



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

847
2ej

EL TRABAJADOR EVENTUAL Y SUS RELACIONES
CON EL ESTADO

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANASTACIO HECTOR SANTIAGO LOPEZ



MEXICO, D. F.

1975

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

A LA

UNIVERSIDAD

NACIONAL

AUTONOMA

DE

MEXICO

MUCHAS

GRACIAS ...

A LA MEMORIA DE MIS PADRES:

FIDELA ESTHER Y EVARISTO

CON MI ETERNO AGRADECIMIENTO, POR SUS DESVELOS, SACRIFICIOS
Y APOYO INCONDICIONAL EN TODOS LOS INSTANTES DE MI VIDA.

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

J O R G E

J U A N

H I P O L I T O

J O S E F A

E U S T O L I A

J O E L

Y

ESPECIALMENTE A MIS HIJOS:

B E L I N D A H E C T O R Y A L D O

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO Y ALIENTO CONSTANTE E
INCONDICIONAL.

ESTA TESIS FUE REALIZADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL, BAJO LA DIRECCION DEL:
DOCTOR HUGO ITALO MORALES SALDAÑA
Y ASESORADO POR LA:
LICENCIADA MARIA ESTELA GONZALEZ VIDAL

INDICE GENERAL

EL TRABAJADOR EVENTUAL Y SUS RELACIONES CON EL ESTADO

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS	2
1.1 Congreso Constituyente de Querétaro	2
1.2 Constitución Política de 1917	8
1.3 El artículo 123 Constitucional como único fundamento del derecho del trabajo	14
1.4 Reforma del artículo 123 del 5 de diciembre de 1960	17
1.4.1 Análisis del apartado B del artículo 123 constitucional	22
CAPITULO 2. MARCO CONCEPTUAL	30
2.1 Trabajador	30
2.2 Relación de trabajo	37
2.2.1 Diferenciación entre las relaciones individua les y colectivas de trabajo	41
2.3 Concepto de trabajador de base	44
2.3.1 Concepto de trabajador de planta	48
2.3.2 Concepto de trabajador a lista de raya	50
2.3.3 Concepto de trabajador de confianza	51
2.3.4 Concepto de trabajador supernumerario	55

2.4	Definiciones de contrato de trabajo	57
2.5	Trabajador eventual	58
2.5.1	En la Ley Federal del Trabajo	59
2.5.2	En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	63
2.6	Estabilidad en el empleo	63
2.6.1	Estabilidad relativa	67
2.6.2	Estabilidad absoluta	68
 CAPITULO 3. LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DIFERENCIAS ENTRE APARTADO A Y B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL		 69
3.1	Estabilidad en el empleo	69
3.1.1	Estabilidad en el empleo en la Constitución Política	75
3.1.2	La Estabilidad en el empleo en sus leyes reglamentarias	77
3.2	La duración de las relaciones de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo	83
3.2.1	Contrato de trabajo por tiempo indefinido	90
3.2.2	Los contratos de trabajo por tiempo y obra determinada	94
3.3	Duración de la relación de trabajo conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	98
3.3.1	El nombramiento y la relación del trabajo	100
3.3.2	Contrato de trabajo por tiempo indefinido	102

3.3.3 La relación de trabajo por tiempo y obra determinada	106
3.3.4 Relaciones de trabajo no regulados por el artículo 123, apartado B constitucional	111
3.3.4.1 Trabajadores meritorios	111
3.3.4.2 Trabajadores aviadores	113
CAPITULO 4. EL TRABAJADOR EVENTUAL FRENTE AL ESTADO	117
4.1 Naturaleza jurídica del trabajador eventual	117
4.1.1 En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	120
4.2 Diferencia entre trabajador eventual y trabajador a lista de raya en la legislación burocrática	121
4.2.1 Efectos jurídicos de su denominación de trabajadores a lista de raya	126
4.3 Realidad laboral de los trabajadores eventuales al servicio del Estado	128
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFIA	134

INTRODUCCION

El hecho de haber optado por desarrollar el tema de "El trabajador eventual y sus relaciones con el Estado", en el presente trabajo de tesis, no obedece a una simple casualidad o a una elección al azar, sino que ha sido por una verdadera convicción y preocupación en todo lo concerniente a las relaciones laborales de los trabajadores en general, tanto de aquellos que se encuentran dentro del apartado A, como de los trabajadores eventuales al servicio del Estado y que se rigen por el apartado B, del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El habernos introducido en lo que es la realidad laboral de los trabajadores eventuales al servicio del Estado, nos permite exponer y denunciar que a estas alturas, en postrimerias del siglo XX, éstos trabajadores, aún se encuentran a expensas del capricho y voluntad del Estado-Patrón, estos trabajadores no exigen un trato privilegiado, sino únicamente el respeto a sus derechos, esos derechos mínimos que nacieron con el derecho del trabajo para aspirar a una vida digna, una vida mejor. En lo antes manifestado radica el interés del desarrollo y exposición del presente trabajo.

EL TRABAJADOR EVENTUAL Y SUS RELACIONES CON EL ESTADO

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO

Para ubicarnos en forma adecuada en lo que fué el importantísimo y trascendental Congreso Constituyente de Querétaro, consideramos importante remontarnos antes de ello a los antecedentes históricos de la relación que ha guardado el Estado-Patrón con los servidores públicos es preciso hacer una retrospectiva aunque sea en forma breve, y para ello nos trasladaremos a la época prehispánica. Como atinadamente lo manifiesta el Dr. Lucio Mendieta y Nuñez en su obra "LA ADMINISTRACION PUBLICA EN MEXICO",¹ que antes de la conquista en México, en lo que comprendían los reinos de la Triple Alianza, así lo que constituían también otros grupos indígenas de relevancia como los mayas, tarascos y demás, no existían reglas o costumbres de índole jurídica mediante las cuales estuviesen determinadas las relaciones del gobierno y de sus servidores, aunque cabe señalar que algunos cargos de importancia eran hereditarios, constituyendo por ello un cierto derecho del titular frente al poder público.

¹
MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, La Administración Pública en México, México, 1942, s.e., pág. 46.

En lo que se refiere a los servidores de menor jerarquía, se encontraban indefensos frente a las monarquías dado el absolutismo de las mismas, fundamentadas primordialmente en las ideas religiosas, de divinidad del monarca a los cuales servían."

Pasando a la época de la colonia, y no obstante que, las leyes de Indias que regían en ese entonces a los habitantes de la Nueva España, en donde ya contenían ciertas disposiciones de carácter social, pero no estaban organizados dichos preceptos en forma tal, que determinaran las relaciones del gobierno con sus empleados. En esta época muchos empleos públicos eran vendidos por la Corona Española con la finalidad de allegarse fondos y quienes de esa manera obtenían un puesto público, adquirían con ello cierto derecho de inamovilidad por tiempo determinado o vitaliciamente según se hubiere convenido.

Dentro de la etapa independentista, debido a las constantes guerras civiles que fué lo característico de este periodo, los gobiernos no se ocuparon en la reglamentación del servicio civil prestado al Estado.

Ya fué en el gobierno del General Porfirio Díaz, donde se expidieron algunos proyectos importantes y encaminados a regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Fué en los albores del presente siglo cuando los brotes de inconformidad, desacuerdo y manifestaciones del pueblo cada vez más violentas en contra del gobierno presidido por el General Porfirio Díaz y que trajo como consecuencia su salida o caída del poder, época en que se expidieron las primeras leyes en materia laboral.

La primera ley laboral fué expedida a petición del General José Vicente Villada, gobernador del Estado de México, dicha ley se expidió el 30 de abril de 1904, en la cual se obligaba a la clase patronal a otorgar asistencia médica y pagar a los trabajadores en caso de riesgo de trabajo, hasta tres meses de salario. En fecha posterior, 9 de noviembre de 1906, fué el entonces gobernador del Estado de Nuevo León, General Bernardo Reyes, quien inspirándose en la ley francesa de 1898, expidió una ley en la que establecía que en los accidentes de trabajo se debería indemnizar al trabajador hasta por el importe de dos años de salario si sufría incapacidad permanente total.

Con sus respectivas leyes laborales, estos dos gobernantes porfiristas dieron los primeros pasos en la legislación laboral, desafortunadamente las leyes expedidas prácticamente no tuvieron aplicación, debido a que los gobernantes antes mencionados dejaron el poder poco después de expedido sus respectivas leyes.

Encontrándose ya en el poder el gobierno emergido de la revolución y presidido por Don Francisco I. Madero, este crea el primer órgano de gobierno que se encargaría de atender y dar solución a los problemas laborales. Es importante mencionar que mediante el decreto del 13 de diciembre de 1911, Don Francisco I. Madero, crea el Departamento del Trabajo, que en 1933 se convierte en Departamento Autónomo de Trabajo y que finalmente se convirtió en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir de 1940, denominación que conserva hasta la actualidad.

Con ello el presidente Madero dió muestras claras de una política encaminada a hacer justicia a la clase trabajadora, situación que fué truncada e interrumpida con su asesinato acaecido el 22 de febrero de 1913.

Al triunfar el Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, quien la encabezaba, convocó a un Congreso Constituyente iniciando sus trabajos el primero de diciembre de 1916, concluyendo el 31 de enero de 1917, siendo el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro el escenario del magno acontecimiento histórico que es el parteaguas de la vida política de nuestro país.

Mediante decreto de fecha 14 de septiembre de 1916, emitido por Venustiano Carranza, se restringía la participación

de los enemigos del constitucionalismo, en el Congreso Constituyente.

Situación que quedó claramente precisada en el artículo cuarto del citado decreto, que en su parte medular señalaba:

²
"Para ser electo diputado del Congreso Constituyente, se necesitan los mismos requisitos exigidos por la Constitución de 1857 para ser diputado al Congreso de la Unión, pero no podrán ser electos, además de los individuos que tuvieran los impedimentos que establece la mencionada constitución, los que hubieran ayudado con las armas o sirviendo a la causa Constitucionalista".

En virtud de ello, gran parte de la ciudadanía quedó políticamente impedida para participar activamente, sin embargo no hubo que lamentar la ausencia de nadie en ese evento tan trascendental, debido a que reunió a los auténticos representantes de las clases desprotegidas, creándose de esa forma la Constitución más avanzada de México y del mundo.

Los trabajos del Congreso Constituyente se iniciaron tomando como base el proyecto de Constitución que Venustiano

²
VERA ESTANO, Jorge, Al Margen de la Constitución de 1917, s.e., Los Angeles California, E.U.A., 1920, pág. 68.

de los enemigos del constitucionalismo, en el Congreso Constituyente.

Situación que quedó claramente precisada en el artículo cuarto del citado decreto, que en su parte medular señalaba:

²
"Para ser electo diputado del Congreso Constituyente, se necesitan los mismos requisitos exigidos por la Constitución de 1857 para ser diputado al Congreso de la Unión, pero no podrán ser electos, además de los individuos que tuvieran los impedimentos que establece la mencionada constitución, los que hubieran ayudado con las armas o sirviendo a la causa Constitucionalista".

En virtud de ello, gran parte de la ciudadanía quedó políticamente impedida para participar activamente, sin embargo no hubo que lamentar la ausencia de nadie en ese evento tan trascendental, debido a que reunió a los auténticos representantes de las clases desprotegidas, creándose de esa forma la Constitución más avanzada de México y del mundo.

Los trabajos del Congreso Constituyente se iniciaron tomando como base el proyecto de Constitución que Venustiano

²
VERA ESTANO, Jorge, Al Margen de la Constitución de 1917, s.e., Los Angeles California, E.U.A., 1920, pág. 68.

Carranza había enviado al congreso. Teniendo como autores de dicho proyecto a los licenciados José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas.

Afortunadamente para la mayoría de los mexicanos, la avanzada mentalidad de los Constituyentes superó en mucho el proyecto Carrancista, el cual sólo modificaba superficialmente la Constitución de 1857. Como consecuencia de la desunión ideológica, cada uno de los artículos constitucionales motivaron profundos y apasionados debates, siendo notorio desde el inicio del Congreso la división en dos grupos, uno de ellos formado por los moderados, portadores fieles del pensamiento Carrancista y algunos otros procedentes de la Legislatura Maderista, encabezados por Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini, por el otro lado los llamados jacobinos, formado esencialmente por revolucionarios influidos por los ideales proclamados por el magonismo y por los postulados agrarios del Plan de Ayala, destacando en ese grupo, Heriberto Jara, Francisco J. Mújica, Luis G. Monzón, Froylán Manjarrez, Héctor Victoria, etcétera, siendo este último grupo quien fué capaz de imprimirle a la Constitución el espíritu progresista que tuvo y tiene, derrotando de esa manera a los diputados moderados, que se empeñaron en aprobar en forma intacta el proyecto de Constitución enviado al Congreso por Venustiano Carranza, muy a pesar de que no respondía a las

aspiraciones de renovación social que el pueblo mexicano necesitaba y reclamaba con urgencia.

1.2 CONSTITUCION POLITICA DE 1917

El derecho del trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, obra suprema del Congreso Constituyente que se reunió en la histórica ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, en efecto, el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo por mucho tiempo ansiado por el pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, para de esa manera culminar con el objetivo primordial de la revolución de 1910.

Para tener una idea cabal del nacimiento del Derecho del Trabajo Mexicano, consideramos muy importante el exponer las ideas de algunos de los pensadores que le dieron vida al mismo. Para ello nos remitiremos al 24 de septiembre de 1913 en la ciudad de Veracruz en donde Don Venustiano Carranza, mediante un discurso señaló:

³
"Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social, la lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras

mesas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado, es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional".

Transcurrido aproximadamente un año después, el 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe anunció la adopción de leyes agrarias que favorecieran la formación de la pequeña propiedad, la disolución de los latifundios y la restitución a los pueblos de las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero, y en general de las clases proletarias.

Continuando con la cronología de los acontecimientos, para el día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo a una Asamblea Constituyente, provocando con la cual, una honda decepción al proyecto de Constitución, ya que ninguna de las reformas sociales anunciadas por Venustiano Carranza en su discurso de Veracruz quedaron aseguradas, insertándose en dicho proyecto, por lo que se refiere al trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia del trabajo y la limitación a un año de obligatoriedad del contrato de trabajo.

³
BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Editorial Limusa, primera edición, México, 1984, pág. 22.

Los diputados representantes de los Estados de Veracruz y Yucatán, ofrecieron un proyecto de reforma al artículo quinto del proyecto presentado por Carranza, y a su vez propusieron la inserción de normas en favor de los trabajadores, recibiendo dicha proposición diversos ataques en su contra por ilustres abogados, que estaban fuera de lugar y que debería de reservarse par cuando se discutiera la facultad del Congreso Federal para legislar en materia de trabajo, habiéndose interpretado la postura de los opositores al pensamiento de las diputaciones de Yucatán y Veracruz, como una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

Al continuar con los debates y habiendo hecho uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quien manifestó que:

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera". Siguiendo con su discurso señaló:

⁴
"Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que no se nota en los hombres honrados, dijo que en el proyecto de Constitución el problema del trabajador no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reforma que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos!."

Otro importante congresista, Heriberto Jara, atacando a la doctrina tradicional sostuvo que de no consignarse en la Constitución algunas cuestiones de trabajo como la jornada máxima, la Constitución le quedaría al pueblo como un traje de luces.

Otro destacado congresista, Alfonso Cravioto, que en su uso de la palabra dijo:

"Insinúo la conveniencia de que la Comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluye en el artículo quinto, a fin de que con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestro trabajo, pues así como Francia después de su revolución

⁴
CARPIZO MCGREGOR, Jorge, La Constitución de 1917, Editorial Porrúa, sexta edición, México, 1938, pág. 132.

ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en considerar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros."

Ante la firme decisión mostrada por la Asamblea Constituyente para que se legislara en materia del trabajo, Carranza no tuvo más alternativa que comisionar al Licenciado José Natividad Macías, para que fuera el encargado de elaborar un título especial sobre el trabajo, creándose así el artículo 123 Constitucional que consagra el derecho del trabajo, siendo elevado a rango Constitucional.

El derecho del trabajo quedó debidamente reglamentado en el artículo 123, convirtiéndose de esa manera la Constitución Mexicana de 1917 en la primera Constitución en contener una declaración de derechos sociales tendiente fundamentalmente a proteger a los económicamente débiles. Así la Constitución de 1917, en general y, particularmente los artículos 27 y 123, representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano.

Nuestra Constitución de 1917, fué con mucho más allá de la de 1857, ya que en ella se establecieron los derechos

individuales, en general las garantías sociales que amparan a las personas como individuos, como integrantes de una clase o grupo social determinado, imponiéndole al mismo tiempo al Estado una serie de obligaciones activadas para intervenir en favor de estas clases. Nuestra Carta Magna que nos rige, consta de 136 artículos, más 16 transitorios, coexistiendo en ella en perfecta armonía los derechos individuales como los derechos sociales, en donde se afirma nuestro régimen republicano, popular, democrata y federal, reconociéndose en ella también que toda soberanía reside esencial y originalmente en el pueblo y se consagra en general, los principios fundamentales que el mismo pueblo ha dispuesto a través de una larga historia de constante lucha revolucionaria y un amplio proceso de elaboración constitucional.

⁵
"Sin embargo, consideramos que no se puede afirmar que el ciclo revolucionario haya concluido en nuestro país con la creación de nuestra Constitución, en virtud de que la revolución es un proceso permanente y continuado, que aún tenemos mucho que aportar y hacer en México y por México para el logro de la consolidación de un régimen pleno de auténtica democracia, libertad y justicia social."

⁵
DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, segunda edición, México, 1988, pág. 87.

1.3 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL COMO UNICO FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo ha seguido una trayectoria que se ha descrito muchas veces en los inicios del siglo pasado, no existió un derecho del trabajo, sino un contrato de trabajo, esta incorporado en el Código Civil, y un contrato de empleo, insertado en el Código de Comercio, ubicándonos en su etapa inicial de formación, el derecho del trabajo se componía de unas cuantas reglas, que constituan simples excepciones a los principios del derecho común, pero sin apartarse de él; ya en su segunda época, el derecho del trabajo se libera del Derecho Civil, y deviene así una rama del derecho autónomo, pero colocada en la órbita del Derecho Privado; pasando a la Constitución Mexicana de 1917, el derecho del trabajo fué elevado a la categoría del Derecho Social titulado por la Constitución, esto es, deviene un haz de garantías sociales, que el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra persona un servicio personal, desarrollándose lentamente la teoría del derecho del trabajo, hasta llegar a la tesis de nuestros días, según la cual el derecho del trabajo es la nueva concepción del derecho del hombre a la existencia, pues si en las anteriores Declaraciones Individuales de Derechos, se creyó que el derecho del hombre a la existencia, consistía exclusivamente en la garantía de la vida humana, las nuevas

filosofías jurídicas y políticas sostienen que, puesto que la sociedad y el Estado viven del trabajo de los hombres, el orden jurídico debe asegurar a cada persona, a cambio de su trabajo, una existencia digna; el derecho del trabajo es expresión del nuevo derecho del hombre a la existencia, el derecho del trabajo debe ser un conglomerado de garantías internacionales para el hombre que trabaja.

Es indudable que nuestro artículo 123 marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, no queremos con esto afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que haya sido una obra original, que es lo que menos nos importa, sino que es, tan sólo el paso más importante y trascendental que haya dado país alguno, para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Más la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano pues es en él donde por primera vez se consignaron.

Consideramos importante señalar que, el artículo 123 de nuestra Constitución está dividido en dos apartados. El primero de ellos se refiere a las relaciones que se establecen

entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos por un lado, y el patrón por la otra. El segundo se refiere a las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Debemos entender por naturaleza, no sólo el origen o el conocimiento de las causas o principios, el progreso y afán, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, en este orden de ideas, el artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho del Trabajo en México, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha para su liberación económica y para la transformación de la sociedad capitalista en la que se desenvuelve.

Por lo tanto las normas contenidas en el artículo 123 de nuestra Constitución, son estatutos exclusivos de la personal, del trabajador y para la clase proletaria, así como de los trabajadores al servicio del Estado que luchan en defensa de los intereses comunes, y por el mejoramiento de su situación económica, por medio de la asociación profesional y del derecho de huelga, consagrado en nuestro estatuto jurídico. El artículo 123 de nuestra Carta Magna, es sustentadora de una teoría eminentemente social, como ya lo hemos mencionado, no es derecho que tenga como finalidad esencial la regulación de las relaciones que guardan entre el capital y el trabajo, sino

como un derecho protector y reivindicatorio de la clase que vive de su trabajo, en síntesis, es el derecho de la persona humana trabajadora.

En virtud de lo antes mencionado podemos concluir, que el derecho del trabajo, no es un derecho inherente a las cosas, sino éste es, el derecho exclusivo de la persona humana, del trabajador, para así lograr compensar la desproporción económica en que se encuentra, a efecto de nivelarlo frente al patrón en el aspecto jurídico de su protección.

1.4 REFORMA AL ARTICULO 123 DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1960

El texto original del artículo 123 Constitucional no hacía distinción entre los sujetos de su protección, de donde se entendía que abarcaba lo mismo a los empleados particulares que del Estado en sus distintos niveles. Es a partir de 1930 cuando ya es manifiesta la exigencia popular de que era absolutamente necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad en el empleo de los servidores públicos, quienes no contaban con una plena seguridad en el empleo y en muchas ocasiones dependían de la buena voluntad de las autoridades sin que se tomaran en cuenta su capacidad, ni antigüedad en la administración pública, únicamente era invocada como disposición aplicable a la situación de la

claseburocrática y protección a sus derechos, la garantía individual consagrada en el artículo quinto constitucional, en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin la justa retribución y sin el pleno consentimiento, en otros términos nadie está obligado a prestar sus servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y una justa retribución. Tal disposición, ni con mucho, ampara los derechos de los trabajadores, de los servidores públicos.

En diversas ocasiones la Suprema Corte de Justicia declaró que los empleados y funcionarios públicos no estaban ligados al Estado mediante un contrato de trabajo y que en virtud de ello no gozaban de las prerrogativas que para los demás trabajadores se consignaron en el artículo 123 Constitucional.

El día 14 de julio de 1931, fué emitido un reglamento para el personal de la Secretaría de Hacienda, sentando éste, importante precedente de la futura legislación burocrática, posteriormente, el 12 de abril de 1934, fué publicado un acuerdo sobre la organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, acuerdo emitido por el entonces presidente de la república, General Abelardo L. Rodríguez. El mencionado estatuto estuvo vigente hasta el día 30 de noviembre del mismo año, fecha en que terminó su mandato el citado presidente.

En el acuerdo antes referido se establecía el servicio civil por tiempo determinado, considerándose en ese entonces que se trataba de una medida adoptada en forma transitoria inspirada más que nada en razones políticas circunstanciales que de esa manera establecía derechos temporales en favor de los trabajadores al servicio del Estado, por la misma eventualidad de los reglamentos y por no asistirle tal facultad al ejecutivo federal, para dictar una medida de tal naturaleza.

Con el acuerdo en cuestión, el ejecutivo abdicaba con ello su facultad discrecional que le asistía para remover a los empleados del Poder Ejecutivo, y estatulaba como seguridad de los propios funcionarios y empleados, en favor de la eficiencia de los servidores públicos un régimen interno con normas para la administración y nombramiento de los mismos, precisando sus derechos, obligaciones y recompensas, y estableciendo garantías durante la vigencia del acuerdo de que ningún empleado o funcionario podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del servicio social.

En 1935, el entonces Partido Nacional Revolucionario, formuló un proyecto de Ley del Servicio Civil, sintiéndose comprometido este partido político hacia los empleados públicos que formaban gran parte de sus filas, para realizar mejoras en sus situaciones y así definir con más claridad sus derechos y obligaciones. A pesar de que el proyecto planteado significaba

una mejoría notable en relación al acuerdo emitido por el gobierno del General Abelardo Rodríguez, se quedó en el intento, ya que tuvo la aprobación legislativa, pero sin embargo sirvió de antecedente para la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fué promulgado el 27 de septiembre de 1938, siendo publicado el 5 de diciembre del mismo año, durante el régimen revolucionario del General Lázaro Cárdenas, fecha trascendental, la burocracia logra una de sus más anheladas y caras conquistas, asegurando de esa manera la estabilidad en el empleo del trabajador al servicio del Estado, trayendo como consecuencia, un mejoramiento notable en la situación del empleado público. Con el estatuto antes aludido se creó el Tribunal de Arbitraje, como de revisión de segunda instancia, dado que los conflictos entre los servidores públicos y cualesquiera de los poderes eran planteados primero ante las Juntas Arbitrales, de las cuales había una en cada Unidad Burocrática.

Originalmente el Tribunal fué competente para conocer de los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores del poder judicial y el citado Tribunal de Arbitraje, sin embargo la Suprema Corte de Justicia consideró que no podía someterse a un Tribunal en virtud de que la Constitución no lo autorizaba, porque ello significaba crear un poder superior al Judicial que

violaría su soberanía. El estatuto de referencia fué sustituido por el del 4 de abril de 1941, no modificando en forma sustancial su contenido, siendo objetados ambos de inconstitucionales. La revisión de este último estatuto fué convertido en un tema político, dada la trascendencia y fuerza, la organización burocrática había adquirido ya para esta época, desarrollándose inclusive una insistente campaña para elevar el estatuto a la categoría Constitucional, que fuera en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 base de la legislación laboral. Se consideró improrrogable conceder a los servidores públicos el goce de las garantías laborales con las diferencias que resultaran de la distinta situación jurídica que guardan respecto de los trabajadores en general. El decreto que contenía la reforma, luego de ser aprobado fué publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960.

En cuanto a la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, se alcanzó por la ley del 28 de diciembre de 1959, publicada en el Diario Oficial el día 30 del mismo mes y año, habiendo entrado en vigor el primero de enero de 1960, la cual creó y dió origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.), siendo este órgano de naturaleza social.

La reforma consistió básicamente en agregar 14 fracciones al artículo 123, las que formaron el apartado B y en consecuencia, las 31 fracciones que integraban el texto previo

a la reforma constituyeron el apartado A. El resultado de la reforma Constitucional fué la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B, publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963.

1.4.1 ANALISIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Como hemos mencionado anteriormente, es a partir del nacimiento del artículo 123 en que se crearon derechos en favor de los trabajadores en general, sin embargo al no incluirse expresamente a los trabajadores al servicio del Estado dentro del precepto Constitucional señalado, se interpretó en el sentido de que no estaban inmersos en el mismo.⁶ En la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleado como parte del Derecho Administrativo, pero el artículo segundo de la Ley invocada fué modificada por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siendo promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año. Posteriormente en el año de 1941, continuando con los mismos principios a excepción del concepto de empleados de confianza, debido a que la nómina de estos fué aumentada.⁶

⁶
SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974, pág. 203.

La continua lucha política de los burócratas dió finalmente sus frutos al haber conseguido que el estatuto antes mencionado se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por reforma de 21 de octubre de 1960, publicado el 5 de diciembre del mismo año quedó finalmente integrado por dos apartados A para los trabajadores en general y B bajo las cuales se registrarán los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, se elevó a la categoría de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicándose en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963, siguiendo los mismos lineamientos en su técnica colectiva, la transformación de Estatuto a Ley fué con la finalidad de satisfacer las necesidades más apremiantes de la burocracia, de esta forma se atendió la petición que esta clase de trabajadores venia haciendo para conseguir la protección Constitucional. Con la promulgación de la legislación burocrática, el empleado público se sujeta a diferentes prestaciones jurídicas, que el empleado privado. Tal diferencia es muy superficial, porque en lo eminentemente protector, son de un contenido semejante y en donde radican las diferencias es en las leyes reglamentarias de los respectivos apartados del artículo 123 Constitucional.

La adición al artículo 123 Constitucional, estableciendo el apartado B, que a la letra manifiesta:

ARTICULO 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

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

A ...

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno 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 tiempo ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general 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. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en la leyes.

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

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

IX. Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

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

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

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

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para 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 ...

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

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

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

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto 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 la seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso (f) de la fracción XI ...

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

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

Como podemos observar, la adición del apartado B al artículo 123 Constitucional, vino a constituir una verdadera conquista para los trabajadores al servicio del Estado ya que a partir de ello obtuvieron una protección real derivada del decreto Constitucional.

Debemos hacer una breve reflexión de cada una de las referencias que encontramos en el apartado B en relación al apartado A, se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- a) No existe la cláusula de exclusión.
- b) En cada dependencia sólo habrá un sindicato.
- c) Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.
- d) Los sindicatos no pueden unirse a organizaciones o centrales obreras.
- e) El derecho de huelga sólo procede cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consigna el apartado B, y además esta sujeta a un tramitación especial.
- f) El fin que persigue es de interés general.

Este es en esencia lo característico del apartado B, y como conclusión podemos decir que, el contenido de ambos apartados responde a una filosofía distinta, siendo la naturaleza del servicio que se presta, el aspecto de referencia fundamental de distinción.

CAPITULO 2

MARCO CONCEPTUAL

2.1 TRABAJADOR

El derecho del Trabajo nació para la protección de la actividad del hombre, para lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física de ahí que, como lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva, "El hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."

Por tales consideraciones, la Ley clausuró un debate que sostuvo nuestra doctrina en torno a una doctrina extranjera, acerca de las personas jurídicas como sujeto de una prestación de trabajo. La Ley de 1931 no resolvió la duda, pues su artículo tercero a la letra decía, "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación,

podrían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es, la ley viaja o anterior, no precisó si sólo la persona física o también la jurídica podría ser sujeto de las relaciones de trabajo. En cambio la nueva ley en su artículo octavo a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado." Cambio que implica que únicamente la persona, esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió entre otros objetivos para que el contrato de equipo, era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara para fortuna de los mismos al margen de ley.

No todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiera aquella categoría, quiere decir esto, que fue necesario que la ley definiera el concepto. La definición están contenidas en los artículos tercero de la ley de 1931 y octavo de la ley de 1970.

La legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos que corresponde a otras tantas ideas de las normas vigentes.

a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que

priva en aquella legislación. En cambio para la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. Como se deduce de la exposición de la doctrina de la relación de trabajo, la ley de 1970, esta construida sobre el principio de que el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa que es independiente del acto o causa que le dió origen a la prestación del trabajo.

b) En segundo lugar la ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, dos términos que dieron origen a enconados debates. La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, término este, que también había sido propuesto en 1938.

Finalmente y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la sustituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las prestaciones de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes

formas de la actividad humana, a mayor abundamiento, en un futuro próximo deberán expedirse leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre en general.

Como consecuencia de lo anterior diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: La que en el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa.

Ahora bien, el concepto trabajador, es uno de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, pues tal derecho tiene por finalidad esencial, la de fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de producción, así como también, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios un nivel decoroso de vida.

Trabajador, como sujeto del derecho del trabajo puede únicamente ser una persona física, indistintamente, hombre o mujer, ya que salvo las medidas especiales de protección a las

formas de la actividad humana, a mayor abundamiento, en un futuro próximo deberán expedirse leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre en general.

Como consecuencia de lo anterior diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: La que en el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa.

Ahora bien, el concepto trabajador, es uno de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, pues tal derecho tiene por finalidad esencial, la de fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de producción, así como también, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios un nivel decoroso de vida.

Trabajador, como sujeto del derecho del trabajo puede únicamente ser una persona física, indistintamente, hombre o mujer, ya que salvo las medidas especiales de protección a las

mujeres, en relación con cierto trabajador, los dos sexos se encuentran equiparados en nuestra legislación, en tales circunstancias, como igual protección a ambos sexos debe entenderse al artículo tercero de nuestra ley laboral.

El Derecho del Trabajo, protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; como una diferenciación importante podemos determinar que, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y no se comprende cómo se podría aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, vacaciones, etcétera. Por hacer mención de algunos rubros.

De hecho, a la persona que presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, se le ha dado por llamar de las más variadas formas. Nuestra Ley, así como la doctrina en general han elegido el término "trabajador", para designar a todas aquellas personas que prestan su trabajo o su servicio bajo los supuestos del derecho del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo tercero define al trabajador como: "...toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros ..."

mujeres, en relación con cierto trabajador, los dos sexos se encuentran equiparados en nuestra legislación, en tales circunstancias, como igual protección a ambos sexos debe entenderse al artículo tercero de nuestra ley laboral.

El Derecho del Trabajo, protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; como una diferenciación importante podemos determinar que, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y no se comprende cómo se podría aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, vacaciones, etcétera. Por hacer mención de algunos rubros.

De hecho, a la persona que presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, se le ha dado por llamar de las más variadas formas. Nuestra Ley, así como la doctrina en general han elegido el término "trabajador", para designar a todas aquellas personas que prestan su trabajo o su servicio bajo los supuestos del derecho del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo tercero define al trabajador como: "...toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros ..."

La Ley de 1931, en su artículo tercero, define al trabajador como: "...toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo octavo, párrafo primero, dispone al respecto que: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado."

El maestro Néstor de Buen, señala al respecto, que la definición legal actual es más precisa y supera a la anterior, ya que esta última, se refiere a la "persona" en general, sin precisar si lo era física o moral; asimismo, admitía categorías puras de "trabajadores manuales" o de trabajadores intelectuales, ciertamente inexistentes, puesto que todo trabajo, en mayor o menor medida, supone una actividad física o intelectual simultáneamente.

Sin embargo, considera que la ley vigente, adolece de un defecto secundario al hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente, por lo que considera que es más correcto, más técnico utilizar el vocablo "persona jurídica".

Por otra parte, el maestro José Dávalos Morales, señala que el trabajador siempre será una persona física, ya que nunca podrá intervenir en una relación laboral, en calidad

de trabajadores las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, seres de carne y hueso, debido a que la naturaleza de los servicios, la ejecución de los mismos y la subordinación personal entre el trabajador se coloca en una relación laboral de trabajo hacer que la persona jurídica nunca podrá tener esta calidad.

Para el maestro Equerio Guerrero, se requiere que el trabajador sea una persona física. Lo que excluye a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

El trabajador ha de prestar su servicio a una persona física o moral, al respecto tanto la legislación como la jurisprudencia, la doctrina coinciden en que la persona a quien se le presta un trabajo personal y subordinado puede ser tanto física como moral-jurídica.

Nuestra jurisprudencia al definir el concepto de trabajador, lo hace siguiendo a la ley en su artículo octavo, párrafo primero sin contradicción alguna.

Ahora bien, en términos generales la doctrina ha aceptado el concepto legal de trabajador; siendo tal vez, ésta la razón por la cual casi ningún tratadista nacional se ha

ocupado por elaborar definiciones propias al respecto. Sin embargo, es importante señalar que Alberto Briseño, considera como definición, comenta al respecto lo siguiente, "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal y subordinado."

Si comparamos la definición expuesta por el autor y la contenida dentro del artículo octavo, podemos concluir, que sustancialmente son iguales, aunque con una pequeña diferenciación, que el maestro cambia el término trabajo por el de servicio, términos que se contraponen, por lo tanto, coincidimos con la manera en que conceptualiza al trabajador.

Respecto a la prestación de trabajo personal consideramos que debe entenderse como aquella obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo por él mismo, sin que pueda delegar tal responsabilidad en terceros (o valiéndose de determinados instrumentos).

En resumen concluiremos diciendo que para que el trabajador pueda ser considerado realmente como tal, es estrictamente necesario que él mismo realice la actividad.

2.2 RELACION DE TRABAJO

Otro de los elementos fundamentales dentro del derecho del trabajo es la relación de trabajo. Así tenemos que

existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, como establece la Ley Federal del Trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen." Y una de esas formas que es la más común es el contrato.

Es suficiente que se preste un servicio para que nazca la relación de trabajo, con esto queremos decir que puede darse o existir la relación de trabajo sin que exista para ello previamente un contrato, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se dá por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación laboral. Puede sin embargo haber contrato y nunca llegar a darse la relación laboral.

Basta con que se dé la relación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, ordenamiento imperativo independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Consideramos oportuno señalar que, el maestro Euquerio Guerrero, al ocuparse del estudio de la teoría de la relación, señala que los criterios existentes en torno a la misma se han dividido en dos corrientes: La de los contractualistas y la de los anticontractualistas.

Los partidarios de la primera corriente sostienen esencialmente que antes que inicie cualquier actividad laboral, debe existir en teoría un previo acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, aunque haya sido manifestado tácitamente. En cambio los que siguen la corriente anticontractualista, consideran que el vínculo jurídico entre patrón y trabajador, nace extracontractualmente.

Podemos mencionar que Euquerio Guerrero y Alberto Trueba Urbina, son partidarios de la corriente contractualista, en tanto que la tesis opuesta, muy bien respaldada por Don Mario de la Cueva, el más fuerte defensor de la teoría de la relación de trabajo, así como el maestro Néstor de Buen, que en gran medida sigue a Don Mario de la Cueva. Así tenemos que Euquerio Guerrero se proclama partidario de la teoría contractual, debido a que no está de acuerdo con la teoría de la incorporación, ya considerada que independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador continuará siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento en vincularse con un patrón y puede si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o a las del contrato colectivo que rija en la empresa.

Desde nuestro particular punto de vista, no compartimos las ideas del maestro Euquerio Guerrero, porque consideramos que las razones por las que pretende ir en contra

de la teoría de la relación de trabajo, son insuficientes como para desvirtuarla. Y no lo desvirtúa porque la teoría de la relación de trabajo no niega en ningún momento que puede encontrar su origen precisamente en un acuerdo de voluntades o en un contrato de carácter laboral por lo tanto, patrón y trabajador pueden manifestar plenamente su consentimiento para crear un vínculo jurídico, ya que es bien sabido que para los efectos de la relación de trabajo resulta irrelevante terminar el acto o hecho que la haya motivado, de tal forma que puede de un previo acuerdo de voluntades, contrato, o bien de cualquier otro acto. Luego entonces, es inadmisibles decir que la teoría de la incorporación menosprecie la autonomía de la voluntad y mucho menos la del trabajador, sino por el contrario, el espíritu que la creó estaba inspirada precisamente en lograr la libertad del trabajo y del trabajador en todos sus aspectos.

Además, decir que la teoría de la relación de trabajo va en contra de que las partes manifiesten su voluntad para obligarse jurídicamente a las leyes laborales, resulta una aberración, ya que independientemente de que sería un atentado en contra de nuestras garantías individuales, ya que nuestra Carta Magna señala, que nadie puede ser forzado a prestar su trabajo sin su consentimiento, salvo los casos expresamente señalados.

Concluyendo podemos manifestar que, en la relación de trabajo, el acuerdo de voluntades no constituye un requisito inevitable para la formación de la misma.

2.2.1 DIFERENCIACION ENTRE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO

Para poder establecer una definición más acertada y correcta de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, consideramos para ello, necesario hacer una breve exposición de las relaciones laborales a que se hace referencia, para que en base a ello logremos ubicarnos en forma adecuada respecto del tema que nos ocupa y por ende consigamos la finalidad que nos proponemos.

Como lo hemos dejado señalado con antelación. Es suficiente con que se dé un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo individualmente hablando.

La relación individual de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario porque consideramos más apropiado utilizar la terminología "a cambio del pago de una salario" que la de "mediante el pago de una salario" que

usa la ley y la doctrina, en virtud de que la primera denota inmediatez, prontitud y la segunda significa que el pago del salario puede ser un tiempo impreciso.

De acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define al contrato individual del trabajo como aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

De ello se desprende que, en el contrato individual del trabajo existe un acuerdo de voluntades la obligación de prestar un servicio personal y subordinado entendiéndose por ello, la dependencia en el trabajo del trabajador respecto del patrón, es decir en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente, mediante una remuneración.

Ahora bien, la agrupación de trabajadores y de patronos crea relaciones entre ellos, dando nacimiento con ello a las relaciones colectivas de trabajo, fenómeno distinto de los que hemos estudiado, al considerar a un sólo obrero y un sólo patrón.

La realidad, por lo demás, a las empresas como núcleos de...trabajadores que laboran para obtener la misma finalidad productiva en unión de un patrón. Estas relaciones,

crean en el transcurso de los años, grandes industrias en las que laboran miles de hombres.

Patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales y reclaman la formulación de normas de conducta específicas para cada núcleo que integran, pues aunque la ley comprende a todos los sujetos, cualquiera que sea el papel que represente en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en cada empresa, o rama industrial necesitan de dichos preceptos que coordinen los intereses de ambas partes.

Para poder obtener la creación de esas reglas jurídicas, los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista. Para exigir, inclusive el cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que si individualmente actuaran, luego entonces aparecen las relaciones colectivas de trabajo.

En las relaciones que se desarrollan dentro de estos medios colectivos es inevitable, por desgracia que surjan conflictos que toman caracteres distintos de los que aparecen en la vida de la relación individual de trabajo. Tales conflictos requieren también normas específicas que los regula y así vemos cómo en esta disciplina jurídica que es el derecho

del trabajo, aparecen instituciones y normas que constituyen el contenido del derecho colectivo, porque los fenómenos que analiza no pueden solucionarse con las reglas del derecho individual del trabajo.

Naturalmente es, que la finalidad del derecho colectivo, es el hombre individualmente considerado, pues en el último análisis las instituciones en esta rama del derecho del trabajo tienden a procurar para el trabajador, en su unidad, las mejores condiciones de vida, así como para el patrón, desde nuestro punto de vista, deben asegurar las bases de la paz industrial y la regulación efectiva que norme la diaria ejecución del trabajo.

Es importante señalar también, como conclusión que el derecho colectivo del trabajo asume una naturaleza distinta y mucho más compleja que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral. Que adquiere las características de formador de un derecho autónomo, además de que supera, en beneficio de los trabajadores, al conjunto de normas mínimas del derecho individual.

2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE

Ni en la doctrina ni en la Ley se encuentra la definición de trabajador de base; no obstante, en algunas

ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha dicho que trabajador de base "Es aquel que presta servicios en la empresa de manera permanente", criterio que no ha satisfecho totalmente a los tratadistas del derecho del trabajo.

La legislación federal del trabajo burocrático, para delimitar cuales trabajadores deben considerarse de base dispone en su artículo sexto, haciendo referencia al artículo quinto del mismo ordenamiento, en el cual enumera a los trabajadores considerados de confianza, utilizando de esa manera el método de exclusión y precisa, "son trabajadores de base los no incluidos en la numeración anterior y que por ello serán inamovibles ..."

Por lo tanto, los trabajadores de base son aquellos que no están incluidos como trabajadores de confianza en la numeración del artículo quinto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"⁷ La inamovilidad es la característica fundamental del trabajador de base, debido a que estabiliza la permanencia de las relaciones de trabajo entre dichos trabajadores y el

⁷
GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 14a. edición, México, 1984, pág. 210.

Estado. Por lo que podemos decir que, el personal inamovible es el de base que adquiere el derecho de ser permanente cuando concurren los requisitos siguientes:

a) Que haya cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, característica que se desprende y precisa en el artículo sexto de la ley en cuestión, y que al respecto señala: "...los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente."

b) Que este ocupando una plaza con carácter definitivo. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no define lo que debe entenderse por inamovilidad, sin embargo, para encontrar una definición de este concepto es necesario acudir, con base en el artículo 11, de la ley antes mencionada que dispone "en lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales del Derecho y Equidad."

El derecho a la estabilidad en el empleo, es en realidad sinónimo del concepto de inamovilidad que se encuentra consignado en la fracción XXII, del apartado A, para los

trabajadores en general, y en la fracción IX del apartado B, para los trabajadores al servicio del Estado, ambas fracciones del artículo 123 de nuestra ley fundamental.

Este derecho a la estabilidad en el empleo o inamovilidad esta expresado en una disposición que prohíbe al patrón cualquiera que éste sea, separar de su empleo a un trabajador sin justa causa. Si el patrón viola esta disposición, al trabajador le asiste el derecho a elegir entre su reinstalación o el pago de una indemnización.

Es importante mencionar que la ley reglamentaria del apartado B, en su artículo sexto dispone el término de seis meses para que opere la excepción y se produzca el derecho a la estabilidad en el empleo o inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado.

En nuestra legislación burocrática no encontramos una definición de trabajador de base, pues esta clase de trabajador resulta del nombramiento que se expide a trabajadores no incluidos en el artículo quinto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nombramiento que como bien sabemos no es, sino una declaración unilateral de voluntad estatal emitido por conducto de sus representantes, en donde la voluntad del aspirante a servidor público no tiene ninguna intervención.

Concluyendo, consideramos que de lo expuesto se desprende que tanto los trabajadores de planta como los de base tienen como característica primordial el derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, a la seguridad en el trabajo, y podríamos decir que, trabajadores de base "es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido."

2.3.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE PLANTA

En la Ley Federal del Trabajo no encontramos una definición respecto al trabajador de planta, aún cuando sí hace referencia al mismo en algunos artículos como son entre otros el 132, 158, 162 por mencionar algunos y que a la letra dicen:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
...X. Por permitir a los trabajadores faltar a su trabajo... el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos ...los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Artículo 158.- Los trabajadores de planta ... tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad...

Sin embargo en el campo doctrinario encontramos varios conceptos referentes al trabajador de planta que a través de los cuales nos queda una idea más precisa del mismo.

El maestro Mario de la Cueva dice que "... por trabajador de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa; de donde se deduce que son esos dos elementos; necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajador de planta..."

Para Miguel Cantón Moller, "todo trabajador es de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario."

Para Francisco Ramirez Fonseca, "el trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado."

Para Roberto Muñoz, los trabajadores de planta pueden ser de planta permanentemente o de planta de temporada ... los primeros son los que prestan sus servicios durante todos los días laborales del año... mientras que los segundos son los que por así requerir las necesidades sólo prestan sus servicios durante determinado período de cada año, dándonos como ejemplo a los pescadores de algodón, los cosechadores de fresas.

El maestro Néstor de Buen, apoya la clasificación anterior, sin embargo señala que los trabajadores de planta o de base son aquellos que desempeñan una actividad de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza sólo durante determinada época del año.

Nuestro punto de vista es que los trabajadores de planta son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal o necesaria de la empresa y permanecen constantes en ella para la obtención de productos o servicios.

2.3.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR A LISTA DE RAYA

Como podemos observar de la división que hace el artículo cuarto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deduce que los trabajadores se dividen en dos grupos; de base y de confianza, del mismo se desprende que no se incluye a los trabajadores a lista de raya, por lo que al igual que nuestro máximo tribunal debemos de considerarlos como trabajadores de base, ya que así lo ha sostenido en los términos siguientes:

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO, EN LISTA DE RAYA, son trabajadores base. (artículos tercero, cuarto) Los trabajadores al servicio de la Nación que figuran en las listas

de raya deben de considerarse de base supuesto que están incluidos entre los de confianza que clasifica el artículo cuarto del estatuto de los trabajadores al servicio del Estado, ni tampoco exceptuados entre los que no quedan comprendidos en la ley citada, para el artículo quinto de la misma. (ejecutoria B.I.J., No. 77, P. 457, del primero de septiembre de 1952. A.D. 4912/1951. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, Resolución del 15 de agosto de 1952).

Aún cuando la ley burocrática, considera a los trabajadores a lista de raya como de base y que de hecho, así como debiera ser, la realidad es que en la práctica sólo les reconoce a algunos esta calidad, en virtud de que, aún cuando la ley no lo define claramente, existen trabajadores a lista de raya base y a lista de raya eventual, desconociéndoles a estos últimos los derechos que la misma ley consagra para todos los trabajadores.

Por lo anterior consideramos, que se puede definir al trabajador a lista de raya, como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, se encuentra incluido en la lista de raya por considerarse de base, toda vez que la ley los contempla de esa manera.

2.3.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

Para poder determinar de una manera más acertada

quién es el trabajador de confianza, debemos comprender en primer término cual es la naturaleza de las funciones que estos trabajadores desempeñan, por lo que estudiaremos a continuación esta clase de trabajadores desde los puntos de vista de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional apartados A y B.

El maestro Trueba Urbina al hacer referencia al trabajador de confianza dice que:

⁸
"En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización con carácter general y por lo mismo comprende a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta en el taller, en la fábrica, en el departamento u oficina, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, a no ser que se trate de trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón."

La Ley Federal del Trabajo no nos da un concepto preciso de lo que debe entenderse por trabajador de confianza, en cambio nos da elementos mediante los cuales se puede llegar

⁸
TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, segunda edición, México, 1973, pág. 231.

a determinar cuando se esta en presencia de una función de confianza. De esta manera el trabajo de confianza se regula en la ley, en el título sexto, capítulo segundo, bajo el rubro de "trabajos especiales", en los artículos 181 y 182, que a la letra dicen:

Artículo 181.- Los trabajadores especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionados a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Asimismo, en su artículo noveno del mismo ordenamiento dispone que: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

De lo anterior se observa que, es por la función que en todo caso debe ser de dirección, fiscalización, inspección,

vigilancia y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, es decir, la función de aquellas personas que se encuentran en contacto directo con el patrón por el carácter confidencial de los servicios que prestan, ya sea en razón de sus conocimientos o aptitudes, de su habilidad, su discusión, honestidad, lealtad, etc., no por la voluntad del patrón.

Por otra parte la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, respecto de los trabajadores de confianza, en principios limitativamente menciona los trabajos que son considerados como tales, para el efecto de excluirlos de la ley, en función del artículo octavo que categóricamente determina que: "quedan excluidos del régimen de esta ley de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo quinto..."

Esta fijación de trabajadores de confianza que realizó el legislador en el artículo quinto del citado ordenamiento, y la exclusión de los mismos de dicha ley, a que hace referencia el artículo octavo, es arbitraria, dado que acogiéndonos a la proteccionista ley de la teoría de la relación de trabajo, también llamada teoría integral que sostienen los grandes doctrinarios de nuestra materia pues en términos generales señala que, cualquier trabajador que preste

un servicio personal, incluyendo obviamente al trabajador burócrata, es y debe ser sujeto de derechos derivados de la relación de trabajo, derechos proteccionistas no sólo del trabajador sino del trabajo mismo, derivados de la relación laboral que queda establecida por ese sólo hecho, la fijación que se hizo en el artículo quinto, no consideró la naturaleza de las funciones desempeñadas sino la designación del puesto.

Como conclusión diremos que si bien no existe un concepto de trabajador de confianza, es aquel que realiza trabajos personales e íntimos del patrón.

2.3.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR SUPERNUMERARIO

Los trabajadores supernumerarios, son trabajadores que prestan sus servicios al Estado y al igual que otras clases de trabajadores la ley que regula las relaciones de los servidores públicos, no define a dicho vocablo y lo más curioso es que siendo trabajadores al servicio del Estado no existen en la legislación federal de los trabajadores burócratas, es decir, no está regulado ni en el catálogo de empleos de la federación. Sólo podemos decir que el origen del término supernumerario se encuentra en el instructivo para la formación y aplicación del presupuesto.

Sin embargo la jurisprudencia ha determinado su naturaleza al establecer que: "el carácter de supernumerario de un trabajador, lo es en atención a una razón de tipo presupuestal, independientemente de que se le clasifique como trabajador de base o de confianza."

Podemos mencionar que las notas características de este tipo de trabajadores, son en términos generales los siguientes:

a) Trabajadores que el Estado ocupa para el desempeño de labores extras o de carácter temporal, en exceso del número regular y permanente de sus empleados de planta.

b) Trabajador que es pagado con partidas presupuestales destinados a ese fin.

c) El carácter de trabajador supernumerario no depende de la naturaleza de la función desempeñada, sino de la duración que pueda tener el nombramiento, pudiendo concluir dicha relación por no ser necesarios sus servicios al término de las necesidades que motivaron el empleo o bien por agotarse la partida presupuestal correspondiente.

Finalmente podemos decir que, el trabajador supernumerario es un tipo de trabajador temporal, que tiene un nombramiento por obra o por tiempo determinado.

2.4 DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define en especial al contrato individual de trabajo como aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Es evidente que en el contrato individual de trabajo exista un acuerdo de voluntades, la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal subordinado entendiéndose por ello la dirección y dependencia en el trabajo, del trabajador respecto del patrón.

Si se dá la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a esta persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

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

Ahora bien, el maestro Mario de la Cueva en su "Tratado del Derecho del Trabajo" nos dice: la voluntad de las partes en los contratos, es el elemento primordial para que se

produzcan los efectos y puedan los contratantes exigir el cumplimiento a este postulado, en la relación de trabajo no tiene los mismos resultados, es necesario para la aplicación del régimen legal, que el acto del consentimiento sea seguido de la prestación de servicios. Por lo tanto, es la prestación de servicios la que la ley quiere se realice en determinadas condiciones; sujetándole a normas especiales, y no así al consentimiento de las partes, determinante en la teoría de los contratos. De lo expuesto se desprende que la voluntad de las partes, no es la fuente de obligación en el contrato de trabajo, mientras que en aquellos es lo esencial, el maestro Mario de la Cueva nos dice que, la existencia de una relación de trabajo depende de la situación real en que se encuentra colocado el trabajador y de lo que las partes hubieren pactado, resultando erróneo querer juzgar la naturaleza, ya que, si las estipulaciones consiguientes en el contrato no corresponden a la realidad, carecerían de todo valor.

Para nosotros el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades y la realización es la actualización del contrato, como consecuencia del acuerdo de voluntades.

2.5 TRABAJADOR EVENTUAL

Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las

normales y permanentes de la empresa; o bien al que realiza labores permanentes en forma accidental.

El trabajo de tipo eventual es aceptado como excepción, en virtud de que el espíritu de la ley es el de proteger la permanencia en el trabajo. Es por ello que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base en una simple estipulación, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea en virtud de un interinato o durante el lapso que se procede a la designación del trabajador de planta.

2.5.1 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Debido que en la Ley Federal del Trabajo no existe definiciones ni conceptos de los que debe entenderse por trabajador eventual, nos avocaremos a transcribir los conceptos y definiciones de algunos estudiosos de la materia, tanto mexicanos como extranjeros, para que en base a ello trataremos de extraer una definición que, de la manera más unificada y exacta posible, contenga o indique qué es un trabajador eventual.

De manera aclaratoria diremos que, conforme al régimen normativo general, en la Ley Federal del Trabajo se reconoce dos tipos de trabajadores; los de planta y los eventuales, palabra, esta última, que nos servirá para denominar a toda clase de trabajadores que de manera temporal laboren y que se les nombre en cualquiera de las siguientes formas; accidentales, contingentes, extraordinarios, interinos, accionales, periódicos, sustitutos, provisionales, supletorios, transitorios, etc. Se ha escogido la palabra " eventual " para denominar genéricamente a todos los trabajadores inestables, laboralmente hablando, en base a que es el vocablo que se emplea en la Ley Federal del Trabajo para citarlos (artículo 49 fracción V, 127 fracción VII).

El eminente jurista argentino, Doctor Guillermo Cabanellas de Torres, nos proporciona las siguientes definiciones: "El trabajador eventual es aquel que realiza un trabajo cuya duración esta sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia, esto es, aquel trabajo que se preste sin fijeza, excepcionalmente".

"Trabajador transitorio es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa."

Al externar el maestro Cabanellas las citadas definiciones, lo hizo con la finalidad de hacernos notar que para él existen dos tipos de trabajadores inestables: "9 Los eventuales, se refieren específicamente a los que, por sus características, son accidentales en cuanto a la causa originadora de su contratación y de la labor que desempeñan. Y los transitorios, así como que cada uno de ellos tiene una calidad distinta en relación al otro, ya que mientras el eventual es contratado en base al acaecimiento de un hecho imprevisto, fortuito, accidental, este para que sea originador del trabajo inestable debe ser de carácter temporal, esto es, que no se prolongue en el tiempo en forma inmoderada, así como que, además, no forme parte de las actividades necesariamente permanentes, normales, constantes y uniformes de la empresa, el otro, (trabajador transitorio) lo es en base al requerimiento temporal de sus servicios, sean estos o no, de los que pueden formar parte del trabajo de planta."

Como podemos observar, que los dos tipos de trabajadores citados presentan cada uno por su parte y en el orden en que se citen una característica diferente; el primero, la de la accidentalidad, o sea, lo no esencial, lo casual, lo fortuito, lo contingente, lo imprevisto; y el segundo, la de la temporalidad, esto es, lo no duradero, lo pasajero.

⁹
CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Contrato de Trabajo, Tomo I, Buenos Aires Argentina, 1963, pág. 65.

Por último citaremos el concepto del maestro Néstor de Buen, quien al respecto dice: "Los trabajadores eventuales¹⁰ son los que realizan temporalmente una labor en forma continua."

Y comenta el maestro Néstor de Buen en forma complementaria: "Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa."

Como podemos observar, en esta definición se hace referencia exclusiva de los trabajadores eventuales que practican labores propias del trabajador de planta, con la peculiaridad de que son efectuadas en forma temporal y accidental (circunstancial), lo cual se confirma por el propio autor mediante la exposición de su comentario.

Como conclusión, diremos que, trabajador eventual, es aquel cuya labor con carácter de temporal se admite sólo como excepción, y que su contrato a fin de que labore desempeñando actividades que no constituyen una necesidad permanente y normal en la empresa, o porque siéndolo se efectúan con finalidad supletoria o complementaria, pudiendo ser de origen accidental.

¹⁰
DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 7a. edición, México, 1967, pág. 130.

2.5.2 EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El trabajador eventual al servicio del Estado, es aquel cuya labor con carácter temporal, se admite sólo como excepción y el cual es contratado a fin de que labore desempeñando actividades que constituya una necesidad permanente ni normal o porque siéndolo se llevan a cabo con confiabilidad supletoria o complementaria.

Cabe señalar que, el trabajador eventual en la realidad, es decir, en la practica diaria, lleva a cabo actividades que son permanentes y normales en las dependencias, actividades que se admiten sólo como excepción por ser siempre de carácter temporal.

2.6 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Se han dado diversas definiciones referentes a la estabilidad en el empleo, definiciones que si bien no nos muestran una uniformidad, todas pretenden llegar a la misma finalidad, que es la de precisar lo que debe entenderse por estabilidad en el trabajo. Así tenemos por ejemplo a Mario L. Deveali, quien nos formula su definición de la siguiente forma:

"La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."

El autor antes referido menciona concretamente los elementos de mayor importancia del concepto de la estabilidad en el empleo.

Hirosé Pimpao, define a la estabilidad de la manera siguiente: "Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los entes eutárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo debidamente comprobado en el expediente administrativo."

Esta definición denota desde luego un conocimiento efectivo y profundo del problema, introduce además, el régimen de estabilidad en el derecho administrativo, ya que como se observa, hace alusión al Estado patrón y únicamente condiona

la seguridad en el punto, a la demostración de competencia, y la separación, a causas justificadas, que por ende incluye a la estabilidad relativa.

El maestro Hugo Italo Morales, nos da su definición sobre la estabilidad en los siguientes términos: "La ¹¹ estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se establece en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."

Y haciendo un desglose de su propio concepto nos dice: "... si analizamos detalladamente la definición anterior, es posible que se justifique nuestro punto de vista."

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados ..."

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia.

"... el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio ..."

En efecto, si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo..."

"...Y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."

Y termina diciendo que: "De acuerdo con lo anterior, el despido se justifica en caso de que el asalariado se abstenga de cumplir con las obligaciones contraídas en la fecha que aceptó, al amparo de un vínculo laboral, la prestación subordinada del servicio; es decir, no se puede obligar a una de las partes, que en el caso concreto sería el patrón, a aceptar el trabajo de una persona que no cumple con los requisitos establecidos en el nexo contractual y que consecuentemente viola el vínculo."

¹¹
NORALES, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, 1a. edición, México, 1987, pág. 23.

Hemos transcrito el pensamiento o el análisis que el maestro Hugo Italo Morales hace respecto de la estabilidad, por considerarla una de las apreciaciones más acertadas para comprender el tema que nos ocupa.

De lo expuesto, podemos concluir dando la siguiente definición sobre la estabilidad en el empleo.

"Es aquel derecho por virtud del cual le asiste a cualquier trabajador de exigir una total certidumbre sobre la vigencia de su contrato, mediante el cual le permita desarrollar plenamente sus labores, sin la incertidumbre de una separación injustificada."

2.6.1 ESTABILIDAD RELATIVA

Nuestra legislación laboral desde el principio, consignó la estabilidad relativa, en virtud de que apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitado a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudieran dar por concluido el contrato de trabajo.

"La estabilidad relativa es aquella que se da cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la

relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."

2.6.2 ESTABILIDAD ABSOLUTA

La estabilidad absoluta de los trabajadores entra a una etapa crítica en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón.

La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación laboral.

"La estabilidad absoluta, es aquella que se da cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador."

Como se observa del anterior concepto, es indudable que nuestra legislación de trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, como la forma más efectiva de mantener la estabilidad, en virtud de que limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada.

CAPITULO 3

LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS DIFERENCIAS ENTRE APARTADO A Y B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

3.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo, es una de las instituciones de mayor importancia en material laboral, porque mediante ella el trabajador garantiza la permanencia en sus puestos de trabajo y como consecuencia de ello, las empresas también garantizan la continuidad productiva. Con la estabilidad en el empleo se pretende lograr que el contrato de trabajo pierda su carácter temporal para convertirse en una relación duradera, que finalmente resulta benéfica para las partes en la relación laboral, además de ser una de las bases fundamentales sobre las cuales se apoya en gran medida la armonía obrero-patronal.

La estabilidad va encaminada a evitar todo abuso patronal que tenga por objeto privar al asalariado de su fuente de ingresos, para ello se toman las medidas necesarias, aunque no siempre se han logrado los objetivos trazados, tienen el mérito de haber demostrado la posibilidad real de darles mayor seguridad a los trabajadores. Para que tengan éxito los medios que se utilicen deben ser compatibles con la vida política,

social y económica, y tener en cuenta, además, la necesidad de equilibrar los intereses de las partes.

¹²
"Una de las metas que pretende lograr con la duración indefinida de la relación, es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos con todas sus consecuencias inherentes; como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social."

Los países que le han otorgado este reconocimiento a sus trabajadores, los han librado de las preocupaciones y angustias innecesarias que provocan la incertidumbre de la permanencia en el empleo.

Por otro lado y como de manera acertada lo expuso el Dr. Hugo Italo Morales, al decir que, ¹³ "El Estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que éstas les garanticen una continuidad permanente a los trabajadores con lo que se evita el aumento de desempleados."

Continúa el Dr. Hugo Italo Morales diciendo: "Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanezcan

¹²
DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tono II, Editorial Porrúa, México, 1972, pág. 754.

vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. En esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, debe garantizar el trabajo mientras subsistan las causas que la originaron."

El tema escogido para el análisis, es fundamental en materia de trabajo y se encuentra estrechamente vinculado a la economía de cada país, cuya legislación, en la medida que lo garantiza representa su avance.

El reconocimiento anterior motiva que toda rescisión o terminación anormal anticipada de las relaciones de trabajo por incumplimiento, se limite en sus máximas posibilidades y se eviten así los abusos de su aplicación.

Ya se superaron la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad; el abuso constante que de esta última se hizo, provocó precisamente el nacimiento del derecho laboral.

A partir de estos principios, la legislación mexicana del trabajo estableció como base fundamental la vigencia indefinida de las relaciones laborales y, excepcionalmente, el tiempo y la obra determinada."

¹³
MORALES, Hugo Italo, *op. cit.*, pág. 61.

Por su parte Mozart Victor Russomano, nos dice respecto del tema que nos ocupa: "En, verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador."

Así podemos afirmar, de una manera muy amplia, que las normas de estabilidad del trabajador en la empresa son todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. En este sentido, y en términos generales, la estabilidad viene a constituir un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

El maestro José Dávalos Morales, al referirse al tema de la estabilidad en el trabajo, nos dice: "El ¹⁴ empleo y el subempleo, hirientes características de una crisis económica como la que vivimos, que desborda cualquier frontera y aleja las posibilidades del imperio de la justicia social, imprimen mayor relieve al principio de la estabilidad en el empleo. Para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios, es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo."

"En relación, al hablar de la estabilidad, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador, respecto a un punto, del cual podría separarse. Un principio así, daría al traste con la naturaleza de la relación de trabajo. Es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de que es sujeto."

Por su parte, Néstor de Buen comenta al respecto que,
¹⁵"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá seguir laborando. En otras palabras, pueden expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."

¹⁴
DAVALOS NORALES, José, *op. cit.*, pág. 137.

¹⁵
DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.*, pág. 205.

Para concluir con el tema que se comenta, retomaremos el pensamiento de Mario de la Cueva, quien nos dice respecto de la estabilidad, "apareció¹⁶ en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente entregada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro ..."

"Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otros, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia."

¹⁶
DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, pág. 256.

3.1.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA

"La miseria es la peor de las tiranias. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, por que entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia." Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916.

En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, entre las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

¹⁷ "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse que fué su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera... La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad

del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación."

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad dependen de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

17
DE LA CUEVA, Nario, *op. cit.*, pág. 755.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá seguir laborando, en otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

3.1.2 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN SUS LEYES REGLAMENTARIAS

Como lo señalamos anteriormente, la estabilidad en el empleo nace en nuestra Norma Fundamental de 1917, principio que se encuentra consagrado actualmente dentro del apartado A, fracción XXII, y en el apartado B, fracción IX, del artículo 123 Constitucional, mismas que establecen al respecto que:

Artículo 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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; ...

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará las causas en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de..."

Esta fracción guarda íntima relación con la fracción XXI del propio artículo y ordenamiento legal que se analiza, mismo que establece:

XXI. Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

En referencia a la fracción XXII, es pertinente realizar una observación sobre la parte que señala: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." Cabe mencionar que fué introducido en su texto mediante reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

Refiriéndose a la reforma antes señalada, el maestro Alberto Trueba Urbina, comenta que: "Desde que fué publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria, porque tendía por modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa."

Por su parte, Néstor de Buen señala que: "La reforma fué recibida con escándalo político, al ser calificada de conquista revolucionaria y con frialdad doctrinal. Particularmente, Trueba Urbina hizo oír su voz de protesta, en el cual señaló, "la reforma vigente, acaba con el principio de estabilidad absoluta."

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

De esta manera observamos que el derecho de estabilidad en el trabajo que en principio había sido absoluta, se convertía con dicha reforma en un derecho relativo que facultaba al patrón para eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador en su trabajo en ciertos casos y mediante el pago de determinadas indemnizaciones.

De aquí que el maestro Briseño Ruiz, entre otros, considere que la estabilidad en el trabajo puede ser relativa o absoluta, señala que la estabilidad será relativa cuando el patrón se encuentre facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización; en cambio será absoluta cuando el patrón se encuentre impedido para despedir sin justa causa al trabajador.

Para el maestro Mario de la Cueva, la distribución entre la estabilidad absoluta y relativa, estriba en el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación; es decir, es ahí donde entra en juego la voluntad del patrón.

Haciendo la diferenciación entre una y otra estabilidad nos dice que: "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa

justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."

Para terminar respecto del apartado A, comentaremos que dentro del artículo 49 de su ley reglamentaria han quedado comprendidas aquellas excepciones en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, consagrándose con ello la relatividad del principio a la estabilidad en el empleo, misma que como regla general es definitiva y cuyas modalidades son por tiempos y obra determinada.

La estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, conocida como inamovilidad en la terminología burocrática, se encuentra consagrada dentro la fracción IX del apartado B, precepto que establece lo siguiente:

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

IX. Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

Respecto del precepto constitucional que se comenta, así como su ley reglamentaria, establecen el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores de base al servicio del Estado.

A diferencia, el apartado A en su fracción XXII, dispone el derecho a la estabilidad relativa en el empleo pudiendo el patrón indemnizar y no reinstalar al trabajador, en los casos previstos en el artículo 49 de la ley reglamentaria.

En referencia a lo anterior, el maestro Alberto Trueba Urbina señala que: "...estas contradicciones del derecho laboral mexicano acusan estado de crisis, pues es principio univrsal que donde existe la razón debe imponerse la misma disposición legal ..."

¹⁸
TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1973, pág. 237.

Si bien la estabilidad otorga carácter permanente a la relación de trabajo, dicha permanencia no debe entenderse en el sentido de que sólo abarca a la relación de trabajo por tiempo ilimitado, sino en el sentido de que la estabilidad asegura que la relación laboral permanecerá hasta su terminación natural, dejando de lado la posibilidad de que, sin justificación se pueda disolver la relación anticipadamente a su terminación natural.

Por lo que consideramos que se distinguen dos clases de estabilidad en el empleo, la primera por tiempo ilimitado y la segunda es la estabilidad en el empleo simplemente dicha, con una duración limitada.

Cabe hacer una reflexión, no obstante la reglamentación del principio a la estabilidad en el empleo, dentro del artículo 123, en sus dos apartados, los despidos injustificados son, desgraciadamente para la clase trabajadora, un hecho cotidiano.

3.2 LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante mencionar que en torno a la relación que se dá entre el que presta un servicio y el que lo recibe, es decir, entre trabajador y patrón, las controversias que se han suscitado a fin de determinar su naturaleza jurídica han

sido diversas, pero en términos generales podemos señalar que los doctrinarios se han dividido, así tenemos que existen dos grupos que son: Los que consideran a la relación de trabajo como contractual, y los otros, como anticontractual; la doctrina y la jurisprudencia discuten desde hace varios años cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios.

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, en consecuencia la relación de un trabajador y de un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Como no es función de la ley, ni le corresponde a la misma decidir las controversias doctrinales, de ahí que se tomará como base la idea de la relación de trabajo, pero se

adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Así tenemos que, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto que:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

En relación con el factor tiempo y atendiendo a la naturaleza del servicio a prestar, así como también a las necesidades de la empresa o establecimiento, la relación de trabajo puede clasificarse de la siguiente forma:

A. Por tiempo indeterminado o indefinido. Es la norma general, y se celebra sin fijar la duración del contrato, ni cabe determinarla, dada la índole permanente de las actividades de la empresa.

B. Por tiempo determinado o fijo. Es aquel en que las partes han establecido el término de duración del contrato, siempre y cuando dicho término obedezca a la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.

C. Para obra determinada. Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, debiéndose especificar la materia u objeto del contrato, porque al concluir la obra objeto del contrato, termina éste.

Del análisis de la Ley Federal del Trabajo, se distinguen por su duración cuatro formas o categorías de relaciones laborales.

El trabajo por tiempo indeterminado que establece el artículo 35 de la ley antes citada, la que consideramos la regla general, puesto que señala: "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 trabajo para obra determinada, en que la terminación de la relación laboral se sujeta a condición conclusoria de aquella, sólo se justifica por la exigencia, por la naturaleza del propio trabajo, según lo establece el artículo 36 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que dice: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

El trabajo por tiempo determinado, está permitido sólo en los casos que dispone el artículo 37 de la ley que dice:

"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 sustituir temporalmente a otro trabajador; y,

III. En los demás casos previstos por esta ley."

En relación a la fracción III del artículo 37, uno de los casos previstos por la ley, es el que establece el artículo 38 de la misma que dice: "Las relaciones de trabajo para la

explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado."

Como efectivamente se desprende del artículo 38, un cuarto criterio de duración de la relación de trabajo, es el trabajo para la inversión de capital determinado. "Inspirado en la doble circunstancia de ser incierto el éxito económico en la explotación de minas y en la dificultad de poder establecer con precisión una obra determinada en esta clase de relaciones de trabajo."

Es así como en términos generales, la regla general que sobre duración de las relaciones laborales establece la Ley Federal del Trabajo, es por tiempo indeterminado. Las excepciones que al respecto contiene la ley, obedecen a situaciones en que la determinación de la duración es necesaria; en esta forma, la legislación laboral, establece el trabajo temporal con excepción al permanente, según se deduce del artículo 35 antes mencionado. Al observar dicho artículo, se puede notar que coloca a simple vista, en un mismo nivel, tanto al trabajador temporal, como al permanente. Sin embargo, la última frase contiene la regla general de la duración indeterminada, e inclusive considerando la norma supletoria de la voluntad de las partes, cuando éstas hubiesen omitido acuerdo sobre dicha circunstancia.

En esta regla, la legislación laboral finca su afán proteccionista hacia el trabajador, el cual otorga entre otras muchas garantías, como ya se ha mencionado, la relativa a la estabilidad en el empleo, garantizando así la continuidad de las condiciones de vida.

Existen algunos tratadistas nacionales como extranjeros, que se inclinan por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, y es comprensible que así ocurra, pues siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a trabajar en una empresa, lo hace para labrar su propio porvenir, y más aún, si en la evolución de la contratación colectiva de trabajo, el tiempo de servicios va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo.

Es así como tenemos que el derecho mexicano del trabajo, adopta como regla general la duración indefinida de los contratos de trabajo, sin dejar de reconocer las eventuales necesidades de las empresas y por ello ha establecido algunas excepciones a la regla general, que como ya se ha señalado, son las relaciones de trabajo para obra determinada, a plazo fijo y para la explotación de minas.

3.2.1 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

Empezaremos por transcribir el pensamiento de Cabanellas, quien nos precisa con exactitud las dimensiones del tema que nos ocupa, nos dice:

"Los contratos por tiempo indefinido tienen un término de iniciación que, generalmente se fija por las partes, para iniciar la prestación de los servicios y, de hecho, trabajador y patrón consienten en mantener el vínculo laboral en tanto subsistan las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. Así, los contratos de duración indefinida, constituyen la regla, en tanto que los de tiempo determinado, son la excepción de esa regla, de los cuales se forma el axioma de que cuando los trabajadores son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido, es decir de duración indeterminada, porque el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa, no tiene límite alguno en el tiempo."

Es justo mencionar también que, con muchísimo acierto, Pérez Patón hace algunas observaciones con las cuales nos dan una idea más clara aún del problema que se estudia y analiza, y para lo cual nos dice:

"Se consideran trabajadores permanentes, aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales y uniformes de ésta; aquellos que están vinculados normalmente a las necesidades de la empresa, explotación o negocio mercantil, aunque las prestaciones del trabajo no sean continuas."

Hemos hecho referencia a los trabajadores permanentes en la relación a la contratación por tiempo indefinido, en virtud de que la característica de permanencia, siempre lo será de los contratos por tiempo indefinido.

Al trabajo continuo, características de las necesidades permanentes de la empresa, puede definirse como aquel que se presta sin interrupciones, salvo las que exige el sueño, la fatiga, días festivos, feriados, etc.

Si las labores del trabajo pertenecen al giro de la empresa, a la actividad normal de ésta, si se trata de una explotación fija, estable y permanente, no es admisible que se considere al trabajador como ocasional, eventual o transitorio.

Es importante señalar que, como condición implícita en todo contrato de trabajo, debe estimarse que esta deberá mantenerse mientras persisten las causas que le dieron origen,

apreciándose como elemento particular de dicho contrato, la estabilidad, cuya nota distintiva es la permanencia en el empleo, en tanto las condiciones de la empresa subsistan, mientras el trabajador pueda prestar su actividad y el patrón tenga la posibilidad de utilizarla, que dicho en otros términos, la permanencia dependerá de que subsistan las causas o la materia del trabajo que se presta.

Al referirnos a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado tendremos que hablar de los trabajadores de planta, esto por las características del trabajo que desempeñan, en relación con su continuidad en la permanencia de su trabajo, a diferencia de los trabajadores eventuales sujetos a contrato por tiempo determinado y obra determinada, como lo veremos más adelante.

Los trabajadores de planta prestan una actividad permanente, satisfaciendo una necesidad permanente de la empresa, por lo que las relaciones laborales en las que participan los trabajadores de planta, deben ser por tiempo indeterminado, de modo que su terminación, rescisión o suspensión, sólo puede sujetarse a los casos previstos por la ley y a las causales que la misma establece.

De lo anteriormente señalado sobre la relación de trabajo por tiempo indeterminado, se desprende la clasificación

de los trabajadores que se dan por dicha relación, así tenemos que son los de planta, los cuales pueden ser fijos y de temporada.

Ya nos hemos referido a los trabajadores de planta fijos, ahora lo haremos con los de temporada, son los que prestan sus servicios durante un periodo o temporada, que se repite cada año, como sucede con los trabajadores estacionales del campo, a que se refiere el artículo 17 del reglamento del seguro social obligatorio de los trabajadores del campo, al definirlos como: "Los que laboran para explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, o mixtas únicamente en determinadas épocas del año, limitadas a la duración de la cosecha, y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera forestal o mixta."

Son acertados los comentarios y observaciones que hace Euquerio Guerrero en relación a los trabajadores de temporada: "Sus¹⁹ características son realmente peculiares, pues se trata de labores que normalmente se ejecutan sólo durante ciertas épocas del año por razón de la naturaleza de aquellas. No puede decirse que se trata de una obra determinada, pues entonces habría la repetición de la misma obra en la misma estación de cada año y esto es lo que ocurre en el trabajo por tiempo indefinido, sólo que aquí la obra se repite todos los días."

¹⁹
GUERRERO, Euquerio, *op. cit.*, pág. 193.

Para concluir diremos que, mientras los trabajadores que prestan sus servicios eventualmente terminan con la conclusión del servicio; en los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente.

3.2.2 LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA

Abordando esta modalidad en la contratación individual, hablaremos de los trabajadores eventuales, categoría que es inherente a este tipo de contratos y en general a todos los contratos que se celebran de conformidad con lo establecido por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que cuando estemos hablando de eventual, indistintamente podremos estar refiriéndonos al trabajo para obra determinada, tiempo determinado e inversión de capital determinado.

El motivo por el que adoptamos este criterio, estriba principalmente en que la legislación mexicana, en la mayoría de los casos equipara a los trabajadores temporales y eventuales. Lo que podemos decir de los contratos por tiempo determinado, será aplicable a los de obra determinada, señalándose que este contrato se extingue a la terminación de la obra, mientras que el primero, al concluir el plazo fijado en el contrato.

Doctrinariamente se define al contrato de trabajo por tiempo fijo como: aquel cuya duración, según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento futuro incierto ya sea el vencimiento del tiempo convenido o la terminación del servicio o de la obra para los que el trabajador fué contratado, consecuentemente produce la extinción del contrato en forma automática.

A nuestro juicio, la naturaleza eventual o permanente de la función, constituye el elemento característico del término del contrato. Por lo que resulta necesario desentrañar, conocer la intervención de las partes; así, en el supuesto de un arquitecto contratado para elaborar un plano, el contrato de trabajo será por tiempo determinado, esto suponiendo que no es esta la actividad normal y permanente de la empresa. Es diferente la situación de un trabajador que, aunque se contrate sin fijación de términos de duración, si las labores que desarrollará son de las que se ejecutan permanentemente o fijas en la empresa se tratará entonces de una contratación por tiempo indeterminado.

Consideremos que en realidad, la duración de los contratos por tiempo determinado, se rigen por la naturaleza de la labor confiada y el tiempo necesario para concluir dicha labor. No es la voluntad de las partes la que origina el

contrato a plazo, ni la que determina que el mismo tenga limitada su duración, y si en cambio, la especial índole del trabajo a realizar.

La celebración de contrato a tiempo fijo, debe obedecer a situaciones reales de la empresa, pues cuando se contrata por cierto plazo y la actividad o naturaleza del trabajo no esta en concordancia a una necesidad objetiva y que justifique esa limitación, existirá la presunción de que el contrato se ha celebrado en fraude a la ley. Por este motivo se ha dicho que es el empresario, en caso de litigio, el obligado a demostrar que la fijación del plazo se encuentra justificado por la especialidad de la relación laboral, o por la naturaleza de las actividades que realiza la empresa.

De acuerdo a los principios de la legislación mexicana, tanto los trabajadores eventuales como los de planta, disfrutan en sus relaciones de trabajo de un mínimo de garantías.

La eventualidad o temporalidad de las relaciones de trabajo, en apariencia no producen limitaciones, ni significan menoscabo alguno de los derechos sociales de los trabajadores. En la práctica se observa que un sin número de empresas que operan en el país, abusan del uso de la contratación a plazo,

situación que trae como consecuencia numerosos problemas para los trabajadores, significados principalmente por el hecho de que constantemente, mediante litigios, están luchando contra los patrones en espera de que les sean reconocidos sus legítimos derechos. Ante esta situación tan lamentable e injusta, las autoridades del trabajo, poco o nada han hecho para resolverla.

Podemos señalar sin temor a equivocarnos que, las limitaciones que el patrón impone a la vigencia de los contratos de trabajo, es o son con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada prestación de un servicio. Todo esto constituye una abierta y flagrante transgresión al artículo 123 constitucional y a sus leyes reglamentarias, y esto no es todo, los trabajadores que desempeñan funciones para obra o tiempo determinado, constantemente sufren las peores vejaciones, idénticas situaciones se presentan en las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

Como conclusión podemos decir que no son los contratos los que deben considerarse por tiempo indeterminado o determinado, sino la naturaleza de las prestaciones objeto de esos contratos.

situación que trae como consecuencia numerosos problemas para los trabajadores, significados principalmente por el hecho de que constantemente, mediante litigios, están luchando contra los patrones en espera de que les sean reconocidos sus legítimos derechos. Ante esta situación tan lamentable e injusta, las autoridades del trabajo, poco o nada han hecho para resolverla.

Podemos señalar sin temor a equivocarnos que, las limitaciones que el patrón impone a la vigencia de los contratos de trabajo, es o son con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada prestación de un servicio. Todo esto constituye una abierta y flagrante transgresión al artículo 123 constitucional y a sus leyes reglamentarias, y esto no es todo, los trabajadores que desempeñan funciones para obra o tiempo determinado, constantemente sufren las peores vejaciones, idénticas situaciones se presentan en las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

Como conclusión podemos decir que no son los contratos los que deben considerarse por tiempo indeterminado o determinado, sino la naturaleza de las prestaciones objeto de esos contratos.

3.3 DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En general, las relaciones de trabajo que se establecen entre el Estado y sus servicios públicos forman parte del Derecho del Trabajo. No existe otra fórmula o manera de intelegir este fenómeno jurídico, pues la relación que se establece jurídicamente entre ambos sujetos es de carácter social, independientemente de la función pública de Estado, que frente a sus trabajadores representa al estado de derecho social. A este respecto la ley reglamentaria del apartado B, en su artículo segundo establece que: "Para todos los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones ... y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."

Respecto al régimen laboral burocrático, el maestro Mario de la Cueva, opina que:

²⁰
"Los opositores al pensamiento nuevo no han captado el hecho de que la doctrina de la relación vive desde el año de 1960, primero en la declaración y después en la ley de 1963, en esas normas constitucionales y legales ya no se hizo referencia

al contrato como la figura jurídica base para la prestación del trabajo y sí, en cambio, en el artículo segundo de la ley se consigna expresamente la teoría de la relación jurídica de trabajo."

Es importante hacer mención que el artículo segundo, antes citado, considera que la relación de trabajo se establece exclusivamente con los trabajadores de base. De tal manera, si una persona que preste sus servicios a una dependencia, pero no sea reconocida por ésta como trabajador de base, podría dar la pauta para pensar que no puede formar parte de la relación de trabajo, y por lo tanto, no aplicarle el estatuto laboral burocrático; aún cuando este es el criterio que se dá en la práctica, lo tachamos de absurdo y contradictorio, toda vez que, como ya lo señalamos en el capítulo anterior, la teoría de la relación de trabajo consiste fundamentalmente en que tan pronto se preste un servicio personal subordinado debe aplicarse automáticamente el estatuto laboral, sin importar la denominación que se dé al puesto, por lo que debe proponerse que el término "base" desaparezca del texto del artículo de referencia.

²⁰
DE LA CUEVA, Nario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1974, pág. 446.

3.3.1 EL NOMBRAMIENTO Y LA RELACION DE TRABAJO

Como ya lo hemos señalado en páginas anteriores el maestro Mario de la Cueva, considera que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, acogió la teoría de la relación de trabajo, para tal afirmación tomó en consideración el contenido del artículo segundo, en virtud de que en su texto ya no se hace referencia al contrato de trabajo. Sin embargo, consideramos que esta omisión no obedece al propósito a que hace referencia el maestro De la Cueva, porque la intención del legislador no iba encaminada a este criterio, sino al hecho de que la prestación de servicios de los empleados públicos, en general, no deriva de la celebración de contratos, aunque en la práctica se dá, deriva de la expedición de nombramientos y de la inscripción de los trabajadores temporales en las listas de raya, fundamento consignado en el artículo tercero de la ley burocrática.

Ya hemos comentado la falsedad de la concepción que atribuía al trabajador plena libertad para negociar el contenido del contrato de trabajo, y nos damos cuenta de que si esto sucede en el régimen jurídico de los trabajadores en general, la situación de los empleados públicos es más lamentable aún. La idea del contrato, por lo menos, presupone la existencia de la voluntad libre del trabajador, aunque sólo

es aparente, pero la expedición del nombramiento no toma en cuenta la voluntad al aspirante a empleado público, como se podrá constatar en el artículo doceavo de la ley burocrática en el cual dispone que: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o tiempo fijo."

De lo antes mencionado resulta que el nombramiento no es un contrato, puesto que no consiste en un acuerdo de voluntades, sino que es una declaración unilateral de voluntad estatal, emitida por conducto de sus representantes, en donde la voluntad del aspirante a servidor público no tiene ninguna intervención. Ahora bien, ese nombramiento en virtud del cual queda establecida la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, se define como: un acto unilateral de autoridad competente, por virtud del cual se asigna a una persona física determinada, el ejercicio de una función pública.

Para el maestro Serra Rojas, el nombramiento, "Es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejercicio de una función."

es aparente, pero la expedición del nombramiento no toma en cuenta la voluntad al aspirante a empleado público, como se podrá constatar en el artículo doceavo de la ley burocrática en el cual dispone que: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o tiempo fijo."

De lo antes mencionado resulta que el nombramiento no es un contrato, puesto que no consiste en un acuerdo de voluntades, sino que es una declaración unilateral de voluntad estatal, emitida por conducto de sus representantes, en donde la voluntad del aspirante a servidor público no tiene ninguna intervención. Ahora bien, ese nombramiento en virtud del cual queda establecida la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, se define como: un acto unilateral de autoridad competente, por virtud del cual se asigna a una persona física determinada, el ejercicio de una función pública.

Para el maestro Serra Rojas, el nombramiento, "Es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejercicio de una función."

La relación de trabajo se distingue del nombramiento, porque éste proviene exclusivamente de una de las dos personas que conforman aquella. El nombramiento aceptado por el trabajador, se equipara y produce los mismos efectos que el contrato de trabajo de los trabajadores en general.

Dentro del artículo 15 de la legislación burocrática señala los requisitos del nombramiento dentro de ellos, en su fracción III, dispone que, "El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o para obra determinada."

3.3.2 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

En este tipo de duración de la relación de trabajo, indica claramente, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, que la relación laboral debe perdurar sin límite de tiempo, descartando la posibilidad de que el titular de la dependencia o entidad la disuelva unilateralmente, sin incurrir en responsabilidad.

Los trabajadores por tiempo indefinido o ilimitado, dentro de la legislación burocrática, son aquellos que tienen una relación de trabajo cuya duración no está sujeta a plazo ni condición, al igual que los trabajadores de planta en la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que aún cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, divide a sus trabajadores en de base y de confianza, no reglamenta la relación laboral de estos últimos, ya que conforme a lo dispuesto por el artículo octavo de la mencionada ley reglamentaria, quedan excluidos del régimen de esta ley. En cambio el apartado B, no hace ninguna distinción aún cuando en su fracción XIV sólo hace alusión a los cargos de confianza, tampoco emplea el término "de base", sencillamente se refiere a los trabajadores. Es el artículo sexto de su ley reglamentaria el que determina que los trabajadores de base son lo que no son de confianza.

Como ya lo hemos señalado, creemos conveniente suprimir del artículo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las palabras "de base", porque tomando en cuenta el modo en que están empleados estos vocablos en dicho precepto, contradicen la teoría de la relación de trabajo, en cuanto a que deja fuera de la relación laboral burocrática a los trabajadores a quienes no se reconozca como de base, lo cual implica a su vez, el desconocimiento de su calidad de trabajadores, supuesto dentro del cual se encuentra el trabajador eventual.

En la práctica el término de base, se asemeja a los vocablos de planta y es del consenso general que ambos términos se refieren al grado máximo de estabilidad en el empleo. Siguiendo el criterio de interpretación que venimos exponiendo, es conveniente destacar que, en cuanto a la ley que nos ocupa, regula aspectos de las relaciones laborales de los trabajadores a lista de raya, por obra determinada o tiempo fijo, interinos y provisionales, dá a entender que los considera como de base.

El fundamento legal de las relaciones laborales antes mencionadas, lo encontramos en el artículo sexto antes citado, sin embargo a criterio del autor, Moreno Rocha, quien nos dice, que la relación del artículo sexto resulta incompleto y un tanto confuso, ya que: "... Si bien es cierto que los trabajadores de base, son inamovibles, también lo es que ésta, inamovilidad, va a ser relativa o sujeta al tipo de nombramiento o designación que se dé al trabajador, como por ejemplo, un trabajador con un nombramiento por obra determinada, será inamovible por el tiempo que dure la obra determinada que señala su nombramiento."

Por lo expuesto se puede concluir, que en la legislación burocrática no debería utilizarse el término "de base", en virtud de que provoca confusiones e incertidumbre, por lo que consideramos de gran importancia el suprimirlo,

debido a ello proponemos que, al igual que la Ley Federal del Trabajo, en ésta ley se utilicen los mismos términos en cuanto a la duración de las relaciones laborales.

La ventaja de la supresión de éste término consiste en que facilitará la comprensión de la situación jurídica de los trabajadores cuyas relaciones rige y, en consecuencia su adecuada clasificación.

Considerando nuevamente a la aceptación negativa usada en el artículo sexto de la legislación burocrática resulta imprescindible señalar que, en cumplimiento a la fracción XIV del apartado B, el artículo quinto de la ley reglamentaria del apartado B, en sus fracciones II, III, IV, V, enumera específicamente los cargos de confianza, además, su fracción I, considera como cargo de confianza a los que son ocupados por trabajadores cuyo nombramiento requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República. Por último, por disposición del artículo séptimo de la misma ley reglamentaria, los puestos de nueva creación deberán clasificarse como de base o de confianza en la misma disposición legal que formalice su creación.

Como consecuencia de lo anterior, serán trabajadores de base los que ocupen plazas que no aparezcan incluidas en la enumeración del artículo quinto, en tal virtud se ratifica la

regla general consistente en considerar que, a excepción de los trabajadores de confianza, todos los demás son de base.

La proposición de la supresión del término "de base", y la serie de afirmaciones expuestas, consideramos que son tema de una enorme importancia, puesto que a partir de ellas se podrá apreciar fácilmente la sistemática violación a los derechos de los trabajadores burocráticos, por los titulares de diversas instituciones gubernamentales, mediante una interpretación sui generis de la legislación burocrática, y en especial el término "de base".

Consideramos que el problema sometido al análisis, no es nada más término lógico, sino que, en el diario acontecer, la base es utilizada por los titulares de la dependencias y entidades, para desconocer los derechos de los trabajadores.

3.3.3 LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA

Como ya se ha analizado, los trabajadores por tiempo fijo, son aquellos cuya duración de su relación de trabajo esta sujeto a un plazo preciso, el cual debe ser conocido por ambas partes desde que se formalice la relación.

En relación a lo anterior, ya hemos mencionado que el fundamento legal de este tipo de trabajadores lo encontramos en la fracción III del artículo 15 de la legislación burocrática, misma que determina que el nombramiento deberá contener el carácter con que se expide, mencionando entre otros, el que es a tiempo fijo. En cambio, el artículo 12 de la citada ley señala como ya lo mencionamos, que los trabajadores prestarán sus servicios por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores a tiempo fijo. Integrando el contenido de los dos preceptos, resulta que los trabajadores a tiempo fijo pueden prestar sus servicios en virtud de nombramientos o por figurar en las listas de raya, sin embargo, en la práctica se encuentran incluidos en las listas.

Las condiciones generales de trabajo, regulan conjuntamente la situación jurídica de los trabajadores a tiempo fijo y la de aquellos contratos para obra determinada, debido a que estas dos clases de trabajadores figuran en listas de raya de los trabajadores temporales o eventuales.

Para que se lleve a efecto este tipo de relación laboral, es indispensable que además de señalar el carácter por tiempo fijo o por consiguiente al plazo, se debe especificar la naturaleza de las labores que se van a desarrollar y que tal circunstancia amerite ser contratado bajo esta característica.

Es habitual en la práctica dejar a la discrecionalidad del titular de las diferentes dependencias gubernamentales la determinación del carácter del nombramiento, en cuanto a la duración de la relación laboral, lo que da como resultado que un auténtico trabajador que preste sus servicios por intervalos de tiempos iguales, esto es, durante cinco meses y medio presta sus servicios y quince días descansa, es importante aclarar que no es porque el trabajador así lo desee o lo solicite, sino que el titular "lo descansa" con la finalidad de que el servidor público no genere derechos, y una vez transcurrido el periodo de quince días, de nueva cuenta vuelve a ser contratado por tiempo fijo, estos intervalos se presentan con mucha frecuencia, así como con notoria arbitrariedad, al grado de que existan personas que han prestado sus servicios de esta manera durante cinco o diez años, lo que trae como consecuencia que esos trabajadores nunca lleguen a adquirir el derecho a la inamovilidad, de ahí que consideremos indispensable que en la celebración de estos contratos se especifiquen los casos en los que se justifique la expedición de nombramiento a tiempo fijo.

Ahora bien, es importante destacar que, aún cuando se justificara la duración de su relación laboral de estos trabajadores tendrían derecho a una inamovilidad ilimitada por el tiempo para el cual fueron contratados sus servicios, lo que significa que el titular no pueda cesarlos sino por justa

causa, conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo como ya lo hemos manifestado, no gozan de un mismo derecho.

Los trabajadores para obra determinada, son aquellos cuya duración de su relación laboral está sujeta a la extinción del objeto para el cual son contratados. Al igual que el trabajador a tiempo fijo en cuanto a su fundamento legal es el mismo, en virtud de que las disposiciones enunciadas respecto a los trabajadores a tiempo fijo le son aplicables a los trabajadores por obra determinada, nos referiremos a éstos señalando sus notas distintivas en relación a los primeros.

A este respecto el maestro Néstor de Buen nos dice:
"En ²¹ocasiones las empresas industriales intentan disfrazar de contrato por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de planta, para atender pedidos importantes.

Aquí suele presentarse uno de los clásicos fraudes legales ya que la producción indiferenciada de ciertos artículos ... en sistemas de trabajo en cadena, hace prácticamente imposible vincular a ciertos trabajadores a una obra concreta. En este caso es claro que la naturaleza del objeto no permite descubrir una obra determinada, por lo que surtirá la disposición del artículo 56."

causa, conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo como ya lo hemos manifestado, no gozan de un mismo derecho.

Los trabajadores para obra determinada, son aquellos cuya duración de su relación laboral está sujeta a la extinción del objeto para el cual son contratados. Al igual que el trabajador a tiempo fijo en cuanto a su fundamento legal es el mismo, en virtud de que las disposiciones enunciadas respecto a los trabajadores a tiempo fijo le son aplicables a los trabajadores por obra determinada, nos referiremos a éstos señalando sus notas distintivas en relación a los primeros.

A este respecto el maestro Néstor de Buen nos dice:
"En ²¹ ocasiones las empresas industriales intentan disfrazar de contrato por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de planta, para atender pedidos importantes.

Aquí suele presentarse uno de los clásicos fraudes legales ya que la producción indiferenciada de ciertos artículos ... en sistemas de trabajo en cadena, hace prácticamente imposible vincular a ciertos trabajadores a una obra concreta. En este caso es claro que la naturaleza del objeto no permite descubrir una obra determinada, por lo que surtirá la disposición del artículo 56."

Continúa diciéndonos que: "El legislador intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente porque atentan en contra del principio de la estabilidad en el empleo, e impone responsabilidades mayores a los patronos que los rescindan sin causa justificada (artículo 50 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo)."

Los trabajadores a tiempo fijo difieren de los trabajadores por obra determinada, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, en que los primeros están sujetos a un plazo preciso para la terminación de su relación laboral, en tanto que los segundos, si bien la duración de su relación es limitada, no está determinada, sino que tan sólo es determinable en función de la conclusión de la obra determinada.

Finalmente y como conclusión diremos que, este tipo de contradicciones en la práctica han provocado un sinnúmero de violaciones tanto a la leyes laborales como a los derechos mínimos que como trabajadores les corresponden, los cuales son nulos, y son solapados reiteradamente por el gran desempleo que aqueja a nuestro país, lo que dá como resultado el cúmulo de

21
DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.*, pág. 153.

necesidades del trabajador así como de su familia, cuyo único patrimonio en la mayoría de los casos es el producto de su fuerza de trabajo.

3.3.4 RELACIONES DE TRABAJO NO REGULADAS POR EL ARTICULO 123, APARTADO B CONSTITUCIONAL

Resulta interesante analizar a los trabajadores que se encuentran al margen de la legislación laboral, para ello creemos conveniente señalar y analizar aunque sea de manera breve y concreta dos clases de trabajadores cuya existencia legal es prácticamente nula, dichos trabajadores son, los meritorios y aviadores.

3.3.4.1 TRABAJADORES MERITORIOS

Son considerados como trabajadores meritorios todos aquellos que prestan sus servicios a un órgano estatal sin percibir a cambio un salario y mucho menos gozar de prestación alguna. Su denominación obedece a que este tipo de empleados acuden a la fuente de empleo con el objeto de hacer méritos para así poder obtener una trabajo remunerado dentro de la administración pública finalidad que regularmente no consiguen.

Como bien sabemos, para la Ley Federal del Trabajo se establece la relación laboral por virtud de la mera prestación

del servicio, reconociendo automáticamente la calidad de trabajador al prestador de servicio y por lo tanto, su calidad de titular de todos los derechos que establece el estatuto laboral, los cuales son o tienen el carácter de irrenunciables por disposición de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 y de la fracción XIII del artículo quinto de la ley reglamentaria del apartado antes mencionado.

En función de esta teoría se puede afirmar que los trabajadores meritorios, son trabajadores por el simple echo de prestar sus servicios al Estado, en forma personal y subordinada, en consecuencia les asiste el derecho a gozar de todos los beneficios que les concede el estatuto laboral burocrático. La renuncia que los empleados o trabajadores meritorios hagan de sus derechos, no tienen ningún efecto jurídico, en virtud de que el artículo décimo de la legislación burocrática, decreta que los derechos que la misma otorga son irrenunciables. Desde luego la conformidad de los empleados meritorios para no ostentarse como trabajadores, implica la renuncia a un derecho fundamental, y como es obvio, carece de validez.

Concluyendo consideramos que, la existencia de trabajadores meritorios en una dependencia ejemplificada la explotación laboral de que son objeto éstos, al permitir que

dichos empleados se le arrebate su personalidad de trabajadores, condición que como consecuencia, la negación de todos los demás derechos.

3.3.4.2 TRABAJADORES AVIADORES

Para poder entrar de lleno al análisis o a la exposición de esta clase de trabajadores, es importante remitirnos al artículo 13 de nuestra Carta Magna, la cual consagra las siguiente garantía de igualdad. "Ninguna persona o corporación puede gozar de más emolumentos que los que sean compensación de servicios y estén fijados por la ley."

Al efecto, el maestro Burgoa Orihuela señala que:
²²
"Esta garantía impide que el Estado, por conducto de sus autoridades, pueda acordar en beneficio de algún sujeto o persona moral una retribución económica, no sólo sin que haya una contraprestación de índole pública por parte del beneficiario, sino aún en el caso de que habiéndola, la remuneración correspondiente no esté fijada legalmente."

Muy a pesar de la categórica prohibición de este mandato constitucional, en la administración pública se ha extendido la nefasta práctica de retribuir a personas cuya

²²
BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1954, pág. 230.

prestación de servicio es totalmente incierta, pues éstas solamente se presentan a la dependencia de adscripción en los días de pago, con el único objeto de cobrar. Comúnmente se les reconoce como aviadores, porque su breve estancia en las instalaciones de la dependencia constituye un mero aterrizaje que le sirve para abastecerse de medio económico, para emprender un nuevo vuelo, en cada ocasión.

Es de insistirse en que sólo en la burocracia puede suceder que coexisten empleados que trabajan sin cobrar, así como personas que cobran sin trabajar. El recurso clásico para ocultar la existencia de aviadores es esgrimiendo el pretexto de que están comisionados en otras unidades administrativas.

Concluyendo con el estudio de las relaciones de trabajo y sus diferencias entre apartado A y B del artículo 123 constitucional y sus respectivas leyes reglamentarias, es conveniente mencionar que aún cuando en ambas disposiciones existen trabajadores por tiempo indefinido, que es la regla general, para obra determinada y por tiempo fijo, en nuestra legislación burocrática encontramos la existencia de trabajadores cuya relación de trabajo ya sea que no este reglamentada o simplemente su reglamentación es ambigua.

prestación de servicio es totalmente incierta, pues éstas solamente se presentan a la dependencia de adscripción en los días de pago, con el único objeto de cobrar. Comúnmente se les reconoce como aviadores, porque su breve estancia en las instalaciones de la dependencia constituye un mero aterrizaje que le sirve para abastecerse de medio económico, para emprender un nuevo vuelo, en cada ocasión.

Es de insistirse en que sólo en la burocracia puede suceder que coexisten empleados que trabajan sin cobrar, así como personas que cobran sin trabajar. El recurso clásico para ocultar la existencia de aviadores es esgrimiendo el pretexto de que están comisionados en otras unidades administrativas.

Concluyendo con el estudio de las relaciones de trabajo y sus diferencias entre apartado A y B del artículo 123 constitucional y sus respectivas leyes reglamentarias, es conveniente mencionar que aún cuando en ambas disposiciones existen trabajadores por tiempo indefinido, que es la regla general, para obra determinada y por tiempo fijo, en nuestra legislación burocrática encontramos la existencia de trabajadores cuya relación de trabajo ya sea que no este reglamentada o simplemente su reglamentación es ambigua.

Es verdad que las condiciones que prevalecen en un país como el nuestro, en vías de desarrollo, requiere de los más intensos esfuerzos, de todos los sectores de la sociedad, incluyendo en primer término a la administración pública, pero también consideramos que la eficiencia del enorme aparato burocrático no depende esencialmente de la cantidad de empleados al servicio del Estado, sino de una adecuada y eficaz organización de dicho aparato, y de una inteligente conducción de éste hacia la consecución de las grandes metas nacionales, entre otros tantos requerimientos. Una organización funcional no debe tolerar que algunos empleados trabajen sin devengar un salario para ejecutar las labores de otras personas que cobran sin trabajar o de aquellos trabajadores cuyo único beneficio obtenido de la prestación de sus servicios es su salario, siéndoles negado a estos trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a la seguridad social, entre otros, tal es la situación de los trabajadores eventuales, primordial objeto de estudio en este trabajo.

No obstante que los derechos mínimos que consagra la legislación laboral, son de carácter irrenunciables, en la práctica los trabajadores eventuales no gozan de muchas prerrogativas. En la Ley Federal del Trabajo se menciona al trabajador eventual de manera esporádica, pero de alguna u otra

forma lo reglamenta; consideramos que ello no es suficiente, debido a que la concepción legal de éste así como su tratamiento técnico-jurídico, ha caído en un estado de inercia, y hasta de indiferencia.

Es por ello que proponemos que, dentro del capítulo siguiente, analizar de manera especial el estudio del trabajador eventual.

CAPITULO 4

EL TRABAJADOR EVENTUAL FRENTE AL ESTADO

4.1 NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL

Empezaremos por exponer las características que configuran al trabajador eventual; para ello los clasificamos en dos grupos, el primero de ellos contendrá aquellos que por encontrarse en todas y cada una de las especies del trabajo eventual denominaremos como genéricas, y el segundo grupo integrado por aquellos que pueden o no estar contenidos en los diversos tipos del trabajo eventual, y a las que se les reconocerá por el nombre de específicas, quedando de la siguiente forma:

Dentro de las características genéricas, tenemos a la excepcionalidad y la temporalidad.

Dentro de las características específicas, tenemos a la supletoriedad, extraordinariedad y accidentalidad.

Consideramos conveniente realizar la exposición del significado de cada una de estas características:

EXCEPCIONALIDAD. El significado de este vocablo es "calidad excepcional" y lo excepcional "fuera del orden común", lo exceptuable o excluyente de la regla común, esto quiere decir que siendo la regla general las relaciones laborales por tiempo indefinido, el trabajador eventual que no es de ese tipo, sólo se concibe y acepta como una excepción de aquel, en el que se presenta la regla común.

Como se puede observar, esta característica es típica del trabajador eventual, puesto que es inherente al mismo, esto es, porque dado el principio de la estabilidad laboral, el lograr la permanencia en el trabajo es una de las aspiraciones primordiales del trabajo.

TEMPORALIDAD. Es otra de las características básicas del trabajador eventual y encuentra su fundamento, al igual que la anterior, en el principio de la estabilidad en el empleo o inamovilidad, el origen de la temporalidad dependerá de la naturaleza del servicio que se va a prestar.

SUPLETORIEDAD. Esta se dá cuando un trabajador presta sus servicios cumpliendo la labor de otro, que se encuentra ausente temporalmente, es un trabajador sustituto o supletorio, lo que significa que hace las veces de otro.

Esto significa que cuando un trabajador presta sus servicios eventuales cubriendo la ausencia temporal de un trabajador de base, llevando a cabo las labores propias de éste, haciéndolo con carácter de supletorio y no como un trabajador de base.

EXTRAORDINARIEDAD. Esta característica específica de algunas labores eventuales en sentido complementario, significa que el trabajo por ella caracterizado es identificado con el de tipo habitual y ordinario, pero que a diferencia de éste, aquel se presenta como consecuencia de un incremento ocasional del trabajo y cuya necesidad sobrepasa los límites normales, así como excede los límites en el tiempo de su prestación, permitidos por la ley, dicho en otras palabras significa, que el trabajo extraordinario se presta exclusivamente para cubrir necesidades que van más allá de lo común.

ACCIDENTALIDAD. Por último ésta es otra de las características correspondientes al trabajo eventual, cuya necesidad nace como resultante del acontecimiento de un hecho imprevisto o de realización incierta, esto es, aquella necesidad que se presenta de improviso, es decir de manera fortuita.

Las características antes mencionadas del trabajador eventual, así como su naturaleza jurídica nos permitirán

demostrar cómo en la realidad se dá la nulidad de los derechos, o negación de esos derechos a los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Estado.

4.1.1 EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Han sido constante y casi permanente los problemas que ha aquejado y siguen aquejando la vida del trabajador, como los son: el respeto a su salario, su antigüedad, su seguridad social, etc., por lo que en el transcurso del tiempo se han tenido que crear normas que protejas dichas garantías.

En lo referente a los trabajadores al servicio del Estado, su regulación en la ley ha sido más reciente, por lo que en la actualidad no responde a las verdaderas necesidades de dichos trabajadores.

Uno de los más grandes problemas que se presentan, es la situación que guardan los trabajadores a lista de raya eventuales, ya que no obstante que la ley los sitúa con iguales derechos y obligaciones que un trabajador de base, el Estado-patrón, a través de los titulares de las dependencias no los considera de esa manera, por lo que actualmente se encuentran desprotegidos y carecen de muchos derechos inclusive llegando al desconocimiento de su propia existencia, como trabajador.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 apartado B, dispone en su artículo primero que, la ley es de observación general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, etc. En su artículo segundo señala que para los efectos de esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las relaciones jurídicas de trabajo se entienden establecidas entre los titulares de las dependencias e instituciones del Estado y los trabajadores de base a su servicio.

4.2 DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR EVENTUAL Y TRABAJADOR A LISTA DE RAYA EN LA LEGISLACION BUROCRATICA

Entendemos que trabajador eventual al servicio del Estado (toda persona que presta un trabajo o servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza) es aquel cuya labor con carácter temporal se admite sólo como excepción, y es contratado a fin de que labore desempeñando actividades que no constituyen una necesidad permanente ni normal o por que siéndolo se llevan a cabo con finalidad supletoria o complementaria.

Lo anterior se establece en la legislación burocrática, pero cabe señalar, que el trabajador eventual en la realidad, esto es en la práctica diaria, lleva a cabo

actividades que son permanentes y normales dentro de la dependencia del Estado para la cual presta sus servicios.

Creemos que la concepción legal y el tratamiento técnico-jurídico del trabajador eventual burócrata, han caído en un estado de inercia, apatía, y por qué no decirlo también, en una actitud fraudulenta y de esa que dá como resultado su desconocimiento como trabajador y por ende el desconocimiento de sus derechos mínimos.

Podríamos mencionar como algunas diferencias que se dan entre el trabajador eventual y el trabajador a lista de raya, una de ellas entre muchas otras, la negación al derecho de la seguridad social, lo que implica que no sean protegidos cuando sufren un riesgo de trabajo, ya sea accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo del servicio prestado. Otra de esas diferencias, es la que sufren los trabajadores eventuales en cuanto a las fechas del pago del salario, mientras que a los trabajadores a lista de raya o de base, se les paga oportunamente en los días de quincena, e inclusive días antes, como sucede en muchas dependencias gubernamentales, no así en cuanto a los trabajadores eventuales, a los cuales se les llega a pagar arbitrariamente hasta cinco u ocho días después de los días de quincena, este es uno de los actos más molestos e indignantes que sufren los trabajadores eventuales,

en virtud de que la gran mayoría de éstos representan el principal sosten del núcleo familiar y al no contar con el pago oportuno de sus salarios, tienen que recurrir a préstamos, en muchas ocasiones pagando intereses por ello provocándole todo esto un descontrol en la planeación de su economía familiar.

Ahora bien, contemplando este tema dentro del marco jurídico, es importante reiterar que la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado B, dispone en su artículo tercero, que trabajador es todo aquel que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; el artículo cuarto, divide a los trabajadores en de base y de confianza; el sexto señala que sólo los de base son inamovibles; el octavo excluye del régimen de esta ley a los empleados de confianza, el artículo doce dispone que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo y finalmente el artículo quince de la legislación burocrática señala los requisitos del nombramiento, en su fracción III, establece la duración del nombramiento.

De lo expuesto, se desprende que la legislación burocrática omite regular las relaciones laborales de los trabajadores eventuales, sin embargo, consideramos aplicable lo

dispuesto por la ley reglamentaria del apartado A, a este tipo de relaciones. Así como las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; con fundamento en lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Como comentario diremos que los trabajadores a lista de raya a que hace referencia la ley, fueron en un determinado momento eventuales, su denominación nace en el año de 1967 y sus antecedentes los encontraremos en el año de 1955, con la denominada en aquel entonces, agencia civil-oficina de obras por administración, hoy obras viales.

Los trabajadores de la agencia civil, fueron contratados para abrir avenidas y calles principales del Distrito Federal, no obstante que prestaban sus servicios al departamento, éste no les reconocía como trabajadores, por lo que al igual que los eventuales que actualmente prestan sus servicios al Estado, no se les concedía ningún derecho, en 1962 se unieron para luchar por el reconocimiento de sus derechos, pero es hasta el 12 de enero de 1967 cuando finalmente logran su reconocimiento como trabajadores a lista de raya, la seguridad les es proporcionada hasta la fecha, a través de la

caja de previsión de los trabajadores a lista de raya al servicio del Estado, caja que ellos mismos con sus aportaciones han integrado, cabe mencionar que el ISSSTE, contempla a estos trabajadores, y aún cuando no especifica que sólo les proporcionará la atención médica y los dictámenes, significa que están supeditadas a la misma, en lo que respecta a indemnizaciones, pensiones y jubilaciones se rigen por la caja de previsión.

Es hasta el día primero de agosto de 1969, cuando se les concede la estabilidad en el empleo a un 80% de estos servidores públicos y el 20% restante, son los eventuales a lista de raya a que se refiere la ley.

Por lo que se ha expuesto, es más fácil comprender cómo no es posible equiparar a los trabajadores a lista de raya con los trabajadores eventuales objeto del presente trabajo, aún cuando ambos se encuentren inscritos en lista de raya, por lo que nos permite aseverar la nulidad de la regulación jurídica de los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Estado, sin embargo, consideramos que la denominación no es justificación para la negociación de sus derechos.

4.2.1 EFECTOS JURIDICOS DE SU DENOMINACION DE TRABAJADORES A LISTA DE RAYA

Como ya se ha venido mencionando en este trabajo, los trabajadores a lista de raya son aquellos, cuya paga se hace en efectivo y serán de base, toda vez que la ley así lo establece e inclusive en este sentido se inclinan algunos criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que dispone que los trabajadores a lista de raya son de base, aunque temporales por no estar comprendidos en el artículo cuarto, de la legislación burocrática, por lo tanto, serán trabajadores temporales o eventuales, como lo señala la siguiente resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice:

"Con relación a los trabajadores del Estado que figuran en la lista de raya, si bien el estatuto jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencia legales distintas, los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo, los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y aquellos que trabajan figurando en lista de raya, para los primeros y los segundos, cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, porque vencido el término o concluida la obra, su contratación

acaba; pero para los terceros, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al Estado, debe entenderse permanente y con iguales al de los trabajadores de base." (Amparo Directo 34/63 Secretaría de Agricultura y Ganadería, 8 de abril de 1965).

Respecto de la ejecutoria antes transcrita es importante señalar, que el estatuto jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan, esto es absurdo, en virtud de que es trabajador, sea su estabilidad temporal, sería lo de menos, lo importante es su calidad de trabajador y como consecuencia de ello, el Estado-patrón está doblemente obligado a darles protección y si bien no se encuentran precisados los derechos aplicables a estos trabajadores, lo menos que puede hacer el Estado es precisarlos, regularlos y buscar la manera de no eludirlos, como hasta la fecha lo hace.

Los trabajadores a lista de raya, pueden ser de tres tipos, para obra determinada, que serán aquellos, que además de que sus remuneraciones están consignadas en listas de raya, su situación laboral con el Estado estará condicionada a la fijación de determinada obra. los trabajadores por tiempo fijo a lista de raya, también denominados supernumerario, son

aquellos que el Estado ocupa además del número regular y permanente de los de base, para el desempeño de labores extras de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieran. Fraudulentamente se contrata por obra y tiempo determinado, toda vez que prestan sus servicios, estos trabajadores son una necesidad permanente del Estado y por orden de la comunidad, y por último los trabajadores a lista de raya base, a los que la ley se refiera denominándolos únicamente como a lista de raya, los cuales gozan de todos los derechos que la ley consagra.

4.3 REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES AL SERVICIO DEL ESTADO

Con la exposición de una manera somera y concreta sobre la realidad laboral de los trabajadores eventuales al servicio del Estado, nos dará una idea más clara y precisa sobre esta problemática que ha llegado en muchas ocasiones al extremo de ser humillante e indignante en razón de que continuamente se les niega su calidad como trabajadores y con ello en repetidas ocasiones el goce de los derechos mínimos que les asiste.

Con el objeto de obtener una información más acertada acerca de la realidad laboral de los trabajadores eventuales al servicio del Estado nos dimos a la tarea de realizar un breve

sondeo en trabajadores de diferentes dependencias, el cual ha resultado provechosa y de una contribución esencial en el trabajo que nos propusimos realizar, en función de ello podemos hacer algunas consideraciones, más objetivas, es decir más apegadas a la realidad.

En base a lo anterior podemos aseverar que la mano de obra del trabajador eventual, se le considera como la mano de obra más barata y más productiva, es considerado de tal manera en virtud de que; en primer lugar, al no reconocerles todos y cada uno de sus derechos a los multicitados trabajadores, se les otorga un salario más bajo que al que pudiera corresponderle a un trabajador a lista de raya o de base. En segundo lugar la mano de obra del trabajador en comento, resulta más productiva, porque son sometidos a una estricta vigilancia para el debido cumplimiento de sus servicios sin que se tomen al "clásico descanso" para tomar el café, o simplemente buscar la forma de "matar el tiempo" como habitualmente sucede con la gran mayoría de los trabajadores de base al servicio del Estado.

Existen además una especie de tomadores de tiempo, encargados de verificar la hora de entrada y salida de los trabajadores eventuales en los centros de labores quienes aprovechan un minuto de retardo para ponerle falta al

trabajador eventual, esta medida se encamina, no obstante al descuento que se les hace en su salario, se les obliga a quedarse a prestar sus servicios y si se niegan a hacerlo, su jefe inmediato solicita su cambio o despido; desafortunadamente no podemos aseverar que esto suceda en todas las dependencias del Estado, pero sí es una práctica común en muchas de ellas, inclusive en diversas ocasiones tampoco se les paga el tiempo extraordinario que laboran estos trabajadores, cuando bien les va se las "pagan" con tiempo, esto con el consabido pretexto o excusa de que no se cuenta con el suficiente presupuesto, estas y otras situaciones análogas son las que enfrenta en forma cotidiana el trabajador eventual al servicio del Estado, es lo que conforma su entorno laboral, su realidad laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es verdaderamente preocupante que siendo tan evidente y notoria la explotación de que son objeto los trabajadores eventuales al servicio del Estado, ni el apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, ni su ley reglamentaria protegen expresamente a estos servidores públicos que tienen el carácter de eventuales.

SEGUNDA. Consideramos que es fundamental y en apego a un estricto derecho, el que la reglamentación burocrática laboral deberá contener de una manera precisa, indiscutible y primordial, todos y cada uno de aquellos derechos sociales que han sido insertados en el universo jurídico por la constitución política de 1917, precisamente en favor de los trabajadores eventuales, en virtud de que en la mayoría de los casos, estos trabajadores representan le principal sosten de su familia.

TERCERA. Creemos que es de vital importancia que la L.F.T.S.E., defina o determine dentro de su contexto lo que debe entenderse por trabajadores eventuales, asimismo pormenorizar el mínimo de derechos que le sean atribuibles, esto con la finalidad de estimular y armonizar las relaciones laborales de esta clase de trabajadores.

CUARTA. La L.F.T.S.E., ha establecido la división de los trabajadores en de base y de confianza, aún cuando el apartado "B" del artículo 123 Constitucional no emplea el término "trabajador de base", sino que simple y llanamente se refiere a los trabajadores. Ahora bien, en su fracción XIV sólo hace referencia a los cargos de confianza. Es el artículo sexto de la mencionada ley reglamentaria el que establece que los trabajadores de base son los que no son de confianza.

QUINTA. Consideramos de trascendental importancia hacer una profunda reflexión sobre el contenido del texto del artículo segundo de la L.F.T.S.E., concretamente sobre el término de referencia al precepto invocado, existe una notoria contradicción con la teoría de la relación de trabajo porque dejarían fuera de la relación laboral burocrática a todos aquellos trabajadores a quienes no se les reconozca como de base, lo cual implicaría el desconocimiento de su calidad de trabajadores y por consecuencia de sus derechos derivados de la relación laboral, situación en la que se encuentra el trabajador eventual al servicio del Estado.

SEXTA. Siempre hemos considerado que la tendencia del estatuto laboral, concretamente el que rige a los trabajadores al servicio del Estado, es y deberá ser siempre la de asegurar la estabilidad en el empleo desde el momento mismo en que se

establezca una relación laboral en virtud de que con ello podremos en cierta medida avanzar hacia una sociedad más justa.

SEPTIMA. Como todos sabemos, la relación de trabajo burocrático no sólo se deriva de un nombramiento o de las listas de raya, es más, no debe ser de tal manera, no debe limitarse a estas situaciones, sino también puede ser de una designación, de un contrato de trabajo o sencillamente de una mera situación de hecho, en virtud de que bastaría el sólo hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado.

OCTAVA. Consideramos que es de estricto derecho, el que a los trabajadores eventuales al servicio del Estado, como empleados públicos, prestadores de un servicio personal y remunerado, deben ser considerados como verdaderos trabajadores, que realmente disfruten de todos los derechos y prerrogativas que nuestras normas laborales establecen, por ello es imprescindible la elevación a nivel constitucional su legislación laboral.

NOVENA. Finalmente diremos que los trabajadores eventuales al servicio del Estado, reclaman de manera urgente, el respeto a sus derechos, a su condición humana, el que se les dé el reconocimiento pleno como trabajadores que son, con todos los beneficios y prerrogativas que ello implica y que de una vez por todas se acabe con tanta injusticia de que han sido objeto.

BIBLIOGRAFIA

1. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, tomo I, Mundo Atlántico, Argentina, 1954.
2. CAVAZOS FLORES, Baltazar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Ley Federal del Trabajo, s.e, Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
3. CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, s.e, Editorial Trillas, México, 1981.
4. CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, tercera edición, Editorial Trillas, México, 1983.
5. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, s.e., Editorial Porrúa, México, 1985.
6. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo I, tomo I, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
8. DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo, tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1937.
9. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1954.

10. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, décima edición, Editorial Porrúa, México, 1967.
11. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1974.
12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
13. GUERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, s.e., S.E., México, 1971.
14. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, s.e., S.E., México, 1973.
15. MENDEZ AGUIRRE, Rafael, El trabajador Eventual, s.e., Ediciones Impulso, México, 1987.
16. MORALES SALDANA, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, 1987.
17. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, México, 1987.
18. RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, sexta edición, Editorial Pac, México, 1934.

19. RAMOS, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, primera edición, Editorial Pac, México, 1986.
20. RUSSOMANO, Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, tercera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
21. SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974.
22. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, s.e., Editorial Porrúa, México, 1971.
23. TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, s.e., Editorial Porrúa, México, 1962.
24. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1973.
25. TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1931.
26. VERA ESTANOL, Jorge, Al Margen de la Constitución de 1917, s.e., Los Angeles California, 1920.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985.

2. Ley Federal del Trabajo, comentada, 71a. edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 27a. edición, Editorial Porrúa, México, 1989.