschalk y Bermúdez, Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Cardenas, México 1979, p.25.

protege a los obreros, sino también a otro tipo de trabajadores, por mencionar algunos: deportistas, músicos, profesionistas, etc. En este orden de ideas, Néstor de Buen menciona que no es aceptable el argumento del maestro Castorena, aún cuando debe ser tomado con respeto: "Es cierto que el Derecho del Trabajo nace para el obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de "Obrero" dentro de la terminología Marxista (v.gr. El manifiesto del partido comunista de K. Marx y F. Engels) corresponde a la idea de proletariado, esto es, al que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual."⁶ Ahora bien, el Derecho del Trabajo, en la actualidad, tiene un campo infinitamente más amplio. Por tal virtud la expresión "Derecho Obrero" resulta demasiado limitada y peligrosa, toda vez que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo. Aún cuando esto no fuera suficiente motivo, existe otra razón de peso para descartar el nombre de "Derecho Obrero", y es la contenida en el artículo 123 Constitucional, el que señala que las leyes del trabajo regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. Por tal motivo, se deduce el poco caso que hoy en día, la doctrina le atribuye a esta denominación.

6. De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. p. 30.

3.- Derecho Corporativo.

Esta denominación prevaleció más dentro de la doctrina Italiana. Fue precisamente en la era del fascismo Italiano. Fue un derecho que surgió en el seno de las corporaciones, las cuales se encontraban incluidas en el organismo del Estado, a través del ministerio de las corporaciones. - Más sin embargo el Derecho corporativo es más restricto que el Derecho del Trabajo, porque solo contiene reglas relativas a la asociación y a la organización sindical de los trabajadores y de los patrones, pero como lo señala el jurista V.M. Russomano "...es más amplio que el Derecho del Trabajo en el sentido de que busca la armonía de las fuerzas vivas de la producción y, no, apenas, de aquellas que nacen del trabajo desarrollado por el hombre."⁷ Consideramos ante tal fundamento, que esta denominación no es la adecuada para nuestra disciplina, aún cuando fue exclusiva de los juristas Italianos, por la situación vivida en esa época, y no de otros países. Como último comentario, se menciona que, - aún aquellos maestros Italianos que defendieron un Derecho Corporativo, no la admiten más, a tal grado de renegar públicamente en obras de gran divulgación.

⁷. Russomano, Victor Mozart y Miguel Bermudez Cisneros, Derecho del Trabajo. Editorial Cardenas, México 1982, p.34.

4.- Derecho Social.

Esta denominación fue comunmente utilizada entre los juristas Españoles. Por mencionar algunos, podríamos citar a: Martín-Granizo y González-Rothvoss, Bernaldo de Quiróz, García Oviedo, Fernández Heras, Martín Alvarez y Juan-Menéndez-Pidal. Pero contra esta denominación, se viene argumentando que es demasiado amplia, ya que el término social puede abarcar cualquier norma jurídica, puesto que todas tienen una función social. La propia cuestión social es problema, cuyo contenido aún no fue bien determinado, pues se afirma que "...para Schaffe, la cuestión social es una cuestión de estomago; para Ziegler, una cuestión moral; para Gianturco, una cuestión jurídica; para León XIII, una cuestión religiosa; para Willey, una cuestión de salario; para Novicow, una cuestión de producción; para Vezeille, una cuestión de método, para el arzobispo Ketteler, una cuestión de subsistencia, para Posada y Bourgeois, una cuestión de educación, para Azcarate, Stein y Wuarin, una cuestión total, de inmensa complejidad."⁸ Como podemos apreciar, es un término del que se tienen muchas acepciones. Además--de que el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delimitadas, como son el Derecho Agrario y la segu-

⁸. De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. p. 33.

ridad Social. Muy a pesar de ello, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social lo genérico y el Derecho del Trabajo la especie.

Podemos afirmar a manera de conclusión, que el rechazo de la expresión "Derecho Social" solo debe entenderse referido al intento de sustituir con ella a la de "Derecho del Trabajo".

5.- Derecho Laboral.

Tiene casi la misma acepción que la de Derecho del Trabajo. En el idioma castellano, argumenta el maestro -- Cabanellas, la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo, sin embargo, encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor, puesto que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende a la segunda, solo que esta última, se refiere, a la clase de trabajadores; que podríamos denominar laborales. Creemos que esta diferencia no tiene una base firme, ya que como se desprende de la definición recogida por el diccionario de la Real Academia Española, la palabra labor significa: Acción de trabajar y resultado de esta acción. Por tal motivo, parece

indiscutible su caracter de sinónimo respecto de la palabra trabajo, mas aún, en el caso de decidirse por alguno de los dos nombres, se opta por el de "Derecho del Trabajo", ya - que debajo de este nombre se ha incorporado a la actual legislación.

6.- Derecho del Trabajo.

De acuerdo a la opinión de varios, es la denominación más propia para la disciplina en cuestión. Se asegura que dicha denominación es originaria de Alemania, donde los autores como Lotmar y otros, desde los albores iniciales de este Derecho, llamaban a su instituto central de contrato de trabajo (Arbeitsvertrag) y la disciplina respectiva de Derecho del Trabajo (Arbeits recht). Posteriormente, se afirma, con el paso del tiempo fue ganando los aplausos de la mayoría de los autores.

El maestro Néstor de Buen, indica que esta denominación es la que han aceptado la mayoría de los tratadistas; - "en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo" ...a pesar de ello - no cabe ninguna duda de que el concepto Derecho del Trabajo

es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y - si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo".⁹ Por su parte el maestro-Sánchez Alvarado señala que a pesar de que se ha criticado la denominación anterior, diciendo que es demasiado amplia, toda vez de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, ya que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción. En efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según lo indica el artículo 123, en su apartado A de la Constitución:

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general TODO CONTRATO DE TRABAJO, y -continúa el jurista Sánchez Alvarado- de donde se llega a la conclusión de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo."¹⁰ Como consecuencia lógi-

⁹. Op. cit. p.p. 30 y 31.

¹⁰. Sánchez Alvarado, Alfredo, citado por José Dávalos. Op. cit. p.p. 13 y 14.

ca, debemos entender que el Derecho del Trabajo sólo protege al trabajador subordinado, y aquí es donde se señala que dicha denominación es incompleta.

Por su parte Gómez-Gottschalk, señala que la principal objeción que se puede argumentar contra esta denominación, es que la misma no comprende las medidas de protección del trabajador, y señala como ejemplo: "...las concernientes a la previsión social, con las cuales es beneficiado fuera del Trabajo."¹¹ Asimismo señala que este Derecho no regula todo el trabajo humano, sino que solamente el trabajo subordinado, y como consecuencia lógica, solamente este es objeto de esta nueva disciplina jurídica. Este reconocimiento, no tan solo doctrinario, sino también legal, ya que la ley No. 2724 de fecha 9 de febrero de 1956, determinó expresamente que la denominación de esa disciplina pasase a ser Derecho del Trabajo.

Por último, agrega el maestro José Dávalos, que esta denominación la han adoptado entre otros, los siguientes juristas:

"Chile: Francisco Walter Linares, Alfredo Coete Barrios y Luis Manzano; Argentina: Ernesto Krotoschin, Mario L. Deveali, Rodolfo Anival Nápoli y Alfredo J. Ruprecht; --

¹¹. Comes-Gottschalk y Bermudez. Op. cit. p. 25.

Uruguay: Américo Plá Rodríguez y Hector Hugo Barbagelata; -
Brasil: Mozart Victor Russomano, Cesarinho Junior y Octavio
Bueno Magano; Bolivia: Roberto Pérez Platón; Venezuela: Ra-
fael Caldera; Colombia: Guillermo Camacho Enriquez; Guatema
la: Mario López Lanavia; México: Mario de la Cueva, Néstor-
de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, -
Enrique Alvarez del Castillo, Alfredo Sánchez Alvarado, Bal
tazar Cabazos, etc."¹² Como podemos apreciar, son juristas
de talla internacional, los que han optado por esta denomi-
nación.

Se afirma que existen otras denominaciones, pero -
creemos, que las más relevantes son las que se han enumera-
do con anterioridad.

Definición del Derecho del Trabajo.

Una vez analizada la denominación correcta, y lle -
gando a la conclusión de que la más adecuada es la que ha -
quedado bajo el nombre de Derecho del Trabajo, como siguien
te paso, es dar la definición de ésta, por tal motivo, cada
uno de los autores tiene su propia definición. Algunos las-
dan muy amplias, otros no, pero ninguna sin perder la escen

12. Op. cit. p. 38.

cia de lo que significa. Por tal motivo pasaremos a señalar las definiciones de algunos juristas. En primer lugar, tenemos al maestro Mario de la Cueva, para quien el Derecho del Trabajo es: "La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹³ Esta definición, solo se basa en las relaciones trabajo capital, omitiendo las que son de persona a persona, como sería el caso de las relaciones del servicio-doméstico.

En segundo término, tenemos al jurista Trueba Urbina, quien define al Derecho del Trabajo como: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹⁴ En esta definición, el maestro Trueba Urbina omite el sujeto patronos, ya que no hay que olvidar que también los protege la legislación laboral.

En tercer lugar tenemos al maestro Alfredo Sánchez-Alvarado, quien afirma que "El Derecho del Trabajo es" el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos

¹³. Op. cit. p. 85.

¹⁴. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 6ta. edición, México 1981, p. 135.

tos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores en sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."¹⁵ En nuestra opinión, esta parece ser una definición muy completa.

Por su parte, el maestro Néstor de Buen nos da la siguiente definición "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."¹⁶

Por último, el jurista José Dávalos nos da su definición: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".¹⁷

15. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México - 1967 T.I vol. 1 p. 36.

16. Op. cit. p. 131.

17. Op. cit. p. 44.

Por nuestra parte, consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas tendientes a lograr el equilibrio social y económico en las relaciones de trabajo remuneradas, pero única y exclusivamente de tipo subordinado.

C) Características.

A través del tiempo, el Derecho del Trabajo ha ido adquiriendo ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. Señalar con exactitud cuales son estas, depende mucho de el lugar, la época, en ocasiones inclusive de la ideología del legislador.

Por lo que respecta a nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a nuestra materia, un sin fin de caracteres, pero que se puede llegar a un consenso general, aún cuando exista divergencia de criterios. Señalaremos ahora los caracteres más distintivos que se le atribuyen a nuestra materia:

1.- Es un Derecho protector de la clase trabajadora.

La mayoría de los autores coinciden en atribuirle a nuestra disciplina esta característica, la cual consiste en

en que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad primordial proteger y apoyar a la clase trabajadora, que en el plano de patrón-trabajador, es la parte más débil. Lo anterior lo podemos deducir del texto del artículo 3ro. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Esto se traduce en que a partir de la carta de Querétaro, los trabajadores impusieron su derecho para su protección, y que a partir de ese momento, el Estado tiene el compromiso ineludible de proteger a la clase trabajadora. Al mencionar que el Derecho del Trabajo, es un derecho de la clase trabajadora, debemos entender que las disposiciones de este Derecho solo tienen por objeto establecer bene

ficios para los trabajadores. Ante tal circunstancia, el maestro Mario de la Cueva señala que es "Un derecho de una clase social frente a otra".¹⁸ Por su parte, el maestro Trueba Urbina señala que "el Derecho Mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro".¹⁹ Lo anterior se basa en que según, la clase capitalista tiene reconocidos sus derechos económicos, a través de otras legislaciones, por mencionar un ejemplo; el Código civil, el cual protege la propiedad privada. En fin, como lo hemos mencionado con anterioridad, el Derecho del Trabajo es, en su esencia, un derecho protector de la clase más débil, la clase trabajadora.

2.- Es un Derecho en constante expansión.

Al hablar del término expansión, debemos entender como algo que no está limitado, que de una u otra forma se va extendiendo, tal es el carácter del Derecho del Trabajo, que se encuentra en incesante crecimiento. A través del tiempo se ha ampliado su ámbito de aplicación, es decir, po

18. Op. Cit. p. 89.

19. Citado por Néstor de Buen Lozano, Op. cit. p. 56.

co a poco se han ido incorporando otras actividades que anteriormente no se regulaban. En un principio, cuando el Derecho del Trabajo era conocido como Derecho Obrero, su campo de aplicación se limitaba a la industria, con el transcurso del tiempo se fueron incorporando otras actividades a sus normas, y que de ser en un principio, un derecho obrero, lo hicieron un derecho de la prestación de servicios. Como comprobación de lo anteriormente dicho, la ley de 1970 incorpora como sujetos de derecho de trabajo a los taxis -tas, agentes de comercio y otras semejantes, así también como a los deportistas. Señalando además la condición de los trabajadores actores y músicos, y a partir de 1980 se protege a los trabajadores universitarios entre otros. Algunos autores opinan que este derecho, en un futuro próximo regularán toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, entre estos se encuentra Néstor de Buen Lozano y Alberto Trueba Urbina. Este último, sustentando sus ideas en la llamada Teoría integral, misma que se manifiesta en su definición de derecho del trabajo, al afirmar que "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienen a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana."²⁰ Pero por el contrario, existen otros que desvirtuan-

20. Citado por De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. p. 63.

esta idea. Tal es el caso del maestro Mario de la Cueva, al asegurar que está de acuerdo con la teoría expansiva, pero no así con la tesis integral, señalando que a la clase trabajadora no le convendría romper con la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre, toda vez que este señala que no podría entenderse el derecho colectivo a los trabajadores libres. Esta idea carece de solidez alguna, ya que como es bien sabido, en la actualidad la asociación nacional de actores, que tiene agremiados libres y eventuales, es uno de los sindicatos más poderosos, y maneja siempre con un criterio de lucha.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

Existe, dentro de nuestra legislación, una serie de garantías sociales para los trabajadores, y que de acuerdo a este principio, es el mínimo que se les deben reconocer, esto es, que la propia legislación nos pone como mínimo ciertas garantías, que el trabajador, tanto en su contratación individual, o colectiva, podrá mejorar, pero nunca se podrán ver reducidas o negados estos derechos. De lo anterior, el principio de que "Arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada." La denominación Sociales parte del principio de que las garantías están destinadas -

a dar protección a los trabajadores, como parte integrante de la clase trabajadora. Para ejemplificar lo anterior, podemos citar la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, así como los artículos 5, 56 y 69 de nuestra Ley Federal del Trabajo Artículo 123, fracción XXVII de la Constitución: serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Artículo 50. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y debe

rán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e-
iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse
diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, -
credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades-
expresamente consignadas en esta Ley.

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

La excepción a todo esto, es por que no todas las -
ventajas que la Ley otorga a los trabajadores pueden ser ob-
jeto de mejora por la vía de la contratación individual o -
colectiva, pues existen beneficios para los trabajadores -
que no podrán mejorarse, como por ejemplo; en el caso del -
fondo de la vivienda el artículo 136 de la Ley de la mate -
ria, señala que las empresas deberán aportar el cinco por -
ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a -
su servicio. Por señalar otro ejemplo; en el caso del repara
to de utilidades, en donde la Comisión Nacional, de acuerdo
a las condiciones generales de la economía nacional, fija -
rán el porcentaje de participación adecuado. De ahí que no-
siempre se puedan mejorar los mínimos consagrados en nues -
tra Ley Federal del Trabajo.

4.- Es un Derecho irrenunciable.

Del punto anteriormente tratado, deriva, como una - conclusión necesaria, el caracter irrenunciable e imperativo del Derecho laboral. La tradición marca que todo Derecho, como tal, es susceptible de renunciarse, aquí se rompe con esta concepción tradicional, toda vez de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores, por tal motivo, no procederá su renuncia, y aún cuando estas fueran infringidas, el Estado tiene la facultad coactiva de hacerlas cumplir.

Aunado a ésto, podemos señalar lo que ya hemos transcrito anteriormente, sobre lo relativo al primer párrafo - del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, donde se consiga el fundamento de esta característica.

5.- Es un Derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Este caracter nace principalmente de la tesis que sustenta el maestro Trueba Urbina. Mismo quien señala que existen dos finalidades del artículo 123 Constitucional, la primera que es la de proteger a los trabajadores, es decir, la Ley Federal del Trabajo tiene una función tutelar, la -- cual ya anunciamos con anterioridad. La segunda, consisten-

te en la total recuperación de la plusvalía por parte del proletariado, "así recupera el proletariado los Derechos - al producto íntegro de sus actividades laborales, que solo puede alcanzarse socializando el capital".²¹ Señala Trueba Urbina, que de alguna forma la función reivindicadora del Derecho del Trabajo, se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho de huelga y en el derecho a formar sindicatos, tal y como se desprende de las fracciones IX, XVI y XVIII del inciso A del art. 123 Constitucional.

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio, ya que busca reintegrar a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, toda vez, que en el sistema capitalista, esta clase se ha sido tradicionalmente explotada.

Por otra parte, hay quienes aseguran que nuestro Derecho del Trabajo, se ha confirmado como un Derecho Burgués, esto lo afirma el maestro Néstor de Buen, agregando además que "Es extremadamente interesante hallar el sentido socialista del art. 123, puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina. Lamentablemente, nuestro Derecho del Trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicadora

21. Citado por José Dávalos. Op. Cit. p. 18.

dora, se ha confirmado como un Derecho Burgues."22

6.- El Derecho del Trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económico-sociales.

Para hablar de este carácter, es importante dejar claro los fines del Derecho del Trabajo; los cuales, y de acuerdo al maestro Baltasar Cavazos, son los siguientes. Primeramente, señala el jurista Baltasar, tenemos un fin sustancial y primario; consistente en la protección del hombre que trabaja, segundo; un fin de carácter individual, el cual consiste en la regulación de las condiciones de trabajo. Acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y un fin de carácter colectivo, consistente en la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa, individualmente considerada.

Esta coordinación de intereses habría de alcanzarse a través de los contratos colectivos. La finalidad en este caso es hacer del caos, un cosmos, de la desorganización, una empresa organizada y del descontento de las partes un programa coordinado. Por último, señale el maestro Cavazos-

22. Op. cit. p. 66.

que "La finalidad substancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad substancial colectiva, - de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción."²³ Pero debe quedar claro, que en el proceso de desarrollo social, el capital, - con el enorme poder con que cuenta, al grado de que las nuevas circunstancias se adapten a sus necesidades, ha logrado participar en la creación de las normas del trabajo e in - crustar en ellas esa función equilibradora y armónica a que hace referencia esta característica.

D) Naturaleza Jurídica.

Se hace necesario ubicar la materia que nos ocupa, - en el lugar que le corresponde, es decir, dentro de la clasificación que le corresponda. A esto se le llama determi - nar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

La necesidad por clasificar al derecho es, ciertamente muy antigua. En el digesto aparece ya la clásica dis tinción de Ulpiano, en donde señala que el derecho público tendría por objeto el gobierno de la república romana y el

23. Citado por De Buen Lozano, Néstor, Op. cit. p. 67.

privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces, han sido muchos los intentos - por hallar la fórmula adecuada para lo que es en realidad - la primera subclasificación del derecho. Se menciona que a principios de siglo se podía contar con aproximadamente diecisiete teorías, y que en la actualidad han aumentado al medio centenar.

- Derecho Público.

Dentro de la concepción burguesa liberal, Savigny - Stahl continua con la división tradicional y pretende encontrar el criterio diferenciador en el fin o propósito buscado por la ley. De esta manera, es Derecho Público cuando el Estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa cuando el fin es el individuo y el Estado queda en segundo plano, corresponde al Derecho Privado. Pero como lo - señala el maestro Alberto Briseño "El fin del Derecho es la persona individual o colectivamente considerada; nunca podrá desligarse del interés del Estado al individuo, que no solo es objeto sino motivo de preocupación de todo el que - hacer normativo."²⁴ Pero aún en contra de esto, existen - otros autores que no están de acuerdo con lo antes expuesto

24. Mexico 1985, página 28.

como por ejemplo, el maestro Gabba, quien señala que el Derecho Público se refiere a cosas no patrimoniales, reduciendo así a una mínima expresión la idea conceptual por tantos años esgrimida.

Para el jurista Thon, la norma es Derecho Público - cuando el ejercicio de la protección jurídica o la sanción pertenece al Estado, de lo que podríamos deducir que todo el derecho es Público, toda vez que la aplicación y sanción de la norma no puede dejarse al ámbito de la persona afectada. Por su parte los juristas Roguin y Jellinek afirman que cuando alguno de los sujetos, ya sea activo o pasivo, o ambos son el Estado o una autoridad, la relación es de Derecho Público.

Existen otros autores que sostienen que es necesario ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para así poder diferenciar si la norma que los rige es de Derecho Público o de Derecho Privado, si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma de Derecho privado; es decir, una relación de coordinación. Por otro lado, si uno de los sujetos de la relación esta en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de Derecho Público. Pero puede suceder que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y sin

embargo, las normas que los rigen son de Derecho Público, - como puede ser el caso de los tratados internacionales.

En diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha adoptado la doctrina según la - cual el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Públi - co, toda vez que el Derecho del Trabajo está inspirado en - los principios más altos del interés público. El 16 de marzo de 1935, en una ejecutoria de este alto tribunal de la - república, se sostuvo: "El artículo 123 de la Constitución - Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de estatuto especial de Derecho público al Derecho in - dustrial o del Trabajo."²⁵ Por otro lado, la propia Ley Fe - deral del Trabajo vigente, en el artículo 5, establece que - sus disposiciones son de orden público.

Para poder ubicar al Derecho del trabajo, es impor - tante también determinar la naturaleza de la norma, esto - es, si una de las partes impone a la otra las condiciones - del contrato, se está frente a normas de Derecho Público; - pero por el contrario, si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al Derecho Privado.

25. José Dávalos, Op. cit. p. 28.

- Derecho Privado.

En este aspecto hay autores que sostienen que el Derecho del Trabajo se rige por normas de Derecho privado, - pues según ellos, se trata de relaciones entre particula - res: patrón y trabajador.

Otros autores consideran al Derecho del Trabajo como dual o mixto, colocado en un plano intermedio, es decir, conteniendo normas de Derecho Público y de Derecho Privado, entre ellos, encontramos al maestro Eugenio Pérez Botija. - En México, el Derecho del Trabajo es considerado por Salo - mon González Blanco como un derecho dual o mixto. Pues todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de - trabajo está formado por instituciones de Derecho privado, - y lo relativo al sindicato, inspección del trabajo, huel - ga, designación de funcionarios de los tribunales del traba - jo, integración de comisiones mixtas para fijar salario mí - nimo, etc., se rige por instituciones de Derecho Público. - Asimismo, tampoco se puede pensar en un Derecho privado - - cuando hablamos de que los trabajadores forman coaliciones, sindicatos y recurren al Estado para adquirir la respectiva personalidad. Y por el contrario, se señala que el contrato individual si es materia de Derecho privado.

- Derecho Social.

Existen varios autores que ubican al Derecho del Trabajo dentro del grupo de los Derechos Sociales. Hablando así ya de una tesis pluralista, que admitiría en vez de la clásica distinción bipartita: Derecho Público y Derecho Privado, un Derecho Social.

Pero parece ser que todo derecho es social, tal y como lo afirma el maestro Néstor de Buen Lozano, al señalar que "El concepto de Derecho Social es, pese a su reiterada utilización doctrinal y del lenguaje común, un concepto difícil... en función de que todo Derecho es Social por excelencia: el Derecho no se puede concebir más que como fenómeno y ciencia eminentemente Social."²⁶ Lógicamente se está refiriendo al derecho en general y no específicamente al Derecho del Trabajo.

Gustavo Radbruch, afirma por primera vez, el intervencionismo de Estado a través del fenómeno y cuidado de la producción, dando nacimiento al Derecho económico. La economía no puede entregarse al libre juego de las fuerzas en conflicto. Detrás de cada relación jurídica asoma un tercer interesado: la colectividad. El Derecho Social es productivo

26. Op. cit. p. 94.

de una moral colectiva. Corresponde a un distinto tipo de hombre; la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, el hombre colectivo es la base del Derecho Social. Por tal motivo, para Radbruch la idea central que sustenta al Derecho Social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellos existen; consecuentemente, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta del orden jurídico.

Por su parte el maestro Trueba Urbina afirma que "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."²⁷ Por otro lado, el jurista Mario de la Cueva define a los Derechos Sociales como "los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana".²⁸ El derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas re-

27. Op. cit. p. 155.

28. Op. cit. p. 80.

gadoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, - sino como un estatuto, en el cual la clase trabajadora impu so en la constitución para definir su posición frente al ca pital y fijar los beneficios mínimos que debe corresponder le por la prestación de sus servicios, es decir, un estatuto del trabajador y para el mismo.

Podemos señalar algunas connotaciones del Derecho - Social, estas mismas sustentadas por la tesis de José Campi llo Sáñez:

"I.- Los derechos individuales y los derechos polí- ticos están estructurados, esencialmente, en torno a la - idea del libertad. Los derechos sociales intentan realizar- preferentemente, la justicia social.

II.- Los derechos individuales y políticos pertene- cen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se - otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada catego ría social independientemente de la ciudadanía.

III.- Los derechos individuales son derechos absolu tos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relati- vos, con un sujeto pasivo determinado que puede ser el Esta do, el empresario u otra persona privada.

IV.- Los derechos individuales o de libertad consti tuyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo

del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales, exigen, en cambio, una conducta activa - por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.

V.- Los derechos individuales por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho solo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos."²⁹

Por tal motivo, y como se desprende de todo lo antes expuesto, podemos llegar a una conclusión: que el Derecho del Trabajo pertenece a ese tercer género que hemos caracterizado, que es el Derecho Social.

E) La Relación de Trabajo.

La relación de trabajo constituye un elemento esencial de nuestra materia el Derecho del Trabajo. De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, existen diver

²⁹. Campillo Sáenz, José, citado por José Dávalos. Op. cit. p. 31.

sas formas para constituir una relación de trabajo, entre la más común, se encuentra el contrato. Pero independientemente de lo anterior, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; de lo cual podemos deducir que puede existir la relación de trabajo sin que antes exista un contrato de trabajo. Desafortunadamente no podemos asegurar lo contrario, ya que puede existir un contrato de trabajo, llámese escrito, verbal o tácito, y nunca darse la relación de trabajo.

Hablando del término Contrato de Trabajo, se asegura que es un término relativamente reciente, pues este se empleó por primera vez a fines del siglo XIX por los economistas. En Bélgica aparece en la ley del 10 de marzo de 1900 y posteriormente en Suiza y Francia con total independencia de los ordenamientos de Derecho Privado.

Existen algunos autores que afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Hay otros que sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de las condiciones de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo -

de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irregulares, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (tal es el caso de la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón).

Ante tal circunstancia, el jurista Despotín afirma "si la duración de la jornada y el salario mínimo se determinan por la ley; si las condiciones de ascenso, traslado, etc., se señalan por el escalafón, si en las modalidades de ingreso deben darse preferencia a anteriores empleados, a miembros de la familia, a socios o miembros del sindicato, etc., y si la actividad o el servicio a prestarse está determinado en su reglamento interno, aprobado por las autoridades del trabajo, o en los mismos contratos colectivos, ¿qué resta para las partes en el contrato de trabajo?. Muy poco por cierto, y es por ello que en la actualidad por muchos se ensaya substituir esta figura por el concepto moderno de la relación de trabajo, en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, a las ordenanzas y a los laudos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo, donde ni emplea

do ni empleador suelen ser parte directa."³⁰ La propia doctrina laborista señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de contrato. Dicho contrato será nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la ley. En este caso, la relación de trabajo subsiste, la ley establece como debe substituirse esa relación y otorgar derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto, es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal, subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva afirma "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, institu

³⁰. Despotin, Luis A., citado por Briseño Rúaiz, Alberto, op. cit. p. 103.

ciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."³¹ De lo anterior podemos deducir lo siguiente:

- 1) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo se desprende del acto que le dio origen, lo cual provoca la realización de los efectos que derivan de la Ley Federal del Trabajo;
- 3) La prestación del trabajo, determina, indiscutiblemente la aplicación del derecho del trabajo;
- 4) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, la cual se le da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, por el contrario, en la relación de trabajo, inicia la actividad del trabajador, automáticamente se aplica el derecho objetivo. Claro está, la prestación del trabajo proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que no producen, provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos, los cuales contienen las garantías mínimas, pudiendo pactarse prestaciones más elevadas. Para que las personas adquieran derechos y obligaciones, necesariamente tiene que haber una manifestación de voluntad, o el consenti-

31. Ob. cit. p. 185.

miento, lo cual, hasta la fecha, es un principio universalmente aceptado. Tal podrá ser el caso de una compraventa de una casa, en la cual una de las partes exterioriza su deseo de venderla y la otra de comprarla. En el mismo se pacta, - un precio, forma de pago y fecha de entrega. No puede entenderse que una parte resulte obligada con relación a la - otra, si no ha consentido en la realización de la operación. Ante tal circunstancia las personas quedan sujetas a su libre albedrío, a la libre manifestación que han efectuado. - Ya dentro de la materia, se pensó que el consentimiento resultaba indispensable para establecer la relación patrón- - trabajador. Por ejemplo, cuando se solicitan los servicios de un plomero, el solicitante señala la naturaleza de los - servicios y conviene en el pago de un salario. Al estar de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas. Quedando obligado uno a realizar la actividad y otro a pagar el salario establecido. - Quienes defienden este principio, consideran que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derecho, - consistentes en la prestación de servicios y el pago del salario.

Por su parte, el maestro Cardoso de Oliveira define al contrato de trabajo como "el acuerdo entre el empleador- y el empleado para la realización por parte de éste, de de-

terminado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario." El jurista Ramírez Gronda señala- "por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero), po ne su actividad profesional a disposición de otra (emplea - dor, patrón, patrono, dador de empleo locatario o princi -- pal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en for- ma continúa, a cambio de una remuneración." Para Durand se trata de "una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se somete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, - en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocandose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamado salario." Scelle sostiene - que "es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a efectuar temporalmente los trabajos correspondien- tes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra- persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, - un salario convenido." Es, dice De Litala, en general, "el- acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo re- cibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consis- te para el primero en la obligación de trabajo, y, para el- segundo, en la obligación de pagar la merced." El jurista- Rafael Caldera, establece que se trata de "una convención - entre patrono y un empleado u obrero, para la cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual-

o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe mediante el pago por el patrono de un salario."³² De las definiciones antes descritas, podemos deducir, que para los autores de las mismas, la relación patrón-trabajador, es:

- 1) Como un acto jurídico, consecuencia de la exteriorización de la voluntad, como requisito indispensable para la existencia de obligaciones.
- 2) El objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.
- 3) El patrón y el trabajador, son los sujetos de los que emana la voluntad, y consecuentemente, quienes resultan obligados.
- 4) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador, hacia el patrón, lógicamente; por lo que hace a la prestación de servicios. Aún así, estos principios son objetos de crítica, en virtud de que:
 - 1) De ninguna manera se considera la necesidad de acatar ciertas normas jurídicas, que regulan la relación entre los sujetos.
 - 2) No se prevee la necesidad de atender los fines de seguridad y garantía a favor del trabajador.

32. Citados por Briseño Ruíz, Alberto. Op. cit. p. 104.

- 3) Se da a entender que la manifestación de la voluntad coincide entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resulta lo suficiente como para crear derechos y obligaciones recíprocas.
- 4) La relación patrón-trabajador se refiere a situaciones de trascendencia social y acata el imperio de la norma jurídica que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes.

Nuevamente, hablando del maestro Mario de la Cueva, este mismo acirma en su obra de Derecho Mexicano del Trabajo, lo siguiente: "el contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger inmediatamente, a la persona física y a su familia cuando aquel es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad."³³ De hecho, esta idea no constituye un concepto, pero justifica la existencia del contrato como generador de obligaciones.-

33. Ob. cit. p. 456.

Por su parte el maestro Carlos Saavedra Lamas afirma "el -
contrato de trabajo tiene por base la prestación individual
o colectiva de servicios comerciales e industriales, mediante
una remuneración en dinero. Pero nunca puede traducir -
una prestación colectiva de servicios, ya que una de sus características
es la prestación individual; la relación en -
tre patrón y trabajador es siempre singular. Para Capitant-
Couche es un contrato por el cual una persona, empleador, -
obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante
tiempo determinado, a lo que es más común, sin fijar-
plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea -
por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo rea-
lizado. En el mismo sentido para Amiaud, es un contrato por
el cual una persona se obliga a poner su actividad a dispo-
sición de otra, mediante una remuneración estando subordinada
en la ejecución del trabajo que debe cumplir a aquélla -
por cuya cuenta debe trabajar. Con una mejor técnica jurídica
Carvalho de Mendoza sostiene que el contrato de trabajo-
representa la relación jurídica establecida entre la perso-
na que, con el fin determinado, presta su propio servicio -
material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o -
saca ventaja o utilidad. Carlos Raggi Ageo, merece especial
atención por la dinámica de solidaridad social que imprime-
a su concepto: Es aquel mediante el cual dos o más partes -
se obligan solidariamente a la realización de un esfuerzo -

productivo, preocupándose una de las partes por la dirección de dicho esfuerzo y, otra, por la realización de éste; como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo, y para otros la dirección inteligente de dicho esfuerzo. Según Manuel Pérez Botija, - la doctrina clásica del Derecho de las obligaciones sufre - evidente e importante modificación: se reduce al área del - libre consentimiento; no se elimina el esquema fundamental - del contrato, esto es, la existencia y conjugación de dos - voluntades, pero si se le somete a restricciones en cuanto a - de cumplir una serie de condiciones fijadas por la normal - objetiva. El acuerdo contractual es obra de la voluntad de - las partes; pero el contenido económico del acuerdo viene - determinado en gran parte por el legislador."³⁴ Después de haber analizado varias definiciones del contrato de trabajo, podemos resumir, contrato: consentimiento que tiene por objeto la prestación de un servicio por un salario.

De tal forma, la pugna es irrepreensible por lo siguiente: si existe contrato de trabajo, la voluntad es el imperio. Si no existe contrato, habrá que buscar la forma jurídica nueva que atiende a su contenido actual. Preten -

34. Briseño Rúa, Alberto. Ob. cit. p. 106.

diendo armonizar lo señalado con antelación, Pérez Patrón - establece "pese a las acentuadas diferencias que separan a ambas figuras jurídicas (relación y contrato), lo evidente es que no cabe contraponerlas ni sancionar sin más la inutilidad del contrato de trabajo como fuente de derechos y obligaciones para las partes".³⁵ De hecho, no se trata de contraponer dos figuras, sino determinar lo que es la relación patrón-trabajador para precisar su esencia jurídica.

Finalmente, podemos señalar a manera de resumen, - cuando se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo. Deberíamos hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral. Muy a pesar de ello, la Ley habla del contrato y de la relación de trabajo.

La ley establece, en su artículo 21, que la existencia del contrato y la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Por otro lado, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, las mismas se encuentran bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el pa-

35. Briseño Ruiz, Alberto. Op. cit. p. 168.

trón demuestre lo contrario. Lógicamente los empresarios - han atacado esta presunción, pretendiendo anular esa ventaja de los trabajadores, y lo han hecho de diversas formas; - por mencionar algunas de ellas, el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratación de comisión mercantil, el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales, etc. Para corroborar lo antes expuesto, basta con señalar lo siguiente:

"Contrato de Trabajo. Negativa del. Carga de la prueba. En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que ésta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que basó su negativa para desvirtuar la negación a que se contrae el artículo 21 de la ley laboral. Lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos de la relación de trabajo o cuando se niega ésta afirmandose que lo que existió fue de naturaleza diversa, sin admitirse de ningún modo la prestación de un servicio, caso en el cual le toca a la parte actora demostrar el vínculo contractual de trabajo. Amparo directo 1016/80. -

Pablo Flores Ochoa. lro. de Octubre de 1980. Unanimidad devotos. Ponente: Ernesto Rosas Ruíz. Secretario: Norberto - Baños Ortíz. Profesionistas, características de la relación laboral tratandose de; si un profesional presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesional sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en el que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiere determinado a éste prestación de servicios. Informe 1982, 2da. parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 18, p. 18."³⁶

F) Duración de las relaciones de trabajo.

La idea de la estabilidad en el empleo, está íntimamente vinculada con el principio a la permanencia de la duración indefinida de la relación de trabajo. Es sabido que las empresas tienen que contratar trabajadores para que realicen trabajos que se refieran a una necesidad permanente de la propia negociación; es ahí cuando tiene lugar la rela

36. Dávalos, José. Op. cot. p. 107.

ción de trabajo por tiempo indeterminado, lo cual es una - confirmación al principio de la estabilidad en el empleo. - Sin embargo hay ocasiones en que, por lo contrario, la relación de trabajo obedece a circunstancias extraordinarias y temporales. Es en estos casos cuando tiene lugar los contratos para obra y tiempo determinado, mismos que desaparecen cuando desaparecen las circunstancias extraordinarias y temporales que motivaron su origen.

- Contrato por tiempo indeterminado.

Con vista al ideal de permanencia antes mencionado - la Legislación Mexicana consagró el principio de la dura - ción indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen. Así pues - el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece: - Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es - el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen - la excepción, correspondiendo al patrón probar ésta circun-

tancia en los casos de litigio...".³⁷

El señalamiento de las relaciones por obra o tiempo determinado tendrán validez si se cumplen con los requisitos exigidos por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, que respectivamente indican:

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

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

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

Como puede apreciarse, el contrato por tiempo indeterminado es la regla general, pero se puede estipular la obra o tiempo determinado si la naturaleza del servicio así lo permite, esta opinión la corrobora el artículo 39 de la propia Ley, que señala: Si vencido al término que se hu-

³⁷. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Cuadragésima Séptima Edición. Editorial - Porrúa. S.A. p. 41.

biese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación - quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Ahora bien, podemos destacar algunos principios generales en materia de estabilidad y de la duración indeterminada de la relación de trabajo, tales como:

- Por regla general la duración de la relación de trabajo - es indefinida.

Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra y tiempo determinado y especialmente por la inversión de capital determinado, cuando se trata de la explotación de minas.

- La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, se prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

Consecuentemente, con estas ideas, la Legislación Mexicana viene a romper con viejos dogmas civilistas; la - estabilidad en el empleo contenida en el artículo 123 de - la Constitución, permitió postular el principio de la per-

manencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan - las causas y la materia que le dieron origen y no surga una causa razonable de disolución, la anterior idea a la vez - condujo al principio de que no es posible dejar a la voluntad del libre patrón la duración de las relaciones de trabajo. Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador, dejar a la voluntad libre de terminación de la relación laboral - equivale a dejar la permanencia del empleo en manos del patrón. Finalmente, en una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señaló al respecto: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia acci-

dental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no a ser utilizados sus servicios."³⁸

- Contrato de obra determinada y tiempo determinado.

En cuanto a la relación de trabajo que se debe estipular por obra determinada, de conformidad con el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, solamente será válida dicha relación cuando así lo exija la naturaleza de la obra a realizar. Precisamente, el maestro Mario de la Cueva comenta sobre la fracción Ira. del mismo artículo; "las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si a ejemplo, la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada, que es la construcción o elaboración de cier -

³⁸. Citada por, De la Cueva, Mario, op. cit. p. 225.

tas obras u objetos."³⁹ Puede agregarse que, aún en este tipo de relación, y no obstante ser limitada su duración, - sin embargo se trata de un término incierto, es decir, es incierto el momento o el día en que se debe dar por concluida la obra.

Por tal motivo, es de sostenerse que en tanto tenga vigencia la relación de trabajo, aún cuando sea por la obra determinada, debe operar el mismo tratamiento entre los sujetos de esa relación que el que la ley da para las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado. Esto quiere decir, que si cualquiera de las partes de la relación incumple sus obligaciones inherentes, debe ser compelida para que las cumpla. Con este razonamiento lógico-jurídico sería procedente, por ejemplo, la reinstalación forzosa de un trabajador que ha sido contratado por obra determinada, cuando ha sido objeto de un despido injustificado, o cuando por causa imputable al patrón ha tenido que separarse del trabajo.

Vale la pena señalar que el patrón es el encargado de probar la terminación de la relación de trabajo por obra determinada, ello lo confirma la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que señala: "Contrato de -

³⁹. Ob. cit. p. 223 y 224.

trabajo para obra determinada, Carga de la prueba.- Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo que es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para lo que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste ha sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace al fallar la junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato."⁴⁰

El trabajador y el patrón pueden estipular en el contrato por obra determinada, el tiempo en el cual se va a realizar el objeto, materia de dicho contrato; si al vencimiento de dicho término, aún no se ha concluido el trabajo objeto del mismo, éste subsistirá todo el tiempo hasta en tanto no se concluya. Así lo señala el artículo 39 de la Ley.

⁴⁰Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. citada por Eugenio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa-Méx. 1977 2. Edición p. 99.

Por lo que nuestra ley se refiere a la relación de trabajo determinado, para que esta tenga lugar deben reunirse los requisitos exigidos por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, y solamente los casos que este precepto enumera; Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes;

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

El precepto antes citado señala claramente cuando y en que casos se puede pactar una relación por tiempo determinado. Refiriendonos específicamente a la primera fracción, podemos señalar lo siguiente: Durante algunas temporadas se incrementan las ventas en los negocios comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios, necesariamente implica la posibilidad de celebrar un contrato solo por los meses en los que se ven aumentadas las ventas. De igual forma si una empresa no puede cumplir, con el personal normal con que cuenta, algún pedido especial, dado el incremento de ventas, la misma habrá de contratar trabajadores adicionales, pero sólo para ese propósito.

Luigi de Litala en su libro El contrato de Trabajos dice que "por ejemplo, si un ayudante es aceptado por todo el período de construcción de una casa, si un contador es aceptado como empleado para redactar un balance, en estos casos nos parece que el contrato es por tiempo determinado, ya que el prestador de servicio sabe que a la cesación de la redacción del balance, o a la cesación de la construcción de la casa, la relación de trabajo habrá determinado; término que puede prever por lo menos de un modo muy aproximado. Por el contrario, si un ayudante fuese aceptado para prestar su obra en todas las construcciones que una empresa realizará, el contrato será por tiempo indeterminado, ya que el prestador de servicios ignora cuando la empresa terminará la construcción."⁴¹ A continuación exponemos algunos otros ejemplos en los que se puede dar este tipo de relación por tiempo determinado: El trabajador que es contratado cubriendo un período de incapacidad temporal de otro trabajador. Aquí hay una fecha incierta del regreso al trabajo del titular; el trabajador que entra a ocupar interinamente un puesto mientras se sigue el procedimiento concursal, conforme a las normas de escalafón que rigen en una empresa determinada; también el que suple un puesto con el carácter interino cuando el titular del mismo ha obtenido permiso en forma abierta, esto es, sin precisar la fecha

41. Citado por Briseño Ruíz, Alberto. Ob. cit. p. 176.

de su regreso. En todos estos casos hay relación de trabajo, cuya duración es incierta para el trabajador sustituto pero las consecuencias jurídicas no pueden variar por esta sustitución. Por lo tanto, aún en estos supuestos o tipo de relación, tiene vigencia, complementariamente, al principio de estabilidad en el empleo, es decir, la aplicación a la regla general: la permanencia y duración de las relaciones laborales en tanto subsiste la materia del trabajo.

Para efectos de ilustrar un poco más sobre lo antes expuesto, creemos necesario señalar lo siguiente:

"Contrato de trabajo por tiempo determinado, Características y Prorroga. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37, y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la que este se celebra por tiempo determinado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En éste último caso, el contrato celebrado en estas condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo-

determinado sólo puede concluir el vencimiento del término-pactado, es cuando se ha agotado la causa que el dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón muestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término. Amparo directo -- 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de Febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José-Manuel Hernandez Saldaña. Amparo directo 581/79. Margarito-Carbene Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. Amparo directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Barerra. Amparo directo 6548/79 Roberto Franco Maldonado y carmén Lara Bautista. 11 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos

Ponente Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa. Amparo directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso."⁴²

Finalmente, los otros casos que la Ley determina la posibilidad de contratación por tiempo determinado, se refiere básicamente a algunos trabajos específicos, como es el caso de las minas, de acuerdo al artículo 38. Además de contemplar los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón, una vez que ha cumplido con la obligación de capacitar, y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto.

Por su parte el artículo 35 de la Ley de la materia, en su segunda parte, fija que las estipulaciones de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado deben ser expresas, ya que de lo contrario, se entenderá que son por tiempo indeterminado. Entendiendo por expreso lo que se encuentra escrito. En caso de que no exista documento que señale el tiempo o que precise la obra, se tratará de una relación por tiempo indeterminado.

42. Dávalos, José. Ob. cit. p. 119.

CAPITULO II

EL REGIMEN DEL TRABAJO BUROCRATICO FEDERAL

A) Antecedentes.

De acuerdo a lo manifestado en el artículo 123 Constitucional, originalmente, y en cumplimiento al mismo, en todos los Estados de la República se expidieron Leyes del Trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamento en su beneficio las diversas especialidades del trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, juntas de conciliación y Arbitraje, etc. Algunas leyes locales consignan derechos sociales en favor de los empleados públicos, por mencionar algunas:

"Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes - del 6 de Marzo de 1928. En el artículo 132 declara que los cargos, empleados y servicios que dependan de los poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas especiales de trabajo; establece las mismas jornadas y descansos para empleados particulares y públicos, en su artículo 134, pero

declara ilícitas las huelgas de empleados públicos (art. - 138).

Ley reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas - del 5 de marzo de 1927. Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considera como patrones a los poderes Federales del Estado y Municipales y sus servidores como trabajadores (art. 108).

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

Código del trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921. Define como empleados públicos a los trabajadores de uno y otro sexo que prestan su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias de gobierno-

(artículo 76), consignando en favor de aquéllos la jornada de ocho horas, así como gratificación por competencia y vacaciones (artículos 77 a 80).

Ley del descanso dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925. Concede un día de descanso cuando menos por cada seis de trabajo, en todo negocio agrícola, industrial, minero, comercial, de transportes, en establecimientos y oficinas públicas y privadas, etc."⁴³

Por otra parte, otras leyes excluyeron expresamente a los empleados públicos de la Legislación del Trabajo:

"Ley del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926. Exceptúa como patrones a los poderes Públicos del Estado y de los Municipios (artículo 5o., fracción III).

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

Código de trabajo del Estado de Yucatán de 16 de di

⁴³. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1980, p. 159.

ciembre de 1918. Excluye como patrones a los poderes Públicos del Estado y de los Municipios (artículo 4o. fracción - III)."⁴⁴

Las leyes reglamentarias del Trabajo y de la Previsión Social de todas las entidades de la república fueron - compiladas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en el año de 1928 con el título de Legislación - del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

El no uso de la facultad que le otorgaba el preámbulo del artículo 123 al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, sino sólo por las legislaturas de los Estados, originó que cada entidad tuviera una legislación - diversa a las demás entidades, siendo muchas de las mismas- contradictorias.

Como resultado de lo anterior, se reforma la fracción X del artículo 73 Constitucional y el preámbulo del - Artículo 123 y fracción XXIX del mismo, en los términos siguientes:

ARTICULO 73.- El Congreso tiene facultad:

X Para legislar en toda la República sobre minería-

44. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. p. 160.

comercio e instituciones de crédito..... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo:

XXIX. Se considera de utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y de otras de fines análogos.

A partir de la mencionada reforma constitucional se originó la Federalización de la Legislación del Trabajo en nuestro país. Posteriormente, se expidió la Ley Federal del

Trabajo de 1931 por el Congreso de la Unión y promulgada - por el presidente de la República el 18 de agosto del mismo año y publicada en el diario oficial de la federación el 28 del mismo mes. En el artículo 14 transitorio se declararon- derogadas todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de Trabajo, esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Originalmente las relaciones entre el Estado y sus- servidores se regían por el Derecho Administrativo y espe- cialmente por las leyes del servicio civil. En la declara- ción de Derechos Sociales del artículo 123 de la Constitu- ción de 1917 estaban incluidos los derechos de los trabaja- dores al servicio del Estado, eran normas aplicables a to- dos los trabajadores sin exclusión. Los derechos Sociales - de los trabajadores al servicio del Estado y de los munici- pios eran más amplio, pues comprendían todos los que se con- signaban en las treinta fracciones del artículo 123 Consti- tucional, esta teoría fue recogida por las leyes locales - del trabajo, pero a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se volvió a considerar la teoría del empleo como par- te del Derecho Administrativo, sin embargo, esta ley fue mo- dificada por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio - del Estado promulgada el 27 de noviembre de 1938 por el Pre

sidente de la República General Lázaro Cárdenas, y publicado en el diario oficial el 5 de diciembre del mismo mes y año.

"Dicho estatuto se expidió para proteger los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, creándose en favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del mencionado estatuto. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga. El mencionado Estatuto, compuesto de 115 artículos y 12 transitorios, quedó estructurado en los términos siguientes:

Título primero. Disposiciones generales; Título Segundo. Derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto. De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales; Título Quinto. De las prescripciones. Título Sexto. Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; Título Séptimo. De las sanciones por infracciones a la Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje."⁴⁵

⁴⁵. Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. p. 176.

Tal y como lo menciona el maestro Miguel Canton, al referirse sobre el mencionado estatuto; "Este estatuto jurídico, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel constitucional, al crearse el apartado B del artículo 123-- Constitucional."⁴⁶ Lo cual analizaremos más adelante. Este estatuto jurídico estuvo en vigor hasta el año de 1941 en este mismo año, el Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo estatuto. Este sigue los mismos principios sociales del Estatuto anterior, excepto en lo relativo a empleados de confianza cuya nómina fue aumentada; sin embargo se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto. Las principales disposiciones procesales del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de 1938, pasaron a formar parte del Estatuto Burocrático de 1941.

Los anteriores estatutos constituyen uno de los antecedentes más importantes de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático de 1963.

⁴⁶. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. México-1968. p. 97.

B) La lucha de la Burocracia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo - 2o., establece expresamente que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil. El primer reglamento al respecto fue expedido por el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez el 12 de - abril de 1934, con disposiciones favorables a los empleados públicos; pero no fue sino hasta que expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de septiembre de 1938, durante el régimen revolucionario del Presidente - Lázaro Cárdenas, cuando se estableció por primera vez un - nuevo derecho de carácter laboral en favor de los empleados públicos, creándose además, un régimen procesal con procedimientos especiales y un Tribunal de Arbitraje, encargado de dirigir los conflictos entre el Estado y sus servidores. El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referiirse a los sujetos del Derecho del Trabajo, denominados empleados, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares, como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que - forma parte de la clase obrera.

La lucha política de los burócratas originó que el-

mencionado Estatuto Cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, y así, - sus principios sustantivos y procesales se incorporan al artículo 123 por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el diario oficial de la federación de 5- de diciembre del mismo año, quedando integrado el propio artículo por dos apartados , el apartado A para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Así tenemos que, las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado B del artículo 123 de la Constitución, por el solo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas de trabajo entre el Estado y sus servidores en dicho artículo, dentro del título denominado Del trabajo y de la Previsión Social, la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de Derecho Laboral.

C) La relación de Trabajo.

Sobre la naturaleza jurídica de la relación, se han formulado diversas teorías, es decir, teorías para poder definir la naturaleza de las relaciones entre el Estado y sus servidores. Las teorías a las que hemos hecho mención, pue-

den quedar comprendidas dentro de tres grupos bien definidos; siendo estos los siguientes:

- 1) Las teorías de Derecho Privado.
- 2) Las teorías de Derecho Público.
- 3) Las teorías de Derecho Social.

Primeramente hablaremos de las teorías de Derecho Privado.

En algún tiempo se elaboraron diferentes teorías que pretendieron encuadrar las relaciones que surgen de la función pública, dentro de los parámetros del derecho civil tradicional. Lógicamente, el esfuerzo de estas teorías se concreta en encontrar alguna categoría jurídica de derecho privado, que pueda tener algún nexo o semejanza con la relación que estudiamos. Las propias teorías civilistas fueron impugnadas y desechadas por los más destacados juristas mexicanos, desde antes que el apartado B fuera incorporado al artículo 123 Constitucional.

La objeción a estas teorías se basaba en que la relación del empleado y funcionario con el Estado, independientemente del ordenamiento que los rige, es una relación de derecho público, y por tal circunstancia, el derecho pú-

blico será quien rija esta relación. Al respecto, el maestro Andres Serra Rojas comenta lo siguiente "El progreso del derecho administrativo es su plena liberación del derecho privado, y la elaboración de sus propias teorías, opiniones, tesis, principios y consecuencias administrativas siempre en relación con un ordenamiento jurídico que se apoye no en el interés privado, sino en los ineludibles mandatos de orden público, utilidad pública o interés general."⁴⁷

Hablaremos ahora de las teorías de derecho público. Estas teorías se fundan, esencialmente, en los siguientes principios:

La actividad del Estado es una actividad de derecho público, y que lógicamente es estudiada por el derecho constitucional y el derecho administrativo.

El Estado cumple su función a través de la acción de miles de personas físicas encargadas de llevar a cabo los fines del Estado.

La organización, creación y funcionamiento del Estado deben ser regulados por un régimen especial, diferente

⁴⁷. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México - 1974. p. 394.

del que rige a los particulares, inspirado en el propósito de que las necesidades generales sean eficaz, continua y regularmente satisfechas, en cumplimiento de los fines del Estado. Y precisamente este régimen jurídico especial lo constituye el derecho público.

Después de promulgada la constitución de 1917, se formaron dos corrientes sobre la aplicación del artículo 123 hacia los empleados federales. La primera que consideraba que este precepto no era aplicable a los trabajadores del Estado. Y la otra corriente que señalaba que si era aplicable dicho ordenamiento a los trabajadores antes mencionados. Primeramente, y hablando de la corriente primera, diremos que uno de los principales defensores fue el maestro Gabino Fraga y quien señalaba. "Como el empleado y el funcionario son titulares de las diversas esferas de competencia en las que se fragmenta la totalidad de las atribuciones del Estado, la relación de aquéllas con éste debe estar modelada sobre las exigencias que impone el cumplimiento de dichas atribuciones, siendo por lo mismo, relaciones que corresponden al derecho público."⁴⁸ Esta tesis se vio corroborada por la siguiente ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "Los trabajadores al servicio del Es-

⁴⁸. Citado por Miguel Du halt kraus. Una selva semántica y-jurídica. Editprial I.N.A.P. México 1979. p. 55.

tado no gozan de las prerrogativas que para los trabajado - res consignó el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concu rren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen."⁴⁹ Lógicamente y con ba - se en esta corriente administrativa, y de acuerdo con la - fracción II del artículo 89 Constitucional, el Presidente - de la República tenía amplias facultades para nombrar y re - mover libremente a los funcionarios y empleados federales. - Esta posición administrativa fue fortalecida por lo que men - cionaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, específicamente lo señalado en su artículo 20. Las relaciones entre el Esta - do y sus servidores se regirán por las leyes del servicio - civil que se expidan. De lo que se deducía que las relacio - nes entre el Estado y sus trabajadores caían dentro del ám - bito del derecho administrativo. Lo que se argumentaba era - que el Estado no tenía el carácter de patrono con respect - o a sus servidores, toda vez que no podía afirmarse que por - un lado estuviera la empresa capitalista, y por el otro el - elemento de trabajo. Ya que si desde el punto de vista gra - matical, la palabra trabajador comprendía a todo aquel que - desarrolla una actividad física o intelectual, a cambio de -

49. Duñalt Kraus, Miguel. Op. cit. p. 55.

una retribución convenida. Esta posición administrativa argumentaba que los trabajadores al servicio del Estado celebraban un contrato de trabajo de naturaleza sui géneris, - que en realidad entrañaba un acto administrativo, y por tal motivo el artículo 2o. de la ley de 1931 establecía que los servidores públicos no eran sujetos de derecho obrero, sino que sus relaciones para con el Estado debían regirse por una ley especial, como lo era el Estatuto jurídico.

Por otra parte, y hablando de la corriente que señalaba que el artículo 123 constitucional si era aplicable a los trabajadores al servicio del Estado. Se encontraba el maestro Trueba Urbina ya que argumentaba que el propio artículo, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo denominados "empleados" comprendía a los del sector burocrático, que también forman parte de la clase obrera, y quien mencionó "A partir de la Ley del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo".⁵⁰ En este caso, el maestro Trueba Urbina se refiere al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Este artículo fue suprimido en la Ley del Trabajo vigente.

⁵⁰ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. S.A. México 1975. p. 175.

Trueba Urbina, apoyando su teoría y estando en contra de la posición del Maestro Gabino Fraga, y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señalaba que con su teoría integral es justificada dialécticamente que todos aquellos que presten un servicio a otro son trabajadores y que como consecuencia lógica gozan de los derechos sociales con signados en su favor por el artículo 123 y sus leyes reglamentarias, aún cuando los que utilizan sus servicios no per tenezcan al factor de la producción denominado "capital", - sin embargo tienen el carácter de patrones, como es el caso del Estado. Finalmente, la adición del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, fortaleció la tesis de que las relaciones entre el Gobierno Federal y sus trabajadores cae dentro del ámbito del derecho laboral.

- Las Teorías de Derecho Social.

Las corrientes justificadas más recientes afirman - que las relaciones entre el Estado y sus servidores caen - dentro del ámbito de esta nueva rama, que es el Derecho Social. Y a este respecto, el maestro Lucio Mendieta y Nuñez nos da la siguiente definición "El derecho social es el con junto de leyes y disposiciones autónomas que establecen diferentes principios y procedimientos protectores en favor - de individuos, y sectores de la sociedad económicamente dé-

biles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo". ⁵¹ Ahora bien, dentro de las teorías de derecho social se manifiestan dos corrientes distintas: 1) Las que consideran que las relaciones entre el Estado y sus servidores como parte del derecho laboral, - y 2) Las que consideran las relaciones entre el Estado y sus servidores como una rama del derecho social, llamada de recho burocrático, pero con autonomía respecto del derecho laboral, y obviamente del derecho administrativo.

La primera de ellas, como ya lo señalamos con anterioridad, está representada por el maestro Alberto Trueba - Urbina, entre otros autores, y que como ya se mencionó, este mismo afirma que el derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del derecho del trabajo. En este sentido, algunos tratadistas mexicanos determinan que la prestación subordinada de un servicio, a cambio de una remuneración económica, es un elemento característico de una relación de naturaleza laboral, y que por consiguiente, este elemento de subordinación se da también en los trabajadores al servicio del Estado. La segunda corriente argumenta que simplemente basta analizar el oficio suscrito por el Presidente de la República por el cual envía a la Cámara de Sena

51 Citado por Miguel Duhaly Kraus, op. cit. p. 58.

dores la iniciativa que propone la inclusión del apartado "B" en el artículo 123 Constitucional, del cual se desprenden las siguientes frases: Justicia Social, protección para el trabajo de los servidores del Estado, los trabajadores - al servicio del Estado... no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 consigna para los demás trabajadores, entre otras, claramente se deduce que se trata de un derecho tutelar de la clase trabajadora al servicio del Estado, a la que se les otorgan las garantías sociales consignadas en el artículo 123 Constitucional. Y que por consiguiente, el apartado "B" del artículo antes citado, queda comprendido dentro del ámbito del Derecho Social.

D) El apartado "B" para los trabajadores al servicio del Estado.

Los Derechos Sociales contenidos en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, son exclusivos para la burocracia. Esta adición, es la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. Como consecuencia de ello, el texto original se convirtió en inciso "A" por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general a todo contrato de

trabajo. El apartado "B" con catorce fracciones, se refiere a los empleados del Gobierno; su texto, antes de que fuera modificado era así:

"Artículo 123. El congreso de la unión, sin contra-venir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domés-
ticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de
trabajo:

B) Entre los poderes de la Unión, los gobiernos del
Distrito Federal y de los territorios Federales y sus traba-
jadores;

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 cien-
to por ciento más de la remuneración fijada para el servi-
cio ordinario. En ningún caso el trabajador extraordinario-
podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces conse-
cutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el -

trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

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

IV.- Los salarios serán fijados por los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos. en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

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

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones, o embargos al salario, en los casos previstos por 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 esca
lafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de-
los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos -
o descansados por causa justificada, en los términos que fi
je la Ley. En caso de separación injustificada tendrán dereg
cho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la in-
demnización correspondiente, previo el procedimiento legal.
En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afect-
tados 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 asociar-
se para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimis-
mo 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 vio-
len de manera general y sistemática los derechos que éste -
artículo les consagra;

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

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesional
les; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la -

jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

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

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y 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, disfrutaran de asistencia médica y de obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

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

XII.- Los conflictos individuales, colectivos i intersindicales serán sometidos a un tribunal Federal y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores públicos, 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;

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

Este texto ha sido modificado con posterioridad, en los términos de las reformas siguientes:

- "Decreto de 6 de octubre de 1961, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 27 de noviembre del mismo año. Esta reforma, en realidad una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV de apartado "B" -

del artículo 123 Constitucional, porque se consideró que ha
bía una discrepancia entre el texto publicado y el que exig
tía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para pu
blicación al Ejecutivo. Fue propuesta por un grupo de sena-
dores durante la presidencia de Adolfo López Mateos.

- Decreto de 8 de noviembre de 1972, publicado en -
el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre del -
mismo año, en vigor al día siguiente de su publicación. Con
sistió en la reforma que se hizo al inciso f) de la frac -
ción XI del apartado "B" y en la adición que se hizo de una
segunda parte de la fracción XIII del propio apartado "B" -
del artículo 123 Constitucional.

- Decreto del 7 de octubre de 1974, publicado en el
Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre del mismo -
año. Modifica el texto del párrafo inicial del apartado "B"
del artículo 123 Constitucional, circunscribiendolo en lo -
conducente, al gobierno del Distrito Federal; ya no así a
los Gobiernos de los Territorios Federales, que dejaron de-
existir como tales para convertirse en Estados de la Federa
ción (Quintana Roo y Baja California Sur).

- Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en
el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del -

mismo año. Abarca las reformas que se hicieron a las fracciones VIII y IX inciso c), del apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Los nuevos textos de dichas fracciones se encuentran redactadas de la siguiente manera:

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

Esta forma es una adición. Se agregó una segunda parte al primitivo texto, con lo cual se quebranta el principio de igualdad de condiciones para el trabajo.

XI.-

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán 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 precibir un salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada

uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Esta reforma es superior a la que se efectuó en beneficio de las trabajadoras en general, misma que se contiene en la fracción V del apartado "A" del propio artículo 123 Constitucional.⁵²

E) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 1963.

Las normas sustantivas y procesales burocráticas, por ser parte integrante del artículo 123 Constitucional, tienen un carácter eminentemente social tanto proteccionista como reivindicatorio de los derechos de los empleados públicos que, como los obreros en general, también ha sido objeto de explotación y en ocasiones de muchas vejaciones.

La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del Estado

⁵² Trueba Urbina Alberto. ob. cit. p. 181.

Cardenista, mejorándolo en una técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz. Señala el maestro Gabino Fraga "...esta Ley define al trabajador al servicio del Estado como toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros..."⁵³ Por su parte, el jurista Miguel Cantón señala al respecto "Si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos".⁵⁴

El Derecho de los Trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de Derecho Social. La legislación Federal del Trabajo Burocrático de 1963, constituye la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional. parte integrante del Derecho Social, dicho apartado actualmente se encuentra integrado de la siguiente manera:

⁵³ ~~Derecho Administrativo~~. Editorial Porrúa, México 1991 p. 137.

⁵⁴ Cantón M. Miguel. ob. cit. p. 103.

"Artículo 123 Constitucional.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A).-

B).- Entre los poderes de la Unión, el Congreso del Distrito Federal y sus trabajadores:

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

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

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

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

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

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

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, - deducciones o 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 aptitud - des de los aspirantes. El Estado organizará escuela de Ad - ministración pública;

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

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

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

X.- Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los registros que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera sistemática y general los derechos que éste artículo le 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 trabajador por el tiempo que determine la Ley.

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

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

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

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

Las aportaciones de la seguridad social, regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

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

Los conflictos entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los -

cuerpos de seguridad pública así como el personal de servicio exterior que regirán por sus propias Leyes.

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

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social".⁵⁵

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consta de 165 artículos en diez títulos, como sigue:

Título Primero. Disposiciones Generales; Título Segundo. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares; Título Tercero. Del escalafón; Título Cuarto. De la Organización Colectiva de los trabajadores y de las Condiciones generales del trabajo; Título Quinto. De los ries-

⁵⁵ Alberto Trueba Urbina. Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático Ed. Porrúa, México-1989.

gos profesionales y de las enfermedades no profesionales; -
Título Sexto. De las Prescripciones; Título Séptimo. Del -
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedi-
miento ante el mismo; Título Octavo. De los medios de apre-
mio y de la ejecución de los laudos; Título Noveno. De los-
conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus
servidores; Título Décimo. De las correcciones disciplina -
rias y de las sanciones.

En cuanto a la jurisprudencia interpretativa de la-
Ley Burocrática, se puede dividir en dos partes: la parte -
sustantiva y la parte procesal.

En materia sustantiva, la Suprema Corte de Justicia
ha establecido diversas tesis, distinguiendo entre trabaja-
dores de base y de confianza a efecto de que la Ley Burocrá-
tica sólo se aplique a los primeros; en relación con los -
cambios de adscripción de los empleos públicos, los titula-
res de las unidades burocráticas están facultados para cam-
biar de adscripción a sus subordinados para que estén obli-
gados a probar la necesidad del cambio, por razones de buen
servicio, y en que siempre que en el nombramiento se haya -
precisado el lugar donde prestará aquéllos el trabajador -
del Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, existen-
precedentes muy importantes, en el sentido de que cuando el
titular de una dependencia burocrática expone por vía de -

excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese o por que semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. Respecto a las compensaciones que reciben los empleados públicos, cuando se les otorgue en forma permanente, constituyen parte del sueldo percibido; así mismo existen otras tesis jurisprudenciales sobre faltas de asistencia, incumplimiento del contrato, inmovilidad de los trabajadores, que son de singular importancia por cuanto que tienen por objeto reafirmar la relación laboral social que existe entre los empleados públicos y el Estado.

Por lo que se refiere a la doctrina procesal judicial, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado estos, si no son de base o de confianza; en caso de ser de base, la competencia se ha basado en las disposiciones expresas de la Ley; así mismo en los juicios laborales sólo se han considerado partes al empleado público y al Estado, aún cuando el motivo del conflicto aparecieran personas extrañas; en materia de pruebas, se han considerado en general los documentos como pruebas testimoniales escritas; por lo

que se refiere que el asignatario de un documento sea presentado ante el Tribunal a ratificar el mismo, a efecto de que la parte contraria pueda repreguntarlo; en cuanto a la prueba de confesión de los titulares, se ha adoptado el sistema de llevarla a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos, en cuanto a los laudos, se ha mantenido firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas". ⁵⁶

En la legislación de nuestro país, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmó los principios de los Estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como derecho social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas establecidos por el artículo 123, reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación profesional y limitando de tal manera el derecho de huelga que resulta imposible su realización práctica.

En algunas entidades federativas se han expedido estatutos jurídicos de los trabajadores al servicio de los Po

⁵⁶ Trueba Urbina, Alberto y Jorgue Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa.- México 1989.

deres de los Estado de Tlaxcala en 1957, Durango en 1967 y el Estado de México en 1939, incluyendo a los Municipios; - pero dichos Estatutos son inconstitucionales, porque sólo - el Congreso Federal tiene facultades para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional. En conse - cuencia, las legislaturas locales, a partir de la reforma - constitucional de 1929, otorgó la atribución de legislar en materia del trabajo al Congreso de la Unión, y por tal motivo, las mismas no tienen facultad de dictar leyes del trabajo.

CAPITULO III
SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES
EVENTUALES AL SERVICIO DEL D.D.F.

a) Clases de Trabajadores al Servicio del D.D.F.

Primeramente debemos entender que los trabajadores al servicio del Estado son el elemento humano de que se sirve el gobierno para ejercer su actividad en la administración de los servicios públicos, como son salubridad, seguridad social, educación, servicios a la comunidad, entre -- otros, que redundan en beneficio del público. Y que finalmente ejecutan las disposiciones emitidas por el Gobierno, para el buen funcionamiento de la administración pública, a cambio de que el Estado le proporcione al trabajador un decoroso nivel de vida. Por su parte, y hablando primero en forma general, el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado señala que trabajador es -- toda persona que presta un servicio físico o intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores eventuales. Para dar una clasificación de los trabajadores al servicio del Departamento, creemos conveniente primero dar una clasificación general de los trabajadores al servicio del -- Estado.

Así tenemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado clasifica a sus trabajadores como de base y de confianza. El artículo 5o. del referido ordenamiento dispone: son trabajadores de confianza I.- Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República; II.- En el poder ejecutivo: los directores y subdirectores y subdirectores generales; jefes y subjefes de departamento o instituto; tesoreros y subtesoreros; cajeros generales; contralores; contadores y subcontadores generales; procuradores y subprocuradores fiscales; gerentes y subgerentes; intedentes; encargados directos de adquisiciones y compras; inspectores de impuestos, derechos productos y aprovechamiento de los servicios no educativos, ...etc. Por otro lado el artículo 6o. establece: son trabajadores de Base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamóviles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Además de esta clasificación a que se refiere la Ley, se derivan otras de la misma, al clasificar a los trabajadores en su artículo 3o. en: Trabajadores con nombramiento, a lista de raya y temporales o por contrato.- Atendiendo a la organización administrativa el maestro -- Andres Serra Rojas clasifica a los trabajadores al Servicio del Estado en los siguientes grupos:

"Primer grupo. Los sometidos a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley Federal del Trabajo; Segundo grupo. De base y de confianza; Tercer grupo. De definitivos, interinos, provisionales o por obra determinada a tiempo fijo; Cuarto grupo. De presupuesto fijo y supernumerarios; Quinto grupo. Con nombramiento a lista de raya y por contrato; Sexto grupo. Autoridades y Órganos auxiliares."(57)

Finalmente el Doctor Acosta romero clasifica a los servidores del Estado en:

"1.- Altos funcionarios, funcionarios y empleados;-
2.- Según la entidad a la que presta sus servicios federales (a la administración central), Estatales, Municipales (a organismos descentralizados). 3.- Por su régimen especial; de base, de confianza dependientes directamente de la administración central y de base, de confianza dependientes directamente de la administración central y de organismos descentralizados. 4.- Según el tiempo en que desempeñen sus funciones definitivos, interinos, provisionales, por obra determinada, a tiempo fijo es lista de raya."⁵⁸

57. Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, México 1977, p. 385

58. Teoría General del Derecho Administrativo Ed. Porrúa - México 1990 p. 304.

Después de hacer un breve bosquejo de la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado, pasemos ahora a lo que es el punto en cuestión, clases de trabajadores al servicio del Departamento del Distrito Federal. Al respecto, las condiciones generales de trabajo del Departamento del Distrito Federal, en su capítulo II, específicamente en su artículo 13 fracción III menciona que los nombramientos deberán contener: El caracter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada. Posteriormente el artículo 16 del mismo ordenamiento nos explica lo que debe entenderse por nombramiento definitivo, que seria en todo caso un trabajador de base: El nombramiento definitivo es el que se expide para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses, debiendose estar en todo caso al reglamento de escalafón. El artículo 17 del mismo ordenamiento señala lo que debemos entender por un trabajador de caracter provisional: El nombramiento es de caracter provisional cuando se expida a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute la licencia sin goce de sueldo, en los términos de los incisos a), b), y c) de la fracción VIII del artículo 43 de la Ley; así mismo, se consideraran provisionales las vacantes que se originen por demandas ante el tribunal hasta en tanto éste no dicte el laudo definitivo. Por otro lado el artículo 18 señala lo re

ferente al trabajador interino diciendo lo siguiente: El nombramiento es interino cuando se expide a trabajadores que ocupen vacantes temporales que no excedan de seis meses. Los titulares de las unidades administrativas nombrarán y removerán libremente a los empleados interinos, procurando que la designación recaiga entre los trabajadores del grupo en que ocurra la vacante. El desempeño de un puesto interino no crea derechos escalafonarios.

El artículo 29 del multicitado ordenamiento señala lo siguiente: El nombramiento de un trabajador para prestar sus servicios por tiempo fijo o para obra determinada deberá mencionar concretamente dicha característica. Continúa diciendo el artículo 20: En caso de nombramiento por tiempo fijo o para obra determinada dejará de surtir sus efectos por conclusión del término o de la obra determinante de su designación. Las personas que deben desempeñar esos puestos o servicios serán designadas libremente por el titular del Departamento.

Las mismas Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, en su artículo 21 menciona los requisitos que debe reunir una persona para ser trabajador al servicio del Departamento: I.- Tener como mínimo 16 años de edad. II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el -

caso previsto en el artículo 9 de la Ley. III.- Tener la escolaridad que requiera el puesto, y reunir las características de aptitud y experiencia necesarias, y IV.- Gozar de buena salud no padecer enfermedad transmisible o padecer una incapacidad que impida desempeñar el puesto que se inspira. Los requisitos anteriores se deberán comprobar con los documentos correspondientes.

Finalmente, las presentes condiciones de trabajo, señalan en su artículo 25 lo siguiente: Los trabajadores del departamento serán de base o de confianza en los términos de los artículos 4o., 5o., y 6to. de la Ley. Lógicamente se refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por otro lado, la Normatividad en Materia de Administración de Recursos del Departamento del Distrito Federal, en su capítulo VI. relativo a Administración de personal, específicamente en su inciso "C" Recursos Presupuestales Para Pago de Prestaciones de Seguridad Social, señala lo siguiente: 1.- En cualquiera de las siete modalidades (base, lista de raya base, honorarios, becarios, haberes, eventuales y estructura) a través de las que el D.D.F. incorpora personal a su plantilla de trabajo, las percepciones se ajustarán a los tabuladores autorizados por la Direc

ción General de Servicio Civil de la Secretaría de Programación y Presupuesto, que en su momento serán debida y oportunamente comunicados por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal. Al mencionar en un principio este punto siete modalidades, debemos aclarar que en realidad son seis, toda vez que por lo que respecta a los becarios, no es precisamente un tipo de trabajador, sino que como habla de las partidas presupuestales, los becarios son las personas que prestan su servicio social dentro del Departamento y que consecuentemente se hacen acreedores a una beca y que esto afecta las partidas presupuestales del propio Departamento del Distrito Federal. Primeramente se señala a los trabajadores de Base, y al igual que las Condiciones de Trabajo del D.D.F. indica la normatividad que son los que se incorporan al Departamento en una plaza definitiva o, agregando algo más, a través de la ocupación de un interinato, según sea el caso. Por lo que respecta a los trabajadores de lista de Raya Base, menciona la presente normatividad que es todo aquél que ingrese a través de la nómina cinco y se incorpore a la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya. Y sus percepciones se calcularán sobre la base de días laborados. Lamentablemente esto no nos explica que debemos entender por un trabajador a Lista de Raya. Pero como lo señala el maestro Miguel Duhalt Kraus: -- "Así existen dos clases de trabajadores: 6.1 Los que están-

sujetos a un nombramiento. 6.2 Los que figuran en las listas de Raya. Estos últimos tienen dos características: a).- Son siempre trabajadores temporales, porque las listas de raya solo pueden consignar trabajadores temporales... b).- Son trabajadores de base, cuando no están incluidos en la enumeración de los empleados de confianza."⁵⁴ De lo anterior se desprende que finalmente los trabajadores a Lista de Raya, son trabajadores de base. Por lo que respecta a los trabajadores por honorarios, la normatividad en cuestión menciona que los contratos de honorarios sólo deberán celebrarse para la prestación de servicios eminentemente profesionales. Queda abolida la práctica de incorporar, por esta vía, al personal para el desempeño de labores iguales adscritas a personal de base o de confianza que integran la plantilla de las unidades administrativas. La celebración de los contratos de honorarios sólo procederá en casos debidamente justificados, siempre que las unidades administrativas no pueden satisfacer las necesidades de esos servicios con el personal y los recursos técnicos con que cuentan. Y señala finalmente que la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal determinará como improcedentes los contratos que no cumplen estrictamente con los lineamientos que se han señalado anteriormente. Por lo que se refiere a la categoría de trabajadores de haberes, se men-

54. Op. Cit. p. 87.

ciona que corresponde a la persona que desempeña sus servicios dentro de la Secretaría General de Protección y Vialidad, con funciones de policía, o que esté incorporado a cualquiera de los agrupamientos policíacos que dependen de esa Secretaría General. Por trabajador eventual, de acuerdo a la normatividad, como aquella persona contratada por un tiempo determinado para el desempeño de tareas complementarias en programas prioritarios, o que en todo caso correspondan a actividades que requieran realizar durante un periodo determinado. Su contrato se establecerá por el tiempo que la contingencia lo amerite y no podrá tener una vigencia mayor a dos meses, salvo autorización expresa de la Dirección expresa de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal. Los trabajadores de estructura, que es la última categoría que menciona la normatividad, son en otras palabras, los llamados trabajadores de confianza al servicio del Departamento del Distrito Federal. Para lo cual debemos considerar dos criterios, primeramente los que su nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República, como es el Regente del propio Departamento. Y en segundo término, por la naturaleza de sus funciones, como es el caso de inspectores, miembros de los servicios policíacos, subdirectores, subdelegados, etc. Como hemos podido apreciar, a diferencia de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento, la Normativi-

dad, menciona otros dos tipos de trabajadores que son los de haberes y los de honorarios, pero finalmente creemos - que por lo que respecta a los haberes, son trabajadores de confianza, por ser exclusivamente de la Dirección General de Protección y Vialidad, con funciones de policía, pero - son llamados así, haberes, únicamente para efectos presu - puestales.

B) Concepto de trabajador eventual.

Toda empresa necesita de cierto grupo de trabajadores que cubran labores accidentales, mismas que no son las propias y normales de la empresa, entre este tipo de actividades podemos mencionar las reparaciones de emergencia - ampliaciones, cubrir alguna vacante temporal de algún trabajador, o en ocasiones y con motivo de la suspensión de - la relación de trabajo, etc. En estos supuestos el patrón - tiene la necesidad de contratar a personal adicional y que por lo mismo no constituyan una necesidad permanente den - tro de la empresa, es en este caso cuando hablamos de trabajadores eventuales.

De lo anterior y de acuerdo con el punto de vista - del Doctor Mario de la Cueva resulta que el trabajador eventual: "Es el que no satisface los requisitos de planta, ...

Son las que cumplen actitudes ocasionales, aquellos que no constituyen una necesidad permanente de la empresa."⁶⁰ Por su parte el manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para control de personal eventual del Departamento del Distrito Federal, nos da su definición de trabajador eventual: - "Trabajador eventual, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza no sean permanentes."⁶¹ Lo fundamental de este tipo de trabajadores es lo impredecible y lo accidental de su trabajo, pues no se sabe en que momento se necesitaran ni por cuanto tiempo, y menos si es posible saber cuando reaparecerán esas causas que dan origen a que se les llame de nuevo a trabajar, pues cuando las causas se repiten constantemente y de manera predecible en el tiempo, estamos cayendo en el terreno de los trabajadores de temporada, los cuales son trabajadores de planta.

Si tratáramos de clasificar a los trabajadores eventuales, los dividiremos por las dos causas que crean la necesidad de utilizar este tipo de trabajadores: a) La sustitución temporal de un trabajador permanente; b) La realización de obras accidentales.

⁶⁰. De la Cueva Mario, op. cit. p. 227

⁶¹. Dirección de administración de personal, D.D.F.

a) La sustitución temporal de un trabajador permanente.- Este tipo de relación es el más frecuente y deriva de la necesidad de cubrir el puesto de un trabajador faltista, enfermo o que se encuentre de vacaciones, y en general- que esté ausente por cualquiera de las causas de suspensión consignados en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. Resulta evidente que en estos casos, la naturaleza de la relación de trabajo es temporal, ya que al regresar el trabajador se extinguirán las causas que dieron origen a este tipo de relación. De lo anterior resulta importante observar, y esta es una característica válida tanto para los-trabajadores eventuales como los de temporada, que la duración de la relación nunca se podrá precisar con exactitud,- pues si el trabajador enfermo no se recupera en el tiempo -previsto o vuelve a faltar al otro día el ausente, el eventual tendrá derecho a continuar en su puesto, de tal forma- que el periodo de trabajo siempre será un tanto impreciso.

b) La realización de obras accidentales. Las causas que le dan origen por orden de importancia son: exceso de -trabajo, labores de mantenimiento no ordinario, trabajo de-ampliación o proveniente de siniestros que hacen necesa --rias las labores de reconstrucción.

Por otra parte hemos querido manifestar la opinión-

de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que el patrón es el encargado de justificar la contratación temporal y eventual, opinión que a la letra dice: "La carta en que un trabajador haya manifestado que entraba a trabajar temporalmente en una empresa y sin expresar cuales eran las causas que daban origen a la temporalidad del contrato, no es suficiente para acreditar que tal trabajador tenga el carácter de eventual, toda vez que para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, es decir, que la naturaleza del servicio que se va a prestar, amerita celebrar un contrato por tiempo definido, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón al término del contrato."

Amparo directo 1334/66.- Joaquín Juárez Magdaleno.- 15 de Noviembre de 1966.- 5 votos.- presidente.- Alfonso Guzmán Neyra.- Semanario Judicial de la Federación.- Sexta Epoca.- Volúmen CXIII.- Quinta parte.- noviembre de 1966 - Cuarta sala.- pág. 36".

Por nuestra parte, consideramos que el trabajador eventual es aquel que dentro de una empresa, establecimiento o institución, realiza funciones que no constituyen el fin de estas, puesto que esas funciones son propias de los trabajadores de base o de planta.

C) Análisis Jurídico del Manual de Normas,
Sistemas y Procedimientos para Control
de Personal eventual del Departamento
del Distrito Federal.

Primeramente el manual en cuestión hace mención al contenido del mismo. Así, comienza por señalar como primer punto la introducción, posteriormente el fundamento legal, normas generales, catálogo de puestos y tabulador de sueldos y plantilla válida y por último, procedimientos e instructivos. Por lo que respecta al primer punto que es la introducción, el mismo indica, de una manera muy general que es lo que debe entenderse por trabajador eventual. Señala también que unidades administrativas del Departamento del Distrito Federal podrán contratar personal eventual, y que a la letra dice: ...para 1990 sólo podrán contratar personal eventual las unidades administrativas y órganos desconcentrados del D.D.F. que en el año próximo pasado contaron con la autorización de la oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal (DGADP) para manejar este tipo de personal. El número de trabajadores que cada área podrá contratar como máximo, deberá ajustarse a la planilla válida por la DGADP, en la que se indican además funciones y niveles...

Por último, la introducción en su parte final, termina diciendo que el documento en cuestión contiene la información y los procedimientos que habrán de seguirse para la administración del personal eventual. Y contiene además el catálogo de puestos, el tabulador y la plantilla válida, que servirá de base para la contratación.

El fundamento legal es el segundo punto del manual analizado. El mismo indica de una manera muy concreta las leyes y reglamentos que sirvieron de base para la elaboración. Así señala en primer término, y de donde emanan todas las leyes y reglamentos de nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente el artículo 123, apartados A y B. En segundo lugar, la Ley orgánica del Departamento del Distrito Federal. Dicha Ley orgánica habla sobre los programas de trabajo que habrá de realizar el propio departamento, así como sus metas en cuanto a servicios públicos se refiere.

Posteriormente señala el Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal. Pero en el mismo no encontramos ninguna disposición que hable sobre el personal eventual. A continuación, la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional. En esta Ley si encontramos algunos -

preceptos que hablan sobre los trabajadores en cuestión. - Como siguiente punto esta la Ley Federal del Trabajo, y que como se menciona en el reglamento que se analiza, la misma será de aplicación supletoria. Después, la Ley de presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal. Que junto con el reglamento de la misma regulan lo referente a las erogaciones y partidas presupuestales con las que habran de solventar estos gastos. Y por último, el Acuerdo que dispone las acciones concretas que las dependencias y entidades de la - Administración Pública Federal deberán instrumentar para la simplificación Administrativa a fin de reducir, agilizar y dar transparencia a los procedimientos y trámites que se - realicen. De hecho este acuerdo trata lo referente a los pasos que han de seguirse para evitar los excesivos trámites-burocráticos, a fin de agilizar todo tipo de trámite en lo referente a la contratación del personal eventual, que lógicamente esto repercutirá en lograr los objetivos y fines - del propio Departamento del Distrito Federal.

Por lo que respecta al siguiente punto del manual, - normas generales; el mismo señala una segunda división, la cual es: 1) Conceptos generales, 2) Políticas para el ejercicio del presupuesto, 3) Políticas para el reclutamiento y selección, 4) Políticas de pagos, 5) Políticas para las relaciones laborales, y 6) Políticas de control y seguimiento.

Dentro de los conceptos generales señala en primer término, lo que para el Departamento debe entenderse como - trabajador eventual y dice: Trabajador eventual, es toda -- persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza - no son permanentes. Definición que creemos aceptable, pero- que posteriormente se señalará porque no es aplicable al De partamento del Distrito Federal. Además señala que las nor- mas aquí establecidas, así como la observancia de las mis- mas, es obligatoria para todas las unidades administrativas del Departamento. Otro párrafo muy importante es: Sólo po- drá designarse personal eventual para los programas de tra- bajo, que fueron formulados y autorizados en base a las ne- cesidades y prioridades específicas de trabajos especiales- que se presten como complemento al desarrollo de las funcio- nes normales. Si consideramos que una de las principales fi nalidades del Departamento del Distrito Federal, es la de - servicios públicos, no se tiene porque distinguir entre pro- gramas de trabajo específicos y funciones normales, es de - cir, tanto unos como otros se constituyen una actividad - permanente del organismo del Departamento. Desde este punto de vista, creemos que no debieran ser llamados trabajadores eventuales.

A continuación señala el manual de referencia: La -

designación del personal eventual será por tiempo fijo o por obra determinada y deberá expedirla el Director General, delegado o titular del órgano desconcentrado, absteniéndose de cubrir puestos de los considerados de estructura: la violación de esta norma dará lugar a fincar la responsabilidad administrativa que proceda. También en este punto, no tiene porque limitarse la contratación de personal a un tiempo determinado, porque no se sabe con exactitud, cuanto durará la circunstancia que realizará el trabajador eventual es decir, la actividad accidental que habrá de realizar el mismo. A excepción de cuando se trata de cubrir a un trabajador de base.

La dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, será la única facultada para autorizar el número de trabajadores eventuales y la Dirección General de Programación y Presupuesto para autorizar los montos presupuestarios que afecten este capítulo. No debiera de dejarse la designación del número de personal eventual a dicha dirección sino la magnitud de la actividad circunstancial a realizar. Además dice que los encargados de la administración en las unidades Administrativas Delegacionales y demás órganos desconcentrados, serán los responsables de elaborar y remitir los informes que les solicite la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

Cómo punto número dos del capítulo Conceptos Generales, se encuentra el de: Políticas para el ejercicio del Presupuesto. Prácticamente este punto habla lo referente a que el número de trabajadores eventuales estará sujeto a las disponibilidades presupuestarias y techo financiero asignado para su ejercicio. Además de que podrán realizarse modificaciones de orden presupuestario, en función de las necesidades que surjan, siempre previa solicitud y dictamen favorable de la Dirección General de Programación y Presupuesto, notificando estas a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal para su información. Un punto que creemos muy interesante, es el siguiente: la solicitud de personal eventual, siempre se deberá limitar al presupuesto y plantilla autorizada que corresponda, y deberá requerirse al monto de los recursos disponibles, ajustándose a los programas prioritarios y metas establecidas. Es indudable que al hablar de programas prioritarios y metas establecidas, estamos hablando del objetivo del Departamento, es decir, del fin de la empresa. Que en este caso quienes tendrían que realizar estos programas sería el personal de base y no el personal eventual.

POLITICA PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCION. De hecho este punto lo señalan en no más de diez renglones, diciendo que: El reclutamiento y selección del personal even-

tual, será realizado bajo la estricta responsabilidad y autoridad plena de la Unidad Administrativa, Delegación u otro Organo Desconcentrado que lo requiera, sobre la base de la planilla valida por la Oficialia Mayor, a través de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

POLITICAS DE PAGOS, de igual forma en este punto se señala que los pagos para personal eventual siempre se deberán llevar a cabo por concepto de los días laborados durante la quincena únicamente. Tal y como se señala, el trabajador eventual no le será retribuido más que lo que trabaja, no así los días de descanso. Además queda prohibido el tiempo extra para ellos, y como se señala: en ningún caso deberá emplearse como un complemento salarial o para otorgar incremento a los servidores públicos.

Claramente estas últimas palabras se estan refiriendo a "servidores públicos" y como puede apreciarse si es trabajador eventual no debiera de ser llamado servidor público, por que este término corresponde a un trabajador que su actividad está encaminada a un servicio público, que es el objetivo del Departamento del Distrito Federal, y no a una actividad meramente accidental. Por último agrega el presente punto: los trabajadores tendrán derecho a un agui-

naldo que se les cubrirá en la forma y términos que establezca el decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal, refiriéndose en este caso al Presidente de la República.

POLITICAS PARA LAS RELACIONES LABORALES. En este punto si es importante hacer incapie en cada uno de sus párrafos, por las cuestiones que se iran señalando. Comienza diciendo: la terminación de la relación laboral con el personal eventual procede por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación. Al hablar del término es decir, tiempo, nos referimos al periodo por el cual será contratado el personal eventual. Pero este tiempo estará de terminado por la naturaleza del trabajo que se va a prestar, y no como lo menciona el presente manual. Lo anterior por lo siguiente: Si la designación es por tiempo fijo, el término no deberá exceder de cinco meses y medio. El departamento por propia voluntad no puede fijar el tiempo que el trabajador eventual estará a su disposición, sino que este deberá estar sujeto al trabajo que vaya a realizar. Caso contrario es cuando es contratado para obra determinada, señalando a este respecto: Tratandose de designación por obra determinada, deberá al concluirse ésta, elaborarse una acta de recepción de obra, con el fin de acreditar fehacientemente tal circunstancia, para dar por terminada la relación la

boral sin responsabilidad para el Departamento. El siguiente párrafo menciona: En los casos de que las necesidades del servicio se tenga que hacer uso nuevamente de los servicios de este personal, debe de haber una interrupción de labores de una quincena por lo menos para poder otorgarle la nueva designación. Volviendo a hacer incapie sobre el tiempo, si el trabajo a desarrollar por el trabajador eventual va más allá de los cinco meses y medio, éste deberá seguir realizando dicha actividad, y no como erróneamente lo menciona el presente punto. De cortar la relación laboral por quince días para luego volver a contratarlo. Por último habla de la expedición de credenciales de identificación, mencionando que estas solo será para efectos del cobro, y que su expedición quedará a cargo de la Unidad Administrativa, Delegación u otro Organo desconcentrado del Departamento del Distrito Federal.

POLITICAS Y CONTROL DE SEGUIMIENTO. Como último punto, el mismo menciona que deberá de establecerse registros y controles que permitan contar con datos precisos y oportunos sobre el personal eventual, apegandose para ello a los procedimientos determinados por la Oficialia Mayor del Departamento del Distrito Federal. Igualmente la obligación de contar con un expediente de cada una de las personas designadas bajo este régimen, que deberá contener copias fie-

les de los documentos originales necesarios para el alta del trabajador eventual y tener registrada la firma y fotografía reciente. Finalmente este punto dice que la Oficialía Mayor, con fundamento en el artículo 7o. fracción XV del reglamento interior, vigilará el cumplimiento de las normas que se establecen.

Como tercer punto del contenido de este manual tenemos el catálogo de puestos, tabulador de sueldos y plantilla válida. Prácticamente en este punto se señalan los puestos para los trabajadores eventuales. Mismos que se clasifican en cinco categorías. La primera de ellas señala los puestos que están considerados dentro de la categoría de servicios, así tenemos a los siguientes: albañil, ayudante en general, barrendero, cadenero, carpintero obra negra, chofer, ebanista, electricista, herrero, hojalatero, jardinero, jefe de taller, mecánico, operador de maquinaria pesada, peón, pintor, plomero, sobrestante, soldador, vidriero y yesero. La segunda categoría corresponde a los técnicos, así tenemos los siguientes: analista, dibujante, técnico en general, supervisor, y topógrafo. Dentro del ramo de la educación, tenemos al siguiente: Profesor. Dentro del grupo administrativo tenemos a; Almacenista, auxiliar, contralor de asistencia y mecanografa. Por último dentro del ramo profesional tenemos a: Pasante y el profesionista. Posteriormente

te se señala el nivel que debe corresponderle a cada puesto, así como el salario del mismo.

Dentro de este tercer punto, existe un encabezado - en el que se mencionan los siguientes puntos: 1.- Integración del programa de trabajo eventual. 2.- Requisición y selección de personal eventual. 3.- Altas y designación de personal eventual. 4.- Control de asistencia de personal eventual. 5.- Pago de personal eventual. 6.- Control del ejercicio por área del personal eventual. 7.- Cambios de personal eventual; a su vez este mismo se divide en: promociones, cambios de zona y promociones y cambios de zona. 8.- Bajas de personal eventual, y, 9.- Información a las áreas centrales.

Dentro del punto número uno, que es la integración del programa de trabajo eventual, se encuentra planteado el objetivo del mismo. Consideramos que lo que se señala en él, es muy importante, mismo que a la letra dice: Objetivos.- Integrar con anticipación las necesidades del personal eventual que requieren las áreas como apoyo a sus actividades normales. Analizando un poco las líneas antes escritas, vemos claramente que existe una predisposición para ocupar al personal eventual en las actividades normales del

propio Departamento, es decir, el mismo será ocupado para - desarrollar actividades que constituyen el fin del departamento. Y no para desarrollar actividades meramente accidentales. De ahí la importancia de hacer incapié en lo que se tiene programado como el objetivo de este tercer punto.

POLITICAS Y NORMAS DE OPERACION

Este punto establece quién deberá formular los programas de trabajo para el personal eventual, mencionando -- que las Subdelegaciones o Direcciones de área serán las encargadas de elaborarlos, lógicamente atendiendo las necesidades o prioridades específicas de trabajos eventuales que se presenten como complemento al desarrollo de sus funciones normales. Y el área de recursos humanos, deberá comunicar oportunamente a las direcciones de área solicitante la plantilla de personal eventual autorizado. Consecuentemente esta área solamente dará trámite a las requisiciones de personal eventual, que se ajuste al presupuesto y plantilla autorizada. Posteriormente, en un total de siete hojas se explican los trámites administrativos que habrán de seguirse para elaborar las formas y requisiciones del personal eventual.

REQUISICION Y SELECCION DE PERSONAL EVENTUAL

El objetivo de este punto es el reclutar y seleccionar al personal eventual idóneo con las características necesarias para cubrir vacantes de personal eventual que se originen en las áreas, a fin de llevar a cabo los programas prioritarios. Nuevamente nos encontramos con el punto relativo a programas prioritarios. Y analizando esta situación, creemos que si el personal eventual es ocupado para lograr los programas prioritarios del Ayuntamiento del Distrito Federal, este personal no debiera de ser llamado eventual.

En este punto se menciona que el responsable del área se encargará de la elaboración de la forma "Requisición de Personal", para solicitar candidatos a ocupar sus vacantes de personal eventual acompañados del original de alta en el Registro Federal de Contribuyentes de la S.H.C.-P. Además el área de recursos humanos solicitará a los candidatos a ocupar plazas vacantes, copia fiel de los originales de los originales de los siguientes documentos: Acta de nacimiento, cartilla militar liberada, comprobantes de estudios (según escolaridad), comprobante de domicilio y alta del registro federal de contribuyentes. Algo que es importante señalar, es que se menciona que el personal eventual deberá ser reclutado y seleccionado de las zonas cercanas a

la entidad, hecho que en la realidad nunca sucede. Finalmente agrega que la designación de personal eventual será por obra determinada o tiempo fijo, quince días antes del término de este período se le comunicará que a esa fecha concluirá la relación laboral y causará baja automática. Volviendo a insistir en este aspecto, no es posible prevenir el factor tiempo, en virtud de que la propia ley señala que si subsiste la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará vigente hasta que esta termine. Posteriormente en un total de cinco hojas se explican los trámites administrativos que habrá de seguirse para la elaboración de formato de selección de personal eventual.

ALTA Y DESIGNACION DE PERSONAL EVENTUAL

El objetivo de este punto es llevar a cabo de manera ágil y eficaz las altas del personal eventual designado. Para efectuar cualquier alta de personal eventual deberá existir previamente la autorización de la designación para tramitarse en el área de recursos humanos. Lo que nos llamó la atención es que se indica que por ningún motivo los empleados de base lista de raya o de honorarios que laboran en alguna otra unidad administrativa, delegación y órganos-desconcentrados del D.D.F. podrán participar en los programas eventuales percibiendo remuneración. De violarse esta

norma, se le fincará responsabilidades al funcionario responsable. La realidad es que se da todo lo contrario. Estos, existe personal de base y lista de raya que en otras dependencias distintas a las que prestan sus servicios, son contratados como personal eventual. Y la mayoría de las veces, realizan las mismas funciones que realizan en sus originales centros de trabajo.

Aunque esto es muy independiente a lo que estamos tratando. Lo importante es hacer notar que en la mayoría de las veces el personal eventual realiza las mismas funciones que el personal de base y lista de raya. A continuación, el siguiente párrafo encierra un punto muy importante que encierra un punto muy importante que encierra algo de lo que se esta tratando en el presente trabajo: la designación, se refiere al personal eventual, procederá siempre y cuando no se desvirtue la función que el trabajador va a desempeñar dentro de la obra de que se trate y no adquiera el caracter de permanente. Sabemos que el hecho de adquirir el caracter de permanente no es porque un funcionario lo designe, sino por la naturaleza del trabajo que se va a desarrollar. Y que generalmente dentro del Departamento del Distrito Federal, los trabajadores eventuales adquieren ese caracter.

Además se prohíbe que no procederá la designación -

de personal eventual en un mismo programa, de parientes en primer grado, así como la del personal que sea menor de 16 años cumplidos. Además de que el área de recursos humanos - proporcionará al personal eventual una tarjeta de identificación, que tendrá validez únicamente para identificar a este en el momento del cobro. Seguramente esto para limitar - al trabajador eventual, en cuanto a que si este quiere de - mandar al Departamento, no tenga las pruebas suficientes pa - ra acreditar sus extremos. Pero es bien sabido que existen - otros elementos probatorios para acreditar los extremos plan - teados. Por último, el área de recursos humanos deberá inte - grar un kardex, con la finalidad de llevar un control sobre dicho personal. Consecuentemente, en un total de trece pági - nas se explican todos los trámites administrativos que han - de seguirse para dar de alta al personal eventual. En este - mismo punto, aparece un contrato por tiempo determinado, - que se le hace firmar al trabajador eventual, y que creemos conveniente transcribirlo:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, QUE CELEBRAN -
POR UNA PARTE EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, REPRE -
SENTADO POR _____ A QUIEN EN -
LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL DEPARTAMENTO" Y POR LA OTRA -
C. _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINA -
RA "EL TRABAJADOR" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES

Y CLAUSULAS.

D E C L A R A C I O N E S

1a).- Declara el "Departamento", que tiene como propósito - contratar los servicios de el "Trabajador" por tiempo determinado, con carácter de eventual, asignándole por tal motivo la categoría de _____

2a).- Declara "El Trabajador", que se encuentra enterado de la anterior declaración y que esta en aptitud y condiciones de prestar sus servicios subordinados por tiempo determinado en la _____ en la _____ inteligencia de que una vez concluido el término cesará la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el "Departamento".

Expuesto lo anterior, las partes de común acuerdo, otorgan las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMER: SUBORDINACION Y SERVICIOS.- "El Trabajador", prestará sus servicios adscrito a la _____ del Departamento en _____ mismo que consistirá en _____

SEGUNDA: DURACION DEL CONTRATO.- La relación de trabajo será por tiempo determinado del día _____ de _____ al _____

del día _____ del _____ de 19____.

TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas en SEIS días a la semana, conforme a las necesidades del servicio y las indicaciones de la _____.

CUARTA: SALARIO.- El salario que se cubrirá quincenalmente al TRABAJADOR será a razón de _____ por día, precisamente en el domicilio de la _____, o en su caso - en el centro de trabajo que la misma señale dentro de su - circunscripción territorial.

QUINTA: RESCISION Y TERMINACION.- La relación laboral podrá darse por terminada sin responsabilidad para "El Departamento" antes del término establecido, por incurrir "el trabajador" en incumplimiento de sus obligaciones o por considerar lo conveniente el departamento, cuando cese la causa que le dio origen.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que también firman, e impuestos todos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ de mil novecientos _____.

POR LA
UNIDAD

"EL TRABAJADOR"

T E S T I G O S

Lógicamente, todas y cada uno de los espacios en blanco, -
son para anotar los datos tanto del trabajador, así como -
los de la oficina en la que va a prestar sus servicios y -
los nombres de los testigos.

Analizando un poco el contrato de trabajo por tiempo deter-
minado que habrá de firmar el trabajador eventual, nos da -
mos cuenta primeramente que el mismo en ningún momento hace
mención al contrato de trabajo por obra determinada, es de-
cir, es decir, el trabajo que se desarrollará por una obra-
determinada. Notandose claramente que el departamento del -
Distrito Federal, solamente contrata trabajadores eventua -
les por tiempo determinado. Y precisamente hablando de el -
tiempo determinado, el mismo establece un renglón en donde-
se deberá anotar de que fecha a que fecha el trabajador -
eventual desarrollará sus actividades, pero en ningún moment
to se justifica que ese tiempo. Esto es, el hecho de que el
departamento establezca un tiempo determinado no debe ser -

por propia voluntad, sino que ese tiempo o ese período que el trabajador eventual estará a sus servicios, debe tener una justificación legal. Por lo que respecta a la rescisión y terminación del contrato, se menciona que el "Departamento" podrá dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para este, antes del término establecido, por incurrir el trabajador en incumplimiento de sus obligaciones. Pero no señala cuales podrán ser esos motivos u obligaciones que sirvan de base para dar de baja al trabajador eventual, dejándolo por tal motivo, en total estado de indefensión. En ese mismo renglón de rescisión y terminación, existe un párrafo que consideramos es muy importante, que a la letra dice: ...O POR CONSIDERARLO CONVENIENTE EL DEPARTAMENTO, CUANDO CESE LA CAUSA QUE LE DIO ORIGEN. Este renglón es cuestión de interpretación, primeramente si se trata de hablar de una causa que de origen al contrato de trabajo, la misma en ningún momento se menciona en el referido convenio. Por otra parte da a entender que al finalizar la fecha del contrato, el propio Departamento otorga otro contrato al trabajador. Y es aquí en donde tiene la facultad de darle o no otro contrato al trabajador. Pero es bien sabido que en una relación de trabajo por tiempo determinado, si al finalizar dicho tiempo o período, la materia de trabajo que le dio origen subsiste, el contrato de trabajo quedará prorrogado por todo el tiempo más subsista la materia de

trabajo.

Podemos señalar que existe aquí una aceptación tácita del Departamento de que a un trabajador le puede dar uno o dos o tres o más contratos de trabajo por tiempo determinado, sin importar si efectivamente esta desarrollando funciones de un trabajador eventual.

CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL EVENTUAL

Prácticamente el objetivo de este punto es lograr un óptimo control de las asistencias del personal eventual a efecto de que sus percepciones quincenales no se vean afectadas por descuentos indebidos. Las jornadas de labores para personal eventual, serán de ocho horas diarias de lunes a sábado, en caso de existir horarios especiales deberá comunicarse por escrito a el área de recursos humanos. Por otro lado también se hace mención que las faltas de asistencia de personal eventual sólo podrán ser justificadas por el jefe inmediato y por las siguientes razones:

- Enfermedad debidamente justificada mediante comprobante médico.

- Por causas de fuerza mayor susceptibles de ser comprobables.

- Por autorización expresa del jefe inmediato superior.

Por último, el presente punto señala algo muy importante, de acuerdo a nuestra consideración, y es lo siguiente: Las justificaciones de faltas de asistencia no podrán exceder de tres a la quincena, en todo caso al rebasar este límite se dará de baja al empleo inmediatamente. Dentro del renglón correspondiente a las altas y bajas de los trabajadores eventuales, en ningún momento encontramos expresamente algún motivo que fuera suficiente para que se diera de baja al empleado, y en este punto si se menciona, y es precisamente que el trabajador acumule tres faltas en el lapso de quince días. Posteriormente en un total de tres hojas se explican los trámites administrativos que habrán de seguirse para tramitar las faltas correspondientes.

PAGO DE PERSONAL EVENTUAL

El objetivo de este punto es lograr la óptima integración de la información que generan cada una de las áreas que cuentan con personal eventual para cubrir el pago oportuno de los servicios prestados por este personal. Dentro del mismo se menciona también que las áreas de recursos humanos en coordinación con el área financiera deberá pagar a

este personal eventual en el lugar más cercano a su centro de trabajo, en moneda de curso legal, en efectivo, con previa identificación y firma de recibido en la nómina correspondiente. Los empleados que por algún motivo no cobren en su área de trabajo en los días hábiles de pago, deberán acudir a la pagaduría general de la dirección o Delegación, en un término de tres días hábiles después del pago, con una identificación expedida por el área de recursos humanos. Y el área de recursos humanos dará trámite a las autorizaciones de aumentos de sueldos, quienes siempre considerarán la disponibilidad presupuestal. Consecuentemente, en un total de cuatro hojas se explica el trámite administrativo que ha de seguirse para llevar a cabo este punto.

CONTROL DEL EJERCICIO POR AREA DE PERSONAL EVENTUAL

El objetivo de este punto es integrar la documentación necesaria a efecto de establecer los controles del ejercicio del presupuesto asignado para pago de personal eventual correspondiente al capítulo 6000, contando con información actualizada de lo comprometido y lo disponible por ejercer. La unidad departamental de Contabilidad, deberá llevar un control de presupuesto ejercido, para el desarrollo de los programas eventuales de trabajo de las áreas.

Posteriormente en un total de cinco hojas se explica el trámite administrativo que habrá que seguirse para llevar a cabo este punto.

CAMBIOS DE PERSONAL EVENTUAL

El objetivo de este punto es tener un control de las promociones y cambios de programa del personal eventual a efecto de contar con la nómina autorizada. Los programas y/o cambios del personal eventual deben comunicarse invariablemente en la cédula de cambios de personal eventual, siempre y cuando no afecte el programa asignado. Señala además que cada vez que exista este tipo de movimientos de personal el jefe inmediato de cada área, deberá solicitarlo en un término no mayor de tres días hábiles a la área de recursos humanos, para que obtenga la autorización y así mismo ésta actualice el control de expedientes de su área de adscripción actual al área de trabajo. Finalmente añade, todo cambio de adscripción que traslade a un empleado de un programa a otro, deberá ser tratado como baja de un programa y alta en otro. En un total de seis hojas se explica el trámite administrativo que habrá de seguirse para llevar a cabo este punto.

BAJAS DE PERSONAL EVENTUAL

Primordialmente este punto habla sobre como realizar los movimientos oportunos y eficientes de las bajas de personal eventual que se realizan en las áreas para que sean afectadas en la nómina de manera inmediata.

El mismo menciona que cada vez que se presente una baja de personal eventual por cualquier motivo plenamente justificado y comprobado, el jefe inmediato deberá comunicarlo al subdirector o equivalente para que este comunique a recursos humanos. Las bajas de personal eventual se deben comunicar invariablemente en un término que no rebase los cinco días hábiles a partir de la fecha en que se generó la misma. Seguramente para constatar lo anterior, se exige que la prenómina en la que se incluyan bajas de personal, deben ser firmadas por el jefe de área a la que estuvo adscrito el empleado. El manual que se analiza, menciona que las bajas de personal eventual deben ser respaldadas por el documento que le dió origen (renuncia, acta de defunción, abandono de empleo, acumulación de faltas, etc.). Creemos que el término baja es un poco equivoco por las cuestiones que se enuncian, es decir, al hablar de una baja por defunción de un trabajador se debería señalar como una terminación de la relación laboral. Pero seguramente se utiliza el término

baja, por referirse a un trámite administrativo. En un total de cinco hojas posteriores, se explica el trámite administrativo que habra de seguirse para llevar acabo este trámite.

INFORMACION A LAS AREAS

El objetivo de este punto es obtener información fide digna de las áreas que contratan personal eventual. Las uni dades administrativas, delegaciones y órganos desconcentrados tendrán la responsabilidad de informar a la dirección general de Administración y desarrollo de personal los movi mientos y afecciones que se efectúan en el personal even tual. Además de proporcionar toda la información de perso nal eventual que solicite la Dirección General de Adminsi tración y Desarrollo de Personal de manera oportuna y feha ciente. Y en un total de tres hojas posteriores explica el trámite administrativo que ha de seguirse para realizar este punto.

Finalmente y como último punto de este manual, se ha bla de los instructivos y en un total de 25 hojas se mues tran las cédulas para cada trámite que habrá de realizarse, así como la forma en que se tienen que llenar. Así, se mues tra la hoja respectivamente o el formato del programa de -

trabajo eventual, el formato de requisición de personal - eventual, el formato de la solicitud de altas de personal - eventual, el de reporte de novedades en nóminas de eventuales, el de justificación por faltas de asistencia de personal eventual, control del ejercicio del personal eventual, - cédula de cambios de personal eventual y finalmente la cédula de baja en nómina de eventuales. Como hemos podido constatar, el presente manual, a nuestro punto de vista, no es muy explícito en algunas cuestiones y las mismas ya han qu dado debidamente señaladas en el análisis del mismo.

D) Necesidad de basificar al trabajador eventual

Al hablar de trabajador eventual, lógicamente nos estamos refiriendo al que presta sus servicios dentro del Departamento del Distrito Federal. Para lo cual es necesario volver a mencionar el concepto de trabajador eventual que - da el Manual de Normas y Procedimientos para Control de Personal Eventual emitido por la Oficialia Mayor del Departamento. Así entonces se menciona que trabajador eventual, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza no sean permanentes. Primeramente, y como se desprende de - la definición anterior, debemos distinguir entre funciones permanentes. Esto es, cuando el Departamento considera, fun

ciones permanentes y cuando no permanentes? Lo anterior por lo siguiente; existe dentro del manual anteriormente mencionado, un párrafo en donde se menciona lo siguiente: Que para ejercicio de las atribuciones y desempeño de las funciones que tiene encomendadas el Departamento del Distrito Federal, para la realización de obras y prestación de servicios, se requiere de la designación del personal eventual necesario para llevar a cabo la ejecución de dichos programas prioritario no permanentes. Entonces, y dando lo anterior, el Departamento del Distrito Federal considera una actividad no permanente, aquella que en el tiempo no se prolongue considerablemente, aún, y que consideramos muy importante, cuando esta actividad a realizar por el trabajador eventual constituya el fin o el objetivo del propio Departamento. A mayor abundamiento, si el trabajador eventual, única y exclusivamente debe ser contratado para aquellas actividades ocasionales o accidentales dentro de la empresa, como puede ser el caso de la reparación de alguna máquina productora de la empresa; o para pintar el establecimiento, y estas actividades no constituyen el fin de la misma, es jurídicamente equívoco el darle el nombre de trabajador eventual a una persona que las funciones que tenga que realizar constituyen el fin de la empresa, que son funciones propias de un trabajador de base, y que por el simple hecho de que estas no se prolonguen en un tiempo considerable, o se rea-

licen por periodos, se le tenga que atribuir el nombre de -
trabajador eventual. Dado lo anterior y para efectos de de-
jar claro lo referente a las funciones permanentes y funcio-
nes no permanentes del Departamento, la Ley Orgánica del -
mismo, en su capítulo II relativo a la organización del De-
partamento del Distrito Federal, establece las funciones bá-
sicas, primordiales que deberá realizar, señalando en su ar-
tículo 20 lo siguiente: "Al Departamento del Distrito Fede-
ral, corresponde el derecho de los siguientes asuntos en ma-
teria de obras y servicios: I.- Fijar la política, la estra-
tegia, líneas de acción y sistemas técnicos a que se deben-
sujetarse la planeación urbana y el mejoramiento y protec-
ción del entorno ecológico de la Ciudad de México con la in-
tervención que el ceden las leyes a la Secretaría de De-
sarrollo Urbano y Ecología; II.- Vigilar y evaluar la con-
tratación, ejecución y liquidación de las obras y servicios
a cargo del Departamento del Distrito Federal, conforme a -
lo dispuesto por la Ley de Obras Públicas y su reglamento-
y demás leyes aplicables, dado la intervención que corres-
ponde a las Secretarías de Programación y Presupuesto y a -
la Contraloría General de la Federación. III.- Llevar a ca-
bo la supervisión de los diversos servicios que preste, con-
cesione o autorice el Departamento del Distrito Federal. -
IV.- Elaborar los estudios y proyectos de sistemas de agua-
potable y alcantarillado y en su caso realizarlos; contro -

lar y vigilar los pozos profundos y los manantiales, así, como sancionar las conexiones irregulares a las redes de distribución de agua potable y alcantarillado; V.- Ordenar la elaboración de los estudios y proyectos, y en su caso realizarlos, para el aprovechamiento de agua potable y para el manejo de las aguas pluviales, fluviales y desperdicio; VI.- Dictar las políticas generales sobre la construcción y conservación de las obras públicas, así como las relativas a los programas de remodelación urbana en el Distrito Federal; VII.- Establecer las políticas del Departamento del Distrito Federal en materia de planificación cuidando de la aplicación de la Ley de Desarrollo Urbano del propio Distrito Federal y sus reglamentos, intentando las acciones judiciales o administrativas procedentes en caso de ocupación ilegal de predio; promover la regeneración de colonias populares; elaborar y ejecutar programas de habitación y de fraccionamientos de acuerdo a su presupuesto o en colaboración con las instituciones del sector público y privado y la regularización y rehabilitación de las colonias y zonas urbanas; VIII.- Llevar y mantener actualizado el registro del plan Directo conforme a lo dispuesto por la Ley de Desarrollo Urbano del Propio Distrito Federal; IX.- Señalar las normas para atender y vigilar la debida prestación de los servicios públicos; X.- Reglamentar el establecimiento de fábricas y comercios, y en general el ejercicio de cual

quier actividad, en términos de que no se produzcan ruidos- que causen molestias a los moradores en zonas destinadas a habitación; XI.- Autorizar la expedición de licencias para ejecutar obras de construcción, ampliación, conservación y mejoramiento de inmuebles así como respecto de industrias, talleres y bodegas, números oficiales, alienamientos, con- trucciones y anuncios en los términos de las leyes, regla- mentos, o disposiciones administrativas; XII.- Determinar - la actividad que deba considerarse de servicio público, y - XIII.- Fijar y ejecutar las políticas del Departamento del Distrito Federal en materia de prestación de servicios pú- blicos; XIV.- Fomentar la construcción y, particularmente, - la autoconstrucción de vivienda para ampliar la cobertura - habitacional, planificando las acciones necesarias al efec- to, formulando programas conexos en materia de trabajo y - recreación; y XV.- Promover la operación eficiente del - transporte público en el área metropolitana y crear la in- fraestructura necesaria para ello".⁶² Como podemos apreciar todas las actividades que han quedado mencionadas con ante- rioridad, constituyen los objetivos del propio Departamen- to. No queremos decir con esto que sean los únicos, puesto-

62 Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, Edi- torial Porrúa, 12a. Edición, México 1990. p. 35 y 36.

que el Departamento tiene además la encomienda de asuntos - en materia de Gobierno (artículo 17, Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal), asuntos en materia jurídica y administrativa (artículo 18 L.O.D.D.F.), asuntos en materia de hacienda (artículo 19, L.O.D.D.F.) y asuntos en materia social y económica (artículo 21, L.O.D.D.F.). Por otro lado, y concretandose exclusivamente a los servicios públicos que presta el Departamento, el artículo 22 del ordenamiento anteriormente citado, dispone lo siguiente: "Art. 22.- La prestación de los servicios públicos en el Distrito Federal corresponde al Departamento del propio Distrito Federal, sin perjuicio de encomendarla, por disposición del Presidente de la República, mediante concesión limitada y temporal que se otorgue al efecto a quienes reúnan los requisitos correspondientes".⁶³ De lo cual podemos deducir que la prestación de servicios públicos, es uno de los objetivos del Departamento. Ahora bien, por servicio público - - co la Ley orgánica menciona lo siguiente "Art. 23 para los efectos de esta Ley, se entiende por servicio público la actividad organizada que se realice conforme a las leyes o reglamentos vigentes en el Distrito Federal, con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente,

63 Op. Cit. p. 37.

necesidades de carácter colectivo. La prestación de estos servicios es de interés público. La declaración oficial de que determina actividad constituye un servicio público, implica que la prestación de dicho servicio es de utilidad pública....".⁶⁴ Del anterior artículo se desprende lo que se considera como una actividad permanente, y es exclusivamente la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados el Departamento del Distrito Federal. Pero la situación es que la realización de ciertas obras que tiene encomendado el Departamento, también son parte de los servicios públicos que el mismo presta. Ahora bien, nos concretamos específicamente a los servicios públicos, porque el trabajador eventual al servicio del Departamento, no presta sus servicios en todas las áreas que integran en su totalidad dicho Departamento. Así nos lo hace ver la normatividad en materia de administración de recursos, emitida por la oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, al señalar lo siguiente: En materia de administración y desarrollo de personal, la política administrativa se orienta al logro de los siguiente propósitos: 4.- Circunscribir la contratación de personal eventual a: las Delegaciones Políticas; la Coordinación General de Reordenación Urbana y

64 Op. Cit. p. 37.

protección Ecológica; Las Direcciones Generales de Obras -
Públicas y Construcción y Operación Hidráulica; y, a la Co-
misión Coordinadora para el Desarrollo Rural. Como podemos-
apreciar, la contratación de personal eventual estará a car-
go de Unidades Administrativas, que el cien por ciento de -
sus actividades es el cumplimiento y atención de los servi-
cios hacia la comunidad.

Volviendo a retomar lo que en un principio se habló,-
referente a las funciones permanentes y no permanentes del-
Departamento, y una vez analizadas las funciones que tiene-
 encomendadas el mismo, podemos señalar con certeza que para
el Departamento del Distrito Federal, los trabajadores que-
realizan actividades que son propias del mismo y que consti-
tuyen el objetivo o el propósito de su existencia, pero que
no son permanentes, son considerados como trabajadores -
Eventuales. Lo cual creemos que es totalmente erróneo, -
pues independientemente del tiempo que duren ciertas ac -
tividades a realizar, si estas constituyen el fin del De -
partamento, los trabajadores que las realicen, deben ser -
trabajadores de base. Ahora bien, si estas funciones son -
realizadas por trabajadores considerados como eventuales, -
que en la realidad se da, de ahí la tesis sustentada de que
los mismos deben ser basificados. Toda vez que al no ser con

siderados como trabajadores de base, no tiene derecho a todas las prestaciones consagradas en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, así como a los derechos otorgados en las Condiciones Generales del Departamento del Distrito Federal. Por otro lado y haciendo mención nuevamente a los servicios públicos a que esta comprometido el Departamento a prestar, cabe señalar que por ejemplo en las Delegaciones Políticas del propio Departamento existe una diversidad de servicios que se prestan a la comunidad, por señalar algunos tenemos el caso de las reparaciones de fugas de agua potable, la recolección de basura en los parques públicos, en los domicilios particulares, en las áreas comunes, en los mercados, en los negocios, etc. Así también tenemos la reforestación y el mantenimiento de las áreas verdes, las reparaciones de alumbrado en la vía pública, el desasolve de los drenajes en donde estos están saturados, al bacheo y la reparación de las avenidas y calles dentro de la circunscripción de la propia Delegación, la conservación y el mantenimiento de los edificios públicos, por mencionar algunos, los mismos son prestados o desarrollados por trabajadores de base. Pero ese no es el problema, el problema viene cuando esas actividades anteriormente mencionadas son también realizadas por trabajadores eventuales. Y decimos problema porque si bien los trabajadores de base, cumpliendo con sus funciones, gozan de los derechos consa-

grados en las leyes y reglamentos que los rigen. Por el contrario los trabajadores eventuales, que realizando las mismas funciones, en la práctica, no tienen derecho a ninguna prestación, como es el caso de asistencia médica, pago de vacaciones, pago de prima vacacional, pago de aguinaldo, y sobre todo a la estabilidad en su empleo. Como ya lo señalamos con anterioridad, el Manual de Normas, Sistemas y Procedimiento para Control de Personal Eventual, establece en el capítulo correspondiente a la contratación de Personal Eventual, que la contratación de los mismos no podrá exceder de cinco meses y medio. Creemos que el Departamento así lo estableció, porque las condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, hacen mención de que después de más de seis meses de antigüedad, el trabajador gozará de todos los derechos y prestaciones consagradas en las mismas, y al establecer un contrato por cinco meses y medio, no se da la oportunidad a los trabajadores eventuales a lograr la estabilidad en su empleo, independientemente de que las funciones que realizan, como ya lo señalamos con anterioridad, son propias de los trabajadores de base. Atendiendo a todo lo anteriormente expuesto, consideramos que los trabajadores eventuales al servicio del Departamento del Distrito Fe

deral realizan funciones que constituyen el objetivo primordial del mismo, y que finalmente es la prestación de servicios a toda la comunidad en general, que el Departamento, - independientemente de ello, los considera eventuales solo - por el hecho de que esas actividades a realizar no son permanentes, que aún cuando las actividades que realizan dichos trabajadores son permanentes, siguen siendo considerados como eventuales. Es decir, que por el simple hecho de tener en teoría el nombre de trabajadores eventuales, no tienen derecho a ninguna de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de base. De ahí que se considera la necesidad de basificar a los trabajadores eventuales al Servicio del Departamento del Distrito Federal. Sería ilógico pensar en que a los trabajadores eventuales se les diera la prórroga de su contrato, porque esto sería aceptar que efectivamente realizan funciones propias de un trabajador eventual, y que como en el término establecido no fue posible realizar la actividad para la que fueron contratados, es necesario prorrogar su contrato por todo el tiempo que dure la materia de trabajo que le dio origen.

No podemos solicitar esto porque sería algo contradictorio a decir que las funciones que realizan son propias de los trabajadores de base. Consideramos que el basificar a los trabajadores eventuales al servicio del Departamento, -

traería como consecuencia una mayor eficiencia en el desempeño de sus actividades, toda vez que al tener una base, el trabajador tendría derecho a todas y cada una de las prestaciones consagradas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y consecuentemente, una seguridad social en su persona, en su familia y en su patrimonio, y que esto se vería reflejado en el desempeño de sus funciones.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- El Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal, subordinado y lícito.
- 2.- El Derecho del Trabajo se distingue de las demás ramas-jurídicas por las características que le son propias. - en beneficio de la clase trabajadora, y que poco a poco va ganando terreno protegiendo a más trabajadores.
- 3.- La voluntad de las partes es lo que determina el naci-miento de la relación de trabajo. No es necesario formalizar esta relación de trabajo, con lo que pudiera llama-rse un contrato de trabajo, toda vez que esta surge - con la sola prestación del servicio personal subordina-do.
- 4.- Una relación de trabajo por tiempo determinado no podrá estar supeditada a la voluntad del patrón o de la per-sona a la que se le van a prestar los servicios. Así - mismo podemos señalar que para establecer un contrato - por obra determinada, se aplica el mismo criterio.
- 5.- El estatuto de los Trabajadores al servicio del Estado-fue el que protegió a los trabajadores al servicio de - los Poderes de la Unión, creando en favor de ellos dere

chos tales como el de asociación profesional y huelga, - así como individuales.

- 6.- La relación de trabajo existente entre los trabajadores al servicio del Estado, y éste se encuentran dentro de la rama del Derecho Social. Aún cuando el Estado no pertenezca al factor de la producción denominado capital, - tiene el carácter de patrón, y por este simple hecho - cae dentro del ámbito del Derecho Laboral.

- 7.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reafirmó los principios de los Estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como Derecho Social, estableciendo la inmovilidad de los empleados de base y - consignando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas, establecidas por el artículo 123 Constitucional.

- 8.- El Departamento del Distrito Federal clasifica a sus - trabajadores como de base, a lista de raya, eventuales- y de confianza.

- 9.- Los trabajadores eventuales son aquellos que la empresa o institución tiene que contratar para las actividades-

ocasionales y que por su naturaleza no son permanentes. Además de que no tienen que realizar aquellas actividades que constituyen el fin de dicha empresa.

10.- El Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para Control de Personal Eventual del Departamento del Distrito Federal no contempla el trabajo por obra determinada, solamente el contrato por tiempo determinado. De lo que se deduce que el Departamento no contrata a este tipo de trabajadores para la realización de todas aquellas obras que tiene encomendadas el mismo. Consecuentemente muchas veces se desvirtúa el concepto de trabajador eventual por parte del Departamento del Distrito Federal.

11.- Atendiendo el concepto de trabajador eventual, y analizando los objetivos que tiene el Departamento, mismos que redundan finalmente en servicios públicos a la comunidad, podemos asegurar que el propio Departamento utiliza este tipo de trabajadores para la realización de actividades que son propias de los trabajadores de base. Y equivocadamente el Departamento pretende dar el nombre de eventual, a aquel trabajador que en la práctica es de base.

B I B L I O G R A F I A

1.- Derecho del Trabajo

Nestor de Buén Lozano.

Editorial Porrúa, Tomo I

6a. Edición, México, 1986.

2.- Derecho del Trabajo I

José Davalos

Editorial Porrúa

3a. Edición, México 1990.

3.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Mario de la Cueva

Editorial Porrúa

6a. Edición, México 1980.

4.- Curso del Derecho del Trabajo

Gómez-Gottshalk y Bermúdez

Editorial Cárdenas

Tomo I, 1979.

5.- Derecho del Trabajo

Russomano, Victor Mozart y Miguel Bermúdez Cisneros

Editorial Cárdenas

México, 1982.

- 6.- Nuevo Derecho del Trabajo
Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa
6a. Edición, México 1981.

- 7.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo
Alfredo Sánchez Alvarado
México, 1967.

- 8.- Derecho Individual del Trabajo
Alberto Briseño
Editorial Harla
México, 1985.

- 9.- Manual de Derecho del Trabajo
Euquerio Guerrero
Editorial Porrúa.
9a. Edición, México 1977.

- 10.- Nuevo Derecho del Trabajo
Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa
México, 1980.

11.- Derecho del Trabajo Burocrático

Miguel Cantón

Editorial Pac

México, 1968.

12.- Derecho Administrativo

Andrés Serra Rojas

Editorial Porrúa

México, 1974

13.- Una Selva Semántica y Jurídica

Miguel Duhant Kraus

Editorial I.N.A.P.

México, 1979.

14.- Nuevo Derecho del Trabajo

Alberto Trueba Urbina

Editorial Porrúa

México, 1975.

15.- Derecho Administrativo

Gabino Fraga

Editorial Porrúa

México, 1991.

- 16.- Teoría General del Derecho Administrativo.
Miguel Acosta Romero
Editorial Porrúa
México, 1990.
- 17.- Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos
Para Control de Personal Eventual del
Departamento del Distrito Federal.
Dirección de Administración de Personal
Departamento del Distrito Federal
México, 1990.
- 18.- Condiciones Generales de Trabajo
del Departamento del Distrito Federal.
Dirección de Administración de Personal
México, 1990.
- 19.- Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal
Editorial Porrúa
12a. Edición.
México, 1990.
- 20.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Editorial Porrúa
47a. Edición, México 1992.

21.- Legislaci3n Federal del Trabajo Burocr3tico
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Editorial Porrúa
M3xico, 1989.