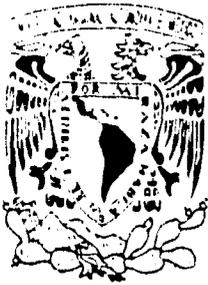


402  
26j

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"CAMPUS ARAGON"



**NATURALEZA JURÍDICA DEL SISTEMA  
DEL AHORRO PARA EL RETIRO, PARA  
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL  
ESTADO.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**ORLANDO VILLEGAS SILVA**

ASESOR: LIC. MANUEL DIAZ ROSAS

**SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO. DE MÉXICO, 1996.**



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 Nuestra Máxima Casa de Estudios,  
por permitirme estudiar a través  
de la Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales Aragón, una Carrera  
y de la cuál estoy orgulloso de  
ser egresado.

A los Maestros que durante mi  
estancia escolar, en todas y  
cada una de las Escuelas que  
asistí, me apoyaron y que sin su  
ayuda nunca hubiera podido  
realizar mis Estudios Académi-  
cos.

Especialmente al LIC. MANUEL DIAZ  
ROSAS, por su dedicación, orienta-  
ción, esmero para la realización  
del presente Trabajo de Investiga-  
ción, por los consejos.

A mis Amigos, que siempre y en todo momento me han apoyado y brindando muestras de su amistad.

Con amor y respeto a mis hermanos, quienes siempre han estado a mi lado.

De manera muy especial a MIS PADRES:

A quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede darse a un hijo: AMOR

A quienes sin escatimar esfuerzo alguno han sacrificado gran parte de su vida, me han formado y educado.

A quienes la ilusión de existencia ha sido verme convertido en persona de provecho.

A mis seres Universales más queridos.

A Dios que me permitio vivir en  
este tiempo y lugar.

**A TODOS GRACIAS**

## I N D I C E

INTRODUCCION . . . . . I

### CAPITULO I

RELACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS . . . . . 1

2.- NORMAS CONSTITUCIONALES . . . . . 4

    A) ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL . . . . . 5

    B) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL . . . . . 18  
        APARTADO "A"

    C) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL . . . . . 26  
        APARTADO "B"

### CAPITULO II

DERECHO Y OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA LEY RE  
GLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONS-  
TITUCIONAL

1.- ORIGEN DE LA LEY BUROCRATICA . . . . . 34

2.- CONTRATO DE TRABAJO, SU CONCEPTO . . . . . 40

3.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE . . . . . 48  
    LOS TITULARES

4.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES . . . . .	63
--	----

CAPITULO III

1.- CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL Y - SEGURIDAD SOCIAL. . . . .	81
2.- ORIGENES DE LA PREVISION SOCIAL . . . . .	85
3.- LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABA JADORES . . . . .	90
A) REGIMEN SOCIAL DE LOS TRABA JADORES . . . . .	93
B) PRESTACIONES . . . . .	96
C) SEGUROS . . . . .	97
C1) SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD . . . . .	98
C2) SEGURO DE REHABILITA-- CION FISICA Y MENTAL . . . . .	99
C3) SEGURO DE RIESGOS DE - TRABAJO . . . . .	99
C4) SEGURO DE JUBILACION . . . . .	101
C5) SEGURO DE RETIRO POR- EDAD Y TIEMPO DE SERVI CIOS . . . . .	101
C6) SEGURO DE INVALIDEZ . . . . .	101
C7) SEGURO POR CAUSA DE - MUERTE . . . . .	102
4.- SERVICIOS QUE OTORGA LA LEY DEL ISSSTE . . . . .	104
A) PRESTAMOS A CORTO PLAZO . . . . .	105

B) PRESTAMOS A MEDIANO PLAZO . . . . .	106
C) PRESTAMOS HIPOTECARIOS . . . . .	108
D) SERVICIO FUNERARIO . . . . .	109

**CAPITULO IV**

**EFICACIA DEL SISTEMA DEL AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)  
COMO PREVISION SOCIAL**

1.- CONCEPTO . . . . .	110
2.- DE LAS APORTACIONES . . . . .	117
3.- NATURALEZA JURIDICA DEL ARTICULO . . . . .	123
90-BIS INCISO A AL W DE LA LEY DEL ISSSTE	
4.- SUJETOS DEL SAR . . . . .	125
A) ACTIVO . . . . .	128
B) PASIVO . . . . .	128
5.- FUNCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE . . . . .	129
CREDITO EN EL SAR	
CONCLUSIONES . . . . .	126
ANEXO 1 . . . . .	141
ANEXO 2 . . . . .	146
BIBLIOGRAFIA . . . . .	147

## INTRODUCCION

Una de las etapas más difíciles en la vida del ser humano, es cuando por el transcurso del tiempo, deja de ser el trabajador hábil, capaz, ingenioso y útil para la dependencia a la cual a prestado sus servicios por muchos años, es cuando llega la fase de que el trabajador tiene que jubilarse o pensionarse. Por lo que es oportuno preguntarnos ¿ Nuestras Leyes Laborales, que medidas de previsión han tomado para resolver esta problemática social ?. El Poder Ejecutivo Federal en los años de 1992 y 1993 crea un concepto moderno de previsión social, el cual al ser aplicado pasa a ser una seguridad social denominándosele Sistema de Ahorro para el Retiro, lo que nos da ha entender que el Ejecutivo Federal, se preocupa y esta buscando la forma de resolver un problema social que en el futuro será inevitable que se de, toda vez que todo trabajador al Servicio del Estado cuando sea el momento, tendrá que jubilarse o pensionarse. La idea de realizar un trabajo de investigación bajo el Título de Naturaleza Jurídica del Sistema del Ahorro para el Retiro, para los

trabajadores al Servicio del Estado, es la forma de dejar establecido cuales son los derechos a que tiene un trabajador burócrata, al terminar la relación contractual con la dependencia para la cual trabajo, y así poder determinar si las prestaciones a las que tiene derecho son lo suficientemente adecuadas a la realidad social y acordes a los postulados de nuestra Constitución Política, con el objeto de que el trabajador burócrata pueda seguir subsistiendo en un régimen de derecho, cuando sea el momento que el trabajador burócrata tenga que jubilarse o pensionarse, ya sea retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o por causa de muerte y en este último caso si la pensión que corresponda a los derechohabientes o beneficiarios es la suficiente para que estos puedan seguir viviendo dignamente.

En las siguientes páginas se tratará como tema fundamental si el Sistema de Ahorro para el Retiro, es la figura jurídica que resolverá los problemas de los trabajadores burócratas al terminar su relación contractual con el Estado o la dependencia para la cual trabajo y en que medida, toda vez de que lo que analizaremos es si el trabajador burócrata podrá reivindicar su plusvalía económica personal, con las cantidades aportadas por las dependencias por concepto del Sistema del Ahorro para el

Retiro en favor de esté, las cuales le serán entregadas cuando el trabajador reuna los requisitos previamente establecidos en la Ley para su Jubilación o Pensión y así pueda seguir realizándose en su entorno social.

## CAPITULO I

### RELACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- **ANTECEDENTES HISTORICOS.**- Con el objeto de conocer la relación que existe entre el Estado y un trabajador a su servicio, consideramos que primero debemos señalar que es el trabajo.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus excepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza" (1), este concepto de trabajo es parco para nuestro estudio, toda vez que las Dependencias del Estado no producen riquezas, sino más bien prestan servicios.

(1) Diccionario Enciclopédico Abreviado. Ed. Esparsa-Calpe. 3a. ed. Argentina 1945, p. 1137.

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o., segundo párrafo, conceptua al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión y oficio". Cabe señalar que define al trabajador como toda persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. El artículo que comentamos señala o indica que es un trabajador, lo concibe como una persona que esta bajo la subordinación de otra que tiene el poder del mando, y así al trabajador le corresponde el deber de obediencia, en todo lo que se le encargue; en el segundo párrafo, se desprende que el trabajo; a) requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene la finalidad de la creación de satisfactores y b) el trabajo es una característica del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, pero no se encontraba regulado como en la actualidad. El trabajo está intimamente ligado al progreso de la humanidad, en la antigüedad el trabajo no era considerado como una actividad propia de los hombres libres, ya que el trabajo lo hicieron los esclavos.

Durante la edad media aparecen las corporaciones, con la

expansión de la industria manufacturera, aparece en el campo del derecho económico, un nuevo sujeto denominado "Proletariado", el cuál esta integrado por un grupo de individuos que consiguen su medio de subsistencia a través del salario (2).

La competencia entre los trabajadores que buscan empleo es acentuada por el efecto de la explotación, la economía capitalista, con el maquinismo, exige la adopción de nuevas normas protectoras.

Es por eso que como dice el maestro "De La Cueva", que hay una negación en las normas laborales, ya que el Estado y el Derecho están al servicio de la burguesia-patron (3).

"El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre".

- (2) Enciclopedia Metódica Larousse, Tomo IV, Ed. Larousse, 7a. ed., México 1982, 277 p.
- (3) De La Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrúa, S. A., 8a. ed., México 1982, 3 p.

(4)

En las declaraciones francesas (1989) y mexicana (Apatzingán 1914). Este postulado se eleva a la categoría de derecho universal del individuo (4).

Es pués de esta manera, los aspectos históricos del trabajo, cabe mencionar que es nuestro país, el primero que los transporta al ámbito de Derecho Constitucional, consagrándolo tanto como garantía individual, como garantía social.

2.- **NORMAS CONSTITUCIONALES DE TRABAJO.**- Se llama constitución a las disposiciones que establece la estructura de los Poderes Públicos y señalan sus funciones, pero aparte de estas con igual rango aparecen las Declaraciones de Principios o Declaraciones de Derechos, que en nuestra Constitución se denominan "**GARANTIAS INDIVIDUALES**", las cuales en realidad son los derechos de individuo, de algunos grupos y de algunas clases sociales (5).

(4) De la Cueva, Mario. op. cit. pp. 38 y 39

(5) Vallado Berrón, Fausto E. "Sistemática Constitucional", Ed. Herrero, S. A., 1a. ed. México 1965, p. XII.

Bajo el nombre de Leyes Constitucionales se encuentran las relaciones obrero-patronales (Artículo 123 Constitucional).

Cabe mencionar que nuestra Ley Federal del Trabajo, Reglamentaría del Artículo 123 Constitucional, señala en su artículo 3º, que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". De esta manera y de acuerdo a nuestro trabajo recepcional, es señalar a todos y cada uno de los trabajadores que desempeñan sus funciones dentro del servicio público.

**(A) ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL.**

En nuestra Constitución, la libertad de trabajo, es uno de los principales derechos de la persona humana, es por eso que señalabamos que tales preceptos se denominaban garantías individuales y de la sociedad.

Ya que orgullosamente podemos subrayar la madurez

política del sistema político mexicano que rebasa los fanatismos tanto políticos, como religiosos que imperaban al triunfo de la Revolución Mexicana de 1917.

Consagrando como garantías individuales y sociales la protección al trabajador o clase trabajadora.

Si bien es cierto, que el artículo 5º Constitucional se refiere a distintos aspectos de la libertad de trabajo. Este faculta a la persona para que escoja la profesión, industria, comercio o trabajos lícitos que le acomoden, siendo el caso:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las Armas y los de Jurados, así como el desempeño en los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones

electorales y censales, tendrán carácter obligatorio gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan eligirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos

políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respeta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En lo fundamental el Artículo 5º se refiere a la liberación de la obligación de prestar servicios personales, si no media su consentimiento y si no percibe la justa retribución.

Las reglas de este dispositivo son defensoras de la libertad de trabajo, son amplias, pero no absolutas.

Si bien es cierto el trabajo constituye tarea obligatoria cuando es impuesto como pena por autoridad judicial, (pero el trabajador o sujeto obligado queda amparado por las fracciones I y II del Artículo 123 que fijan el tiempo máximo de la jornada de trabajo).

Es exigible u obligatorio la prestación de servicios públicos, el servicio de las armas y el desempeño del cargo del jurado, de puestos concejiles y de elección

popular.

La prestación de servicios profesionales de carácter social, es por regla general, forzosa, pero en todo caso deberá ser retribuida. En cambio, el servicio de las funciones electorales o censales, será obligatorio y, además gratuito.

Los siguientes párrafos tercero y cuarto del Artículo 5º, prohíben la celebración de convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida, el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, proscripción, el destierro o la renuncia a ejercer determinada profesión, industria o comercio; también prohíben el establecimiento de ordenes normativas.

Y por último señala la tutela, en la prestación de servicios, derivada de un contrato de trabajo, dentro de la Legislación Civil. Es donde las regulaciones jurídicas, consideren a todos sujeto igual ante la Ley y afirman que la voluntad de las partes es la suprema Ley de los contratos.

El análisis de esta situación jurídica, es para conocer

de una manera real como las dependencias del Ejecutivo están violando los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, pero por supuesto no queremos ahondar en el problema que sería tema de un trabajo recepcional.

El trato ahora para los nuevos Servidores Público, es que son contratados por honorarios, es decir bajo el rubro del contrato de Prestación de Servicios Profesionales, encuadrado en el Título X del Libro Cuarto del Código Civil del Distrito Federal, en los Artículos 2606 al 2615, se encuentra su regulación.

Su concepto, analizando dichos dispositivos de nuestro Ordenamiento, no lo define, sólo aporta los efectos para su celebración, de esta manera poder decir que es un "contrato" virtud del cual una de las partes, llamada profesionista, mediante una remuneración, que toma el nombre de honorarios, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones un título profesional para su ejercicio (6).

- (6) Lozano Noriega, Francisco.- Contratos, 4o. Curso de Derecho Civil.- Editada para la Asociación Nacional del Notariado Mexicano; Ed. LUZ, México 1970, PP. 483, - 484 y 485.

Estamos de acuerdo en lo señalado por Ricardo Treviño García, cuando indica que la Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llevarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo, dicho autor señala que "el Lic. Juan B. Clemente Beltrán en su obra Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales, página 9 expresa: Este precepto establece tres principales normativos: el Derecho de la Libre Elección; el Derecho al Producto del Trabajo y las limitaciones a la Libertad del Trabajo, mediante la exigencia de un título" (7).

Continuando, la clasificación del contrato es Bilateral sinalaniatic, ya que produce obligaciones recíprocas para las partes, para el profesionista (prestar los servicios), desempeñar los trabajos encomendados; para el cliente (Dependencia del Gobierno o Secretaría), la obligación de pagar.

(7) Treviño García, Ricardo. Contratos Civiles y sus generalidades, 2a. ed.; Ed. Librería "FONTSA", Guadalajara, Jal., 1975, 298 p.

**ONOROSO.-** Porque se derivan provechos y gravámenes recíprocos, para el profesionista o trabajador es la remuneración que cobra y el trabajo que hace, para el cliente o Secretaría es la vitalidad que presta el profesionista y el gravamen el pago de los honorarios.

**CONSENSUAL.-** Porque la Ley no exige ninguna formalidad especial; el contrato vale y se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, (sólo en forma escrita, más adelante anexaremos a este un Contrato por Honorarios que celebra la Secretaría de Hacienda y Crédito Público). Anexo 1.

**PRINCIPAL.-** Porque existe y subsiste por sí mismo, no depende de ningún otro, lo es por que tiene vida independiente, es un contrato que tiene su propia fisonomía jurídica.

**INTUITO PERSONAE.-** Porque desempeña un papel importantísimo la identidad misma de las partes que celebran el contrato, principalmente la del profesionista, por los conocimientos, por su capacitación técnica, por su solvencia, su actividad.

Cualidades que se toman en cuenta para encomendar la

ejecución de determinados trabajos (8).

**INSTANTANEO.-** Cuando produce todos sus efectos al celebrarse el contrato.

**DE TRACTO SUCESIVO.-** Cuando los efectos del contrato se producen a través del tiempo, en el caso de los Servidores Públicos contratados por las diferentes Dependencias Gubernamentales es de un año, prorrogable a criterio de los funcionarios de mandos medios y superiores.

**REQUISITOS DE EXISTENCIA.-** El objeto es uno de los requisitos de existencia, que en este contrato son hechos, debe ser positivo o negativo; a) posible y b) lícito, es imposible el hecho que no puede existir (ya que es incompatible con la naturaleza o la norma jurídica), el Artículo 1830 del Código Civil, señala a contrario sensu, es ilícito el hecho que es contrario a las Leyes de orden público o las buenas costumbres.

(8) Lozano Noriega, Francisco. Op. cit. p. 486.

(9) Treviño García, Ricardo. Op. cit. p. 299.

El consentimiento, de donde apuntamos anteriormente, no hay regla especial.

**ELEMENTOS DE VALIDEZ.-** Son los mismos que para todo contrato: Capacidad, consentimiento, efecto de vicios, objeto, motivo o fin lícitos y la legitimación del contrato.

**CAPACIDAD.-** Es la aptitud reconocida por la Ley en una persona para celebrar por sí misma un contrato.

**CONSENTIMIENTO.-** Toda persona es libre para obligarse por su voluntad en la forma y terminos que le convengan. Sin más limitaciones y especies que las señaladas por la Ley.

De la definición anteriormente señalada podemos decir que se dan los siguientes principios:

a).- Al Estado, sus organos y las autoridades sólo pueden hacer lo que la Ley les permite, por lo que funciona el principio "Lo que a la autoridad no le esta expresamente permitido, le esta prohibido".

**EFFECTOS DE VICIOS.-** La voluntad como elemento esencial del acto jurídico debe formarse de manera conciente y libre;

Cuando la voluntad del sujeto se forma sin que tenga conciencia y libertad se dice que la voluntad esta viciada y a las circunstancias que desvían esa voluntad manifestando de manera no conciente, se les denominan vicios del consentimiento, los cuales son: El error, dolo, mala fe, la violencia y la lesión.

**EL OBJETO.-** El objeto indirecto o mediato que se encuentra en todo contrato es la finalidad de la obligación creada, transmitida, modificada o extinguida, es decir la prestación de dar algo, de hacer algo o no hacerlo.

El objeto de todo contrato es crear o transmitir derechos y obligaciones, de hay qué el contrato tendrá tantos objetos como obligaciones o derechos haya engendrado.

Para saber cual es el objeto de un contrato basta responder a la siguiente pregunta ¿A que están obligados los contratantes?, la respuesta a tal interrogante proporciona el objeto del contrato.

**MOTIVO FIN LICITOS.-** Las partes que intervienen en la celebración de un contrato se deben crear derechos y obligaciones que estan permitidos por la Ley.

**LEGITIMACION DEL CONTRATO.**- Es un presupuesto legal de eficacia de los contratos, por virtud de la cual el Titular del interés o de la relación jurídica materia del contrato en cuestión, puede ser el emisor de la voluntad.

Como habíamos apuntado dentro de este inciso, consideramos que este tipo de contrato, es violatorio a la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 apartado "B" Constitucional, por las siguientes consideraciones:

A).- De acuerdo con el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, nos señalan que es: "La persona física que presta a otra física o moral un trabajo subordinado", y en su párrafo segundo, "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Sabemos que los trabajadores o servidores públicos contratados a honorarios en base al contrato que anexamos, no están contratados como un profesionista o profesor para un caso determinado, ya que las especificaciones se refieren a que será de acuerdo a las cargas de trabajo de la Dependencia, (Cabe señalar que se les consideran **TODOLOGOS**, o **SASTRES**, ya que por indicaciones superiores tienen que arreglar, subir el trabajo presentado a satisfacción de los Directores Generales o de Area.

Dicha prestación personal del servicio la consideramos

una obligación de hacer.

B).- El otro elemento es la llamada subordinación, es un vínculo de jerarquía, que supone el poder mandar con que cuenta el patrón, que en nuestro caso es la Secretaría a través de los jefes de mandos medios y superiores y el deber de obediencia del trabajador o Servidor Público.

Para el Maestro Mario de la Cueva, la subordinación, no quiere decir que es un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; la subordinación se realiza con la sujeción de las normas e instrucciones vigentes en la Secretaría o Dependencia del Estado. Se habla de la subordinación técnico-funcional relacionada con las prestación de los servicios, sin que se constara la dignidad o libertad de los prestadores del servicio (trabajadores). (10)

#### **B).- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

**APARTADO "A".** El Constituyente de Queretaro, señala en nuestro Código Político, como garantía social, "La

(10) De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 28 y 29.

Declaración de Derechos Sociales" y denomina a este Artículo 123 **DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, integrado dentro del Título Sexto de dicho dispositivo, contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general, (**DERECHO SOCIAL**).

No es motivo de nuestro estudio, el hacer análisis histórico de la evolución del Derecho Laboral, sino por el contrario, tratar de entender dentro de nuestro entorno a la garantía social consignada en el Artículo 123 de nuestra Constitución.

En tanto cuanto la sociedad y el derecho evolucionan, surgen regulaciones jurídicas, que consideran a todo sujeto igual ante la Ley y afirman que la voluntad de las partes es la suprema Ley de los contratos.

En nuestro país, existen diferencias entre los individuos, tanto de educación, como económicas y más aún en el tiempo en donde se negó la instrucción a la población indígena y se le privó del acceso a los medios de producción, sobrevino al amparo del derecho privado (civil y mercantil), una absoluta misiva para obreros y campesinos, frente a un enriquecimiento ilimitado de una

minoría privilegiada que detentaba la tierra, el crédito, los recursos naturales y las fábricas, (opinión particular, hoy a vuelta esa sombra de desigualdad). Por eso se hace la Revolución Mexicana, en donde el Legislador Constitucional proclama el Artículo 123 apartado "A", que obliga al Congreso de la Unión a expedir Leyes sobre el trabajo, donde se establecen fundamentalmente la **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

La diferencia entre la Revolución Mexicana cristalizada en la Constitución de 1917, y la Revolución Rusa de 1920, es que la nuestra dejó subsistente el derecho burges, limitándolo en los Artículos 3º, 27, 123 y otros, en tanto que el movimiento socialista soviético los eliminó.

Esta renuncia de las ventajas que ofrece una técnica bien elaborada y experimentada, puede proporcionar a la comunidad beneficios, siendo esta postura radical y antihistórica.

La actitud del Legislador Mexicano es, sensata y equilibrada; pero sin embargo el camino es largo a recorrer para que haya igualdad económica, pero se dió un

gran paso en tal dirección con la implantación de la Reforma Fiscal de 1962, mediante la cual se empieza a distribuir la carga impositiva de modo equitativo, gravando más a quien más tiene, lo cual tiende a fortalecer económicamente al Poder Público, en beneficio de las mayorías, así como también se disminuyen las diferencias en la distribución del ingreso nacional. Completándose con la regulación del mandato Constitucional relativo a la participación del trabajador en las utilidades de las empresas.

Las diferentes fracciones del dispositivo que estudiamos contiene a constrano-sensu, el mejor catálogo de fraudes "legales" que acostumbran, los pudientes o poderosos del país, para enriquecerse rápidamente con el trabajo.

Es legal, que quien introduce una mejora técnica en la producción, prestación (simplificación administrativa) o en los procedimientos de distribución de la misma, se beneficie con los rendimientos, pero también quien acumula riqueza, imponiendo a sus trabajadores jornadas inhumanas de trabajo, salarios de hambre u otras viejas trinquiniuelas de la explotación del hombre por el hombre, merece ser considerado como criminal o delincuente y debe

impedírselo por medios judiciales que continúe con tales prácticas (11).

Si bien es cierto, que hemos apuntado ya que nuestro modesto trabajo recepcional será para encuadrar la naturaleza jurídica del **SAR** (Sistema del Ahorro para el Retiro), debemos señalar la competencia que tiene el Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo. Originalmente la Constitución de 1917, disponía que la expedición de Leyes laborales correspondería a las Legislaturas de los Estados y respecto del Distrito y Territorios Federales, al Congreso de la Unión; pero a partir de 1929, se reformó esta parte del Artículo 123, manifestando que es Materia Federal, toda Legislación de Trabajo (12).

Las bases que el Artículo establece son de naturaleza **TUTELAR, IMPERATIVA E IRRENUNCIABLE**: son **TUTELARES**, por que tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son **IMPERATIVAS**, por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que

(11) Vallado Berrón, Fausto E., Op. cit. 91 p.

(12) Derechos del Pueblo Mexicano. Ed. del Congreso de la Unión, Tomo XII, México 1962, 612 p.

pierde así su naturaleza contractual; y son **IRRENUNCIABLES**, por que ni siquiera los trabajadores (propios beneficiarios) de los derechos que dichas normas consagran, pueden renunciar a su aplicación.

Analizaremos a continuación el contenido de las fracciones de dicho Artículo: Las fracciones I y II se refieren a la jornada máxima de trabajo; la prohibición del trabajo de los menores de 14 años la III; el descanso semanal obligatorio en la IV; el descanso y cuidados maternos para la mujer obrera en la V; el salario mínimo y los procedimientos para su fijación en la VI; la indiscriminación del salario por razones de sexo o nacionalidad en la VII; la protección legal del salario en la VIII; la participación del trabajador en las utilidades de la empresa IX; la protección económica del salario en la X; el trabajo extraordinario en la XI; la habitación del trabajador, la educación de los hijos y la asistencia médica de la familia obrera en la XII; los servicios públicos en los grandes centros de trabajo en la XIII; la seguridad social de la comunidad obrera en la XIV; la higiene, salubridad y prevención de accidentes en los centros de trabajo, en la XV; el derecho de asociación obrero y patronal en la XVI; los derechos de

huelga y paro de los obreros y los patrones respectivamente, en la XVII; la legalidad de las huelgas y de los paros, en las fracciones XVIII y XIX; los Tribunales de Trabajo en la XX; la no sujeción del patrón al arbitraje, en la XXI; el derecho a la permanencia en el trabajo contra la voluntad del patrón, en la XXII; la preferencia de los créditos obreros y laborales sobre los civiles y los mercantiles, en la XXIII; la protección económica-jurídica del trabajador frente a sus patrones, en la XXIV; la gratuidad de las bolsas de trabajo o agencias de colocaciones, en la XXV; la protección del trabajador emigrante, en la XXVI; irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y protecciones adicionales, en la XXVII; y sus ocho incisos; el patrimonio de la familia obrera, en la XXVIII; la legislación sobre seguridad social, en la XXIX; el cooperativismo en la resolución del problema de la habitación obrera, en la XXX; y la distribución -- de competencias en materia de trabajo entre la Federación y los Estados en la XXXI.

Todo este conjunto de normas, se refieren al contrato de trabajo en general y pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1.- **Normas titulares del trabajador individual,** o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación de las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2.- **Normas titulares de las mujeres y los menores.** Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.

3.- **Normas tutelares de deudos colectivos.** Son las que garantizan las más importantes medidas de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora; la asociación profesional y la huelga.

4.- **Normas sobre previsión social.** Como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas,

medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo. Determinando las bases para la integración y funcionamiento de los Tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

Es pues, el contenido del Artículo 123 Constitucional Apartado "A". La Ley Reglamentaria de este apartado en nuestra Ley Federal del Trabajo, y a la Ley del Seguro Social, complementaria rige en cuanto a seguridad, es también, adicional en su capitulo con el **SAR** (Sistema del Ahorro para el Retiro), en el año de 1992.

#### **C) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**APARTADO "B".-** La burocracia es un elemento esencial del Estado, ya que es un instrumento mediante el cual, él mismo ejerce su función política básica. "Sin burocracia, dice Vallado Berrón, no puede haber Estado, Gobierno, Orden, Paz, Derecho ni Sociedad". (13)

(13) Vallado Berrón, Fausto E., Op. cit. p. 91 y sigs.

El Sistema Liberal, se preocupa por erigir barreras al poder político y no tiene otro medio, que el desprestigio sistemático del instrumento más eficaz del Estado: La burocracia señalando como corrupta a fin de intentar corromperla con o sin éxito, ya que no habría burócratas deshonestos, si no hubiese sobornadores, y los beneficiados del sistema liberal, son los cohechos a los servidores públicos por su alto poder económico. Luego entonces no es el burocratismo lo que engendra corrupción, sino el liberalismo o capitalismo liberal.

Hecha esta observación sobre la burocracia o burócrata, nos referimos al Artículo 123 Constitucional, en su apartado "B", que contiene principios referentes a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en los empleos, asociación sindical, huelga y seguridad social. Contiene también algunas normas de naturaleza especial, que regulan las situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como la designación del personal, fijación de los salarios, en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar.

La separación clara y precisa que hace el Artículo 123 de

las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específica y exclusivamente para los trabajadores del Estado, está basado en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece en uno y otro caso.

Los antecedentes históricos nacionales de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, los encontramos a partir de la época colonial; en las Leyes de Indias, pero esto lo veremos en el capítulo correspondiente; mientras señalaremos las cualidades o atributos de los trabajadores al servicio del Estado.

Desde luego, son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización, la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una Dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

Habíamos analizado inicialmente el concepto burócrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado y por lo consiguiente, burocracia hace referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia, proviene del francés *bureaucratie* y éste de *bureau*,

oficina escritorio, y del griego Kratos que significa poder, se entiende a la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos, sin embargo, como se apuntó inicialmente es una excepción peyorativa, a los servidores públicos se les ha calificado como una plaza de los Estados Modernos.

En sí, el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, nos indica la relación: "Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores";

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

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

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca

serán menos de veinte días al año.

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

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

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las Leyes.

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

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

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados, por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de 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 así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias Dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de este Artículo les consagra.

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el

derecho al trabajo, por el tiempo que determine la Ley.

- c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso, antes de la fecha, que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y 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 prevenido en la Ley Reglamentaria.

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

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

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

**CAPITULO II**  
**DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA LEY REGLAMENTARIA**  
**DE APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

- 1.- **ORIGEN DE LA LEY BUROCRATICA.**- En finales de 1800 y en las 2 primeras décadas del siglo actual los trabajadores al servicio del Estado vivían en un ambiente de opresión y agravio, a merced del capricho de los jefes de todas las jerarquías y sin organización alguna de defensa.

El movimiento nacional de 1910 se produce por causas históricas y sociales que son bien conocidas. Es entonces cuando en forma muy esporádica y aislada, los trabajadores del Estado participan también en nuestro movimiento revolucionario, en donde sobresalen los maestros, los telegrafistas, entonces adheridos al sistema ferrocarrilero (14).

(14) Sánchez Mireles, Rómulo: "Movimiento Burocrático", México 50 años de Revolución. Ed. Fondo de Cultura Económica, 2a. ed., México 1963, p. 203.

Es a principios de 1918 cuando empiezan a unirse los maestros en grupos aislados, ocultados con un criterio naturalista y cooperativo. Pronto estas agrupaciones adquieren conciencia de clase y frente a la demora de pago de sueldos por las autoridades, dan los primeros pasos para transformarse en núcleo de defensa.

En el año de 1922, estalla la primera huelga de maestros en el Puerto de Veracruz, dirigida por Vicente Lombardo Toledano, con la que se inicia la fundación del Sindicato de Profesores Veracruzanos. Esta organización se afilia a la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (C.R.O.M.), por conducto de la Federación Local de Mar y Tierra.

En 1925, la creciente inquietud de sus trabajadores obliga al Estado a buscar algún remedio a su situación aflictiva. Se crea para tal objeto la **"LA DIRECCION DE PENSIONES CIVILES Y DE RETIRO"**. Esta primera tentativa del régimen para dar seguimiento a sus trabajadores fracasa en este propósito por no constituir un sistema integral, sino un esfuerzo aislado que satisface incompletamente un capítulo de las necesidades de los burócratas.

El deseo de organizarse surge entre muchos trabajadores

Al servicio del Estado, y los de limpia y transporte, dependientes del Departamento central, son los primero que fundan su Sindicato el día 8 de agosto de 1934 (15).

La Confederación Nacional de Maestros, surge en 1926 y 1927 por el movimiento magisterial.

En 1933, el Gobierno del General Abelardo L. Rodríguez, pública un reglamento administrativo que tiende a contener los abusos y las arbitrariedades de los jefes, cometidas en perjuicio de los trabajadores, "son las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados, públicos, se consignaron e el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley de Servicio Civil" (16).

El sentido clasista que en ese tiempo predomina entre los servidores públicos los une efectivamente al movimiento obrero nacional, fundando al Congreso Constituyente de la Confederación de Trabajadores de México en 1936, que posteriormente en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FETSE).

(15) Sáchez Mireles, Rómulo, op. cit. 215 p.

(16) Legislación Federal del Trabajo Burocrático.- comentada por Urbina Trueba, Alberto y Jorge.- ed. Porrúa, S.A., 30a. ed., México 1993, 15 p.

En 1935, el Partido Nacional Revolucionario, al tratar de buscar mejorar las condiciones de los servidores públicos, redactó un proyecto de Ley del Servicio Civil.

El 17 de abril de 1941, se publicó en el Diario Oficial, un nuevo Estatuto que ahogó al de 1938.

Con un gran sentido de revolucionario el General Lázaro Cárdenas perfecciona y amplía el reglamento antes señalado y promulga al **"ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO"**, con fecha 5 de noviembre de 1938. La promulgación del Estatuto Jurídico trae como consecuencia la rápida organización de los trabajadores del Estado en sindicatos correspondientes a Secretarías de Estado, Gobiernos Territoriales, Departamentos Autónomos y Poderes Judicial y Legislativo. A partir de este momento, la burocracia nacional organizada ha tenido muchas satisfacciones y éxitos, pero también ha sufrido agresiones.

En 1947, el Congreso aprobó un proyecto de reformas al Estatuto vigente, los cuales, al igual que el Estatuto mismo fueron reiteradamente catalogados como inconstitucionales.

El 5 de diciembre de 1959, durante el régimen del Presidente Adolfo López Mateos, se presenta una iniciativa para reformar el Artículo 123 Constitucional, adicionándose el Apartado "B". Con algunas modificaciones de forma, esta iniciativa fue aprobada por el Congreso de la Unión, en los últimos días del mes de diciembre y con la declaratoria de la Cámara de Senadores, pasó a formar parte de la Constitución de la República. Ese mismo 5 de diciembre, el Ejecutivo de la Nación entregó también la iniciativa de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), siendo éste el génesis de nuestra Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", este último tuvo aplicación solamente entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, conocida como Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Los derechos individuales, colectivos y procesales del sector mayoritario de los trabajadores al servicio del Estado, que son los que regulan sus relaciones por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, tienen un sistema jurídico definido. Poseen características particulares, mismas que los hacen diferentes a las que posee la mayoría de los trabajadores

en general.

En el área de derechos individuales los servidores públicos tienen ciertos privilegios, como se verá en su oportunidad, estos beneficios se ven opacados por las restricciones que sufren en el convenio tan importante de los derechos colectivos como son: la limitación a constituir solamente un sindicato sin poder dejar de pertenecer a él salvo por expulsión; la posibilidad única de los sindicatos de adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado; salvo excepciones de hecho la sola facultad del sindicato de expresar su opinión con respecto al establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo (artículo 87 al 91 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático). La posibilidad remota de estallar una huelga cuando sus derechos sean violados de manera general y sistemática.

Es interesante señalar, la prohibición de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos de ingreso y de separación; y el juicio previo al cese de los trabajadores, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias. Que es un anhelo de los trabajadores en general, es decir, acabar con la decisión unilateral del patrón en la suerte

laboral de los trabajadores.

- 2.- **CONTRATO DE TRABAJO, SU CONCEPTO.**- Contrato de Trabajo es el acuerdo de voluntades que da lugar a una relación laboral, esta puede nacer a partir del acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, o bien, por que de hecho se presten los servicios característicos de esta relación, aunque no exista acuerdo previo.

De esta manera se manifiesta el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de 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 aquél 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".

La relación de trabajo tiene 3 elementos esenciales: a)

que el trabajador preste su servicio personalmente; b) que lo haga en forma subordinada (bajo las ordenes de un patrón o sus representantes), y c) que los servicios sean remunerados, la subordinación es el más importante, ya que puede distinguir a la relación laboral de otras prestaciones personales de servicio.

Es común que se le dé otro nombre como Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, ó Contrato de Comisión Mercantil, con el fin de evitar que tal relación no sea la laboral, razón por la cual se establece, no importa la forma o denominación que se le dé. Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un Contrato de Trabajo (17).

Consideramos pertinente plasmar el comentario de Trueba Urbina, en relación al Contrato de Trabajo con el fin de que posteriormente analicemos la relación entre el Servidor Público y el Estado. En torno a este aspecto se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica; unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista.

(17) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Buen Unna, Carlos de. Ed. THEMIS. 2a. ed., México, D. F. 1991, 17 pp.

La primera se origina, por los civilistas, ya que los códigos civiles reglamentaban el Contrato de Trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; con la Constitución de 1917, el concepto de trabajo cambio, convirtiéndose en un contrato evolucionado, dichos autores citan al constituyente Macías, señala que propiamente no hay un contrato sino que por encima de la voluntad de las partes están los preceptos que favorecen al trabajador, de tal suerte que es la Ley la que suple la voluntad de las partes; para colocarlas en un plano de igualdad.

La segunda o teoría relacionista, nace en Alemania en 1935, dentro del régimen nacional-socialismo por Wolfan Siebert, estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador y consiste en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no tuvo apoyo porque si la relación de trabajo es acontractual, sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que la relación de trabajo se origina por un contrato, expreso o tácito que crea la

prestación de servicios. Por lo tanto el Derecho de trabajo es de aplicación forzosa en todo contrato o relación laboral (18).

En nuestra Ley Federal del Trabajo Burocrática, en su Artículo 12, señala: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

Frente a este dispositivo, nos encontramos que no se denomina contrato sino nombramiento la prestación de servicios, que hace el servidor público al Estado.

Por su parte, el Artículo 15 del ordenamiento que analizamos indica: "**LOS NOMBRAMIENTOS** deberán contener":

I.- "Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio".

(18) Ley Federal del Trabajo de 1970. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- "Comentarios, jurisprudencia, etc.".- Ed. Porrúa, S. A., 51a. ed., México 1984, - 34 p.

- II.- "Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible".
- III.- "El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada".
- IV.- "La duración de la jornada de trabajo".
- V.- "El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y"
- VI.- "El lugar en que prestará sus servicios".

Si bien es cierto ya habíamos apuntado que por razones técnicas la relación entre el Estado y sus trabajadores, estaba dentro del Ambito del Derecho Administrativo originalmente, es por eso, que no se denomina Contrato de Trabajo, sino nombramiento, pero presuntivamente podemos señalar que tanto el Artículo 12, como en la Fracción II del Artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existe la **PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS** hay una relación de trabajo y por ende Contrato de **TRABAJO**. Podemos concluir, que los efectos jurídicos del nombramiento y de la relación de trabajo en la prestación del servicio es lo mismo. La celebración o

formalización del nombramiento o la prestación del servicio que a su vez da vida al Contrato de Trabajo (dentro de la relación Estado y Servidor Público), siempre se registrarán por las Leyes protectoras de los trabajadores.

Nuestro máximo tribunal, así lo manifiesta en diferentes Tésis y Ejecutorias:

**"TRABAJADORES AL SERVICIO del Estado. NOMBRAMIENTO** de los (art. 15-III). Cuando el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado se acuerda sin ninguna modalidad respecto al término de su vigencia, debe entenderse que es definitivo, por tratarse de una situación análoga a la de los trabajadores en general, esto es, que cuando no se precisa la duración de su **CONTRATO**, se entiende que es indefinido, y tratándose de trabajadores al servicio del Estado, las características de la **RELACION** se determinan y fijan en su propio **NOMBRAMIENTO"**. (Ejecutoria: B.1.), No. 89, P. 514, de 3 de noviembre de 1954. A.D. 7193/1947. Mario Barona Lobato. R. el 8 de octubre de 1954).

**"CONTRATO DE TRABAJO. SU INCUMPLIMIENTO** (art. 46-V-6). Debe refutarse como "falta de incumplimiento al Contrato de Trabajo", la circunstancia de que un trabajador incurra con frecuencia en retardos y faltas injustificadas a sus

labores, aún cuando éstas no sean consecutiva, si se producen sistemática dando la idea de contumacia en contravención a las obligaciones que impone al empleado público el artículo 42 Estatutario (LANDO: Exp. No. 1278/41. Srio. de Hacienda y Crédito Público Vd. María Teresa Correa Zenteno; Exp. No. 12/42. Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas Vs. Carlos Martínez Pérez y otros; Exp. No. 5/50. Srio. de Salubridad y Asistencia Vs. Austreberto Ortiz Benitez; Exp. No. 155/50. Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas Vs. Domingo López Petrikauski.

Estas y otras jurisprudencias dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su interpretación y aplicación de la Ley, consideran al nombramiento, como un Contrato de Trabajo, ya que los empleados que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia, en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente.

La relación jurídica de servicio entre los trabajadores y el Estado, tiene una particular relación con otros tipos de trabajo, puesto que en éste siempre se busca la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los

trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del Estado.

La relación jurídica de trabajo entre el titular y los trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el **NOMBRAMIENTO** autorizado por el Oficial Mayor o el Director General de Personal y en su caso por el titular de la unidad administrativa o por el responsable designado por el mismo, en los términos del Reglamento Interior de la Secretaría y aceptado por el trabajador.

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

Como requisito SINE-QUA-NON, el nombramiento deberá estar formalmente autorizado por los servidores públicos superiores competentes, acreditará que el trabajador ha sido nombrado legítimamente en el puesto que especifica, que aceptó su desempeño y que protestó guardar la Constitución y las Leyes que de ella emanen de conformidad con los Artículos 5o. y 128 de la Carta Magna.

3.- **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES.-** Se encuentran consagrados dentro del Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo Burócratico, en donde se señalan el mínimo de derechos, que hacen la relación laboral para garantizar el empleo del trabajador; y serán condiciones nulas y no obligará a los trabajadores, aún cuando las advirtieran expresamente, las que estipulen:

I.- "Una jornada mayor de la permitida por esta Ley"; la jornada diurna de trabajo será de 8 horas, el trabajo se considera diurno entre las seis y las veinte horas y nocturnas el comprendido entre las veinte y las seis horas, éste último será de siete horas.

II.- "Las labores peligrosas, insalubres y nocturnas para menores de dieciseis años"; en tanto cuanto, nuestra Ley marca la posibilidad de que un menor de dieciseis años puede contratarse, la Ley Reglamentaria del Artículo 123, Apartado "A" señala que los mayores de catorce y menores de dieciseis años, estarán bajo la vigilancia y protección de la inspección del trabajo, determinando un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, hace que las dependencias del Gobierno, no contraten o acepten la prestación de servicios de menores de edad, ya que sólo

contratan a mayores de 16 años, y en algunos casos deberán tener dieciocho años cumplidos, anexando a la solicitud, copia certificada del acta de nacimiento y cartilla del servicio militar nacional liberada en su caso o acreditar que se está cumpliendo con el mismo, en el caso de los varones.

En tanto cuanto, el Derecho laboral es primero que la Ley Federal de trabajo burocrático, consideramos que las Condiciones Generales de Trabajo y el Contrato Colectivo, son figuras similares, ya este último es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones (Contrato Colectivo de la Industria Textil), con una empresa o industria, con unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones individuales y sociales, consignando beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. En suma el contrato colectivo de trabajo, como el convenio de condiciones de trabajo, que reglamentan la categoría profesional a través de la finación de normas relacionadas con los contratos individuales de la misma

índole; se le considera en parte que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en donde más favorezcan a las necesidades del trabajador. (20)

En nuestra Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en sus Artículos del 87 al 91, nos indica la mecánica en que operan las condiciones generales de trabajo; se fijarán por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta a la opción del sindicato correspondiente y a solicitud de este, se revisarán cada tres años; Se establecerán a) "La intensidad y calidad del trabajo; b) Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales; c) Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; d) Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; e) Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y f) las demás reglas que fueren

- (20) Deveal, Mario.- Lineamientos de Derecho del trabajo.- Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, p. - 194.

convenientes para obtener mejor seguridad y eficiencia en el trabajo". Las condiciones generales de trabajo surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las condiciones generales de trabajo en cada Dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Lo anterior es la generalidad de Derechos del trabajador consignados en la respectiva Ley y en lo especial señalaremos algunos consignados en las condiciones específicas de las Dependencias.

### **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

El trabajador en lo individual goza de los siguientes derechos, sin perjuicio de los que consagra la Ley y los que se desprenden de estas condiciones.

I.- La oportunidad de trabajo dentro de un marco que

propicie su desempeño honesto, eficiente y productivo, su identificación con los objetivos institucionales y que contribuya a la satisfacción de sus expectativas laborales e interés, así como a la promoción de sus desarrollo personal y beneficio familiar.

II.- Al respecto irrestricto a su condición de persona, así como de servidor público y a las prerrogativas que entrañan conforme a la Ley, estas condiciones, los dispositivos especiales y supletorios, las Leyes del orden común, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad.

III.- Al trato amable, respetuoso, inteligente e imparcial para sí y sus parientes o derechohabientes en su caso, por parte de sus superiores, jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral.

IV.- Al planteamiento en principio a su jefe inmediato de sugerencia, asuntos o problemas que le interesen o lo afecten y a ser escuchado por éste y a ocurrir ante los servidores públicos de mandos superiores, medios y homólogos o promover los recursos que procedan en los

términos de estas condiciones cuando estime que se han violado sus derechos, sin perjuicio de solicitar la participación y apoyo sindical correspondiente.

V.- La expedición y entrega en su favor de la copia del nombramiento para ocupar el puesto vacante que hubiere aspirado en todos los casos, al resultar calificado y escogido para el mismo, previo cumplimiento de los requisitos y de haberse sujetado a los procedimientos de selección correspondientes.

Asimismo a manifestar en su caso, la aceptación del cargo que se le confiere con la protesta constitucional.

VI.- La participación en los concursos y movimientos escalafonarios, a la promoción y ascenso que proceda si resulta favorecido con el dictamen del caso, conforme a los plazos que en los mismos se establezcan y en su defecto a lo dispuesto en estas condiciones.

VII.- La preferencia en igualdad de circunstancias, conocimientos, aptitudes y antigüedad para sindicalizados respecto a quienes no lo estuvieren, a ocupar las plazas vacantes interinas por licencias hasta de ciento ochenta días, en tanto se realiza el movimiento escalafonario.

VIII.- La ocupación de las plazas disponibles en cada grupo después de corridos los escalafones, en los términos de la Ley.

IX.- La percepción de los salarios devengados que presta al tabulador autorizado a cambio de los servicios que presta en el puesto, jornada, lugar y unidad de adscripción establecidos y en su caso, a la devolución de descuentos o retenciones improcedentes.

X.- La prestaciones y servicios, previstas en la Ley, en ordenamientos especiales y en estas condiciones; así mismo, las que establezca el titular tomando en cuenta la opinión del sindicato.

XI.- Al desempeño de las funciones y actividades inherentes a su puesto y labores conexas y en el caso, a prestar su colaboración para realizar actividades distintas a las de su puesto y nivel, siempre que acceda expresamente a solicitud de la Secretaría para atender necesidades especiales de carácter transitorio.

XII.- La prestación del servicio dentro de la jornada estipulada en su nombramiento y en su caso, las modalidades convenidas con sujeción a lo dispuesto en la Ley y estas

condiciones.

XIII.- Recibir uniformes, equipo de seguridad y prendas de vestir que le proporcione la Secretaría para el desempeño de sus funciones cuando el puesto así lo requiera.

XIV.- La evolución de su desempeño laboral y al otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la Ley de la materia, así como otros incentivos y beneficios que se otorguen al personal conforme a estas condiciones o que disponga la propia Secretaría, con la intervención que corresponda al sindicato.

XV.- La inducción para el mejor conocimiento de la Secretaría; la capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia en la prestación del servicio, así como para su desarrollo y superación personal y a disfrutar de los apoyos que se le concedan para este propósito, conforme a lo establecido en las condiciones y en el Reglamento de Capacitación respectivo.

XVI.- La preferencia para ocupar puestos de confianza cuando la Secretaría lo haya promovido, proporcionándole la capacitación específica para tal efecto.

XVII.- A solicitar su inclusión en los registro de asistencia correspondientes cuando por alguna circunstancia no aparezca.

XVIII.- Las madres trabajadoras a disfrutar el 10 de mayo como día de descanso con goce de salario.

XIX.- La tolerancia de veinte minutos para el inicio de su jornada y hasta treinta cuando ejerza custodia legal sobre menores, hasta de doce años que deba conducir a escuelas oficiales o particulares del Sistema Educativo Nacional, mediante la acreditación que expida el director del plantel educativo.

XX.- La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos establecidos conforme a los procedimientos previstos en la Ley del ISSSTE y estas condiciones.

XXI.- A disfrutar de los descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad con lo dispuesto en la Ley y estas condiciones.

XXII.- La protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva, así como del seguro de riesgo de trabajo a que

se refiere la Ley del ISSSTE.

XXIII.- La solicitud y en su caso, a que se practique exámenes médicos para la resolución de licencias o traslados por enfermedad y a falta de médico oficial, de presentar certificado médico particular validado por el ISSSTE.

XXIV.- La presentación de petición de traslado, permuta, reubicación, reasignación o cambio de adscripción y de funciones, por causas personales o de salud, en términos de los programas de desconcentración y de racionalización de los servicios del personal de la Secretaría en apego a la normatividad aplicable y de lo señalado en estas condiciones.

XXV.- Al conocimiento previo de las causas de traslado, comisión o remoción, cuando sean dispuestos por la Secretaría.

XXVI.- La percepción oportuna de pasajes, viáticos, gastos por flete de menaje y de otros apoyos, de conformidad con las disposiciones especiales que rijan su otorgamiento y estas condiciones. Así mismo, en los casos de traslado determinados por la Secretaría.

XXVII.- La ocupación del puesto equivalente y a las funciones que desempeñaba, en los casos de supresión o conversión del mismo, a reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia con o sin goce de sueldo.

XXVIII.- La reinstalación en su puesto u otro similar existente en la época en que ocurra, habiendo mediado separación o suspensión, así como al pago de salarios caídos o indemnización constitucional en términos del laudo firme que al efecto pronuncie el Tribunal.

XXIX.- La reanudación de labores y al pago de salarios no cubiertos, terminadas las causas que lo originaron en los casos de sentencias absolutarias ejecutoriadas, de conformidad a lo establecido en la Ley y estas condiciones.

XXX.- La participación en actos culturales y sociales, así como en los eventos deportivos que organicen conjuntamente la Secretaría y el Sindicato.

XXXI.- Los permisos para asistir a las asambleas y actividades sindicales, previo acuerdo del jefe de la unidad administrativa y el sindicato, sección o delegación.

XXXII.- La asignación previa solicitud, de labores compatibles con sus posibilidades de desempeño diferentes a las habituales, en caso de incapacidad parcial permanente, que le impida desarrollar las correspondientes al puesto que ocupaba al resolverse la incapacidad.

XXXIII.- A proponer por escrito para que de manera preferencial se pueda incorporar a la Secretaría un familiar de los considerados por el Código Civil, durante los dos primeros meses de su licencia prepensionaria, en cualquiera de las modalidades que comprende la Ley del ISSSTE o por fallecimiento cuando el propio trabajador hubiese generado tales derechos. En este último supuesto, se concederán hasta noventa días naturales para la acreditación correspondiente.

El aspirante propuesto que cubra los requisitos podrá ingresar al puesto de último nivel y otro que determine la Secretaría, de acuerdo a los requerimientos de sus unidades administrativas; y de ser posible, en la población en que se hubiere generado la vacante o en las localidades donde existan necesidades del servicio, dentro de la circunscripción de la región correspondiente.

XXXIV.- La renuncia a su puesto formulada por escrito y a

retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de la Ley y estas condiciones.

XXXV.- Recibir los beneficios derivados del o de los seguros y las prestaciones a que tenga derecho en términos de Ley, pensiones y en su caso, los apoyos y servicios después de la terminación de los efectos de su nombramiento, conforme a la Ley del ISSSTE.

XXXVI.- En caso de defunción de un familiar en primer grado, a que se le otorguen cinco días con goce de sueldo.

Para concluir, señalaremos que en el área de derechos individuales los servidores públicos tienen entre otros, dos días de descanso por cada cinco de trabajo, vacaciones de 20 días hábiles anuales a partir del sexto mes de haber ingresado al servicio, pago de sobresueldos para equilibrar en diversos costo medio de vida de las distintas zonas económicas, compensaciones adicionales en base a la responsabilidad de su cargo por servicios especiales desempeñados, prima quincenal (por cada 5 años de servicios prestados hasta llegar a 25), y la inamovilidad en su trabajo a los empleados de base, y por último a la percepción de 40 días de salarios, cuando menos sin deducción alguna, pago que deberá hacerse en dos

exhibiciones.

### DERECHOS DE LOS TITULARES

Dentro de los Derechos de los titulares, sólo encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo Burocrático que son consideradas como facultades, es decir la capacidad o derecho para hacer alguna cosa con derecho, así tenemos que pueden ser:

a).- Estructurar y organizar las Dependencias y sus unidades administrativas y vigilar su cumplimiento.

b).- Cubrir las plazas de último nivel o de nueva creación, previo análisis realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un **50%** libremente por titulares y el otro **50%** por los candidatos que proponga el sindicato. Cabe señalar que este derecho de las Secretarías se ve restringida porque, ya no hay contrataciones en plazas presupuestales, pero en la especie la contratación se hace a través de la figura de Honorarios.

c).- Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.

- d).- Ejecutar los laudos dictados por el Tribunal.
- e).- Efectuar la investigación de hechos imputables a los trabajadores que pudiera dar lugar a la configuración de un delito o con la intervención de la representación sindical en el caso de una causa de cese.
- f).- Dejar de cubrir a los trabajadores el salario correspondiente a los días que éstos no lo devenguen por cualquier circunstancia, faltas a labores injustificadamente.
- g).- Estimular a los trabajadores que se distingan por sus méritos y otorgar recompensas que en sí es un reconocimiento público que hace el Estado de aquellas personas que por su conducta, actos u obras lo merezcan, sólo los mexicanos podrán obtener alguno de los anteriores reconocimientos. Si bién es cierto que la Ley considera a estos, como un derecho, por nuestra parte, creemos que es una obligación, ya que el desempeño honesto, eficiente y oportuno, así como los servicios relevantes del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ameritan el reconocimiento de los titulares, porque además del esfuerzo personal, constituye un ejemplo que contribuye a fomentar la vocación del servicio y la identidad con el Estado y sus

programas.

h).- Imponer a los trabajadores las sanciones a que se hagan acreedores en los términos de la Ley, la medida disciplinaria, es el acto de autoridad debidamente fundado y motivado que aplica la Dependencia, a través de sus órganos competentes, cuando el trabajador incurra en conductas irregulares previstas en la Ley o en las condiciones generales de trabajo de cada Secretaría.

**4.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES.** El trabajador tiene las siguientes obligaciones:

I.- Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia y eficacia que requiere la realización de los programas de la Secretaría, en los términos de estas condiciones.

II.- Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como los parientes de éstos, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral, a efecto de coadyuvar a la armonía en el desarrollo de las labores de las distintas unidades administrativas.

III.- Sujetarse a la dirección y dependencia de sus jefes inmediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que tenga conocimiento.

IV.- Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuestos en su caso, de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deban ser objeto de divulgación.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, así como cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondiente, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a su jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo advierta.

VI.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia o impericia, cause a los bienes que estén al servicio de la Secretaría , cuando de las investigaciones

que se realicen con la intervención sindical, que quede demostrado que éstos le son imputables.

VII.- Participar en los Programas de Capacitación.

VIII.- Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores, permaneciendo en él durante la jornada laboral de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y con sujeción a lo previsto en las condiciones y en las normas aplicables.

IX.- Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto, sin perjuicio de que disfrute de la excensión en el registro de control de asistencia y de otras modalidades al respecto.

X.- Registrar y actualizar su domicilio particular, dentro de los diez días siguientes al que ocurra el cambio, en su centro de trabajo y en la Dirección General de Personal.

XI.- Residir dentro del terretorio nacional, excepto cuando las oficinas donde presente servicios no estén ubicadas en el mismo o sea autorizado expresamente por la Dependencia para tal fin.

XII.- Usar en el desempeño de las labores, los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que la Secretaría le proporcione, cuando la función lo requiera o en acatamiento de las disposiciones aplicables.

XIII.- Permanecer en su centro de trabajo el tiempo estrictamente indispensable para prestar el apoyo que se requiera, en los casos de catástrofe o riesgo inminente en que peligre la vida o la seguridad del trabajador, sus compañeros, los servidores públicos de mandos medios y superiores o la existencia misma de las instalaciones y así mismo, observar en todos los casos las disposiciones en materia de prevención de riesgos.

XIV.- Notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecten, así como de los que tenga conocimiento en los términos establecidos por la Ley del ISSSTE.

XV.- Sujetarse a la práctica de las visitas y exámenes médicos.

XVI.- Cumplir las comisiones temporales que se le encomienden y para los casos de traslado, presentarse al nuevo centro de trabajo en los términos de la Ley y las

condiciones, de cada Dependencia.

XVII.- Participar en los actos culturales, deportivos y sociales que promuevan conjuntamente la Secretaría y el Sindicato, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

XVIII.- Cubrir los adeudos contraídos con el Estado y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en la Ley y en la normatividad aplicable.

XIX.- Tratar con respeto, cortesía y diligencia al público.

XX.- Responsabilizarse de sus funciones hasta en tanto haga entrega de las mismas y en su caso de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su custodia; informe del estado de los asuntos; lleve a cabo la devolución de material, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables con sujeción a los términos en que resuelva la promoción, remoción, separación o renuncia.

XXI.- Comparecer ante autoridad competente que lo

requiera, cuando se trate de hechos propios, le consten los mismos o haya intervenido en el levantamiento de las actas previstas en estas condiciones.

También existen prohibiciones como:

a).- Ejercer las funciones de un puesto, cargo o comisión posterior al término de su nombramiento o del periodo posterior para el cual se le designó.

b).- Aceptar algún otro puesto, cargo, comisión oficial o particular y desempeñarlo cuando sea incompatible con las funciones y jornada que tiene asignadas, que le impidan las disposiciones aplicables.

c).- Aprovechar su puesto, cargo o comisión para intervenir u obtener beneficio personal dentro o fuera de la jornada, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que tenga interés personal, por sí o por interpósita personal.

d).- Solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones, obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos: obstaculizar su trámite o retardar su resolución

conforme al término señalado en las disposiciones aplicables, así como aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las unidades administrativas de la Secretaría.

e).- Hacer dolorosamente anotaciones inexactas o alteraciones en documentos en trámite, archivados o en vías de serlo; falsificar éstos, firmas, sellos, calcas, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial.

f).- Proporcionar a terceros sin autorización, expedientes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la Secretaría, así como extraviarlos, destruirlos, sustraerlos u ocultarlos.

g).- Utilizar los servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores.

h).- Usar sin autorización las instalaciones y bienes de la Secretaría, así como los que esta tenga a su cuidado, para fines ajenos a sus labores.

i).- Destruir internamente edificios, instrumentos y

demás materiales o documentos relacionados con su trabajo.

j).- Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del servidor público de mando medio o jefe de la unidad de adscripción.

k).- Registrar la asistencia de otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor.

l).- Presentarse en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas, enervantes o afectado por la ingestión de medicamentos no prescritos por médico legalmente autorizado.

m).- Introducir e ingerir en el centro de trabajo bebidas embriagantes, drogas, enervantes o medicamentos no prescritos por médico legalmente autorizado.

n).- Cometer actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral.

o).- Introducir o ingerir alimentos en las áreas de

trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por interpósita personal.

p).- Hacer préstamos con interés a trabajadores cuyos salarios tenga que entregarles, cuando se trate de cajero, pagadores, habilitados o comisión similar, aun cuando ésta fuera transitoria, así como retener salarios por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

q).- Portar cualquier tipo de armas dentro del centro de trabajo, salvo aquellos que por su función lo requieran y se encuentren en el desempeño del servicio.

r).- Realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada y recintos oficiales de la Secretaría.

s).- Suspender sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a los trabajadores a que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por la Ley.

t).- Asistir dentro de los recintos oficiales a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que se cuente

con la autorización del servidor público superior, mando medio y homólogo de la unidad administrativa.

u).- Usar en forma irracional los medios de comunicación de la Secretaría.

Facultades de la Secretaría.- Obligaciones del Titular.

Son obligaciones del Titular :

I.- Proporcionar el equipo para la realización de las labores que implican el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y programas de conformidad con la organización, puestos y recursos presupuestales autorizados y la normatividad aplicable; en condiciones de respeto y dignidad para el trabajador; promover las acciones que propicien a su desempeño honesto, eficiente y de adhesión a los fines institucionales, así como su desarrollo, superación y bienestar personal y familiar.

II.- Informar con oportunidad, a los trabajadores de los concursos escalafonarios y sus resultados; formulando las constancias de nombramiento correspondientes.

III.- Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las

vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso o se apruebe oficialmente la creación de plazas en base.

IV.- Aceptar las propuestas sindicales para ocupar las plazas vacantes del último nivel, en la proporción y término del Artículo 62 de la Ley.

V.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y para quien represente la única fuente de ingreso familiar.

VI.- Tomar en cuenta de manera preferencial, en los términos de estas condiciones, las propuestas de incorporación que formulen los trabajadores que se acojan al beneficio de la pensión, en cualquiera de las figuras que contempla la Ley del ISSSTE, o en caso de fallecimiento cuando el trabajador hubiere generado derechos para pensionarse.

VII.- Proporcionar al trabajador en todos los casos, un ejemplar o copia requisitada del documento en que consta su designación.

VIII.- Cubrir oportunamente a sus trabajadores el salario que señalan los tabuladores regionales, así como las primas y aguinaldo u otras prestaciones que de manera extraordinaria se devenguen, de conformidad a lo que establecen estas condiciones.

IX.- Practicar las retenciones y descuentos en forma oportuna y proporcional y devolver al trabajador o recuperar, en su caso, aquellos que no procedan, en los términos de la Ley y estas condiciones.

X.- Aprovechar los servicios del trabajador exclusivamente en las funciones comprendidas en su puesto.

XI.- Dar al personal y a sus familiares por conducto de sus servidores superiores y de mandos medios y homólogos un trato amable, respetuoso e imparcial y fomentar la cordialidad y buenas relaciones para el mejor desempeño de sus funciones.

XII.- Proporcionar los uniformes, los equipos de seguridad y las prendas de vestir que requieran los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones.

XIII.- Dar a conocer previamente al trabajador, las

comisiones determinadas por la Secretaría, proporcionándole oportunamente pasajes y viáticos en la forma y términos previstos en la Ley y estas condiciones.

XIV.- Dar a conocer previamente al trabajador las causas de los traslados por períodos mayores a seis meses, proporcionándole oportunamente los gastos de viaje y manje de casa, excepto cuando el traslado hubiere sido solicitado por el trabajador, en los términos previstos en la Ley y estas condiciones.

XV.- Otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad a lo estipulado en la Ley y estas condiciones.

XVI.- Promover y proporcionar al trabajador la capacitación para elevar su eficiencia, productividad y calidad en el desempeño del servicio, que propicien al mismo tiempo mejorar sus condiciones de vida y su desarrollo en los términos de estas condiciones y del Reglamento de Capacitación.

XVII.- Otorgar los estímulos y recompensas civiles en los términos de la Ley de la materia, otros incentivos y beneficios señalados en estas condiciones que se promuevan

por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

XVIII.- Fomentar la participación del trabajador en eventos culturales, deportivos y sociales, en la forma y términos que promuevan conjuntamente la Secretaría y el Sindicato.

XIX.- Brindar a las comisiones mixtas de seguridad e higiene, el apoyo que requieran para el desempeño de sus funciones.

XX.- Previa solicitud asignar al trabajador labores compatibles con sus posibilidades de desempeño, en caso de incapacidad parcial permanente declarada por el ISSSTE.

XXI.- Proporcionar asistencia jurídica a sus trabajadores cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber y otorgar las fianzas tan pronto sean fijadas para que obtengan su libertad caucional al efecto, se observarán las reglas siguientes:

A).- En cuanto lo solicite el interesado, directamente o por conducto de los representantes sindicales o de sus familiares, o de su representante legal, el jefe

inmediato o de mando medio u homólogo expedirá constancia de que el trabajador se encontraba en funciones en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal, de la que enviará copia a la Tesorería de la Federación y a la Procuraduría Fiscal de la Federación.

B).- La constancia a que se refiere el inciso anterior será suficiente para que el tesorero o el subtesorero de la Federación expidan y pongan a disposición del juez que conozca de la causa, el certificado, que cubra la fianza o caución fijada para el trabajador recupere su libertad.

XXII.- Asignar al trabajador el puesto y funciones que desempeñaba o equivalentes al reingresar al servicio, en los casos de supresión o conversión de éste durante su ausencia.

XXIII.- Disponer la reanudación de labores del trabajador, una vez que se dicte sentencia absolutoria que cause ejecutoria, en el caso de suspensión temporal de los efectos de la designación.

XXIV.- Proveer en el ámbito de su competencia, el pago de salarios a los trabajadores cuando hubieren obtenido

resolución favorable dictada por autoridad competente en procesos derivados de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades.

XXV.- Cubrir al trabajador la indemnización por separación injustificada en el caso de haber optado por ésta y pagarle el monto de los salarios caídos y demás prestaciones económicas en términos del laudo definitivo, con sujeción en ambos supuestos a lo dispuesto en las fracciones III y IV del Artículo 43 de la Ley.

XXVI.- En cumplimiento del laudo respectivo, reinstalar al trabajador en el puesto del cual hubiere sido separado o en otro equivalente, en el caso de ocupación, supresión o conversión del que desempeñaba.

XXVII.- Expedir y en su caso certificar oportunamente a los trabajadores dentro de la esfera de su competencia los documentos necesarios para el goce de las prestaciones que otorguen la Ley del ISSSTE y otras disposiciones especiales.

XXVIII.- En caso de fallecimiento del trabajador cubrir a los familiares o a quien se haya hecho cargo de los gastos de inhumación, el importe de hasta cuatro meses de salario

tabular que devengaba el trabajador, por concepto de pagos de defunción en los términos de la Ley de Presupuestos, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento.

XXIX.- Permitir al trabajador la asistencia a las asambleas o actividades sindicales, previa autorización del responsable de la unidad administrativa a solicitud de la Delegación, Sección o el Sindicato, según corresponda en cada caso.

XXX.- Proporcionar a la representación sindical para el desarrollo de las actividades propias de su gestión, conforme a sus estatutos y estas condiciones, la información relativa a los trabajadores miembros de dicha organización.

XXXI.- Cubrir el deducible de los contratos de seguros, cuando el trabajador en el cumplimiento de sus funciones cause algún daño a un bien asegurado propiedad de la Secretaría, siempre que el hecho no derive de la irresponsabilidad, negligencia, dolo o mala fe.

XXXII.- Cumplir las demás obligaciones que le imponen la Ley y estas condiciones.

SECRETARÍA DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Cabe mencionar que cuando el Titular de la Dependencia se excede en sus funciones, puede quedar sujeto a la "Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos". Ley que en la práctica sólo se aplica a los empleados de base o de confianza, no así los altos funcionarios o a los mandos medios por lo que la Contraloría Interna de cada dependencia, esta viciada al no aplicar la Ley igualmente a la Controloría Interna de la Federación.

### CAPITULO III

#### DE LA PREVISION SOCIAL EN EL DERECHO MEXICANO

##### 1.- CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

Antes de entrar de lleno al análisis de estas figuras consideramos que es pertinente adelantar, que de acuerdo a lo que indiquemos, podremos ubicar al Sistema del ahorro para el Retiro (SAR) como previsión social o como seguridad social, por lo tanto, es oportuno definir lo que es, **PREVISION** y lo que es **SEGURIDAD**.

Nuestro Diccionario señala que **SEGURIDAD** viene del latín securistas, calidad de seguro o cierto (21) y **PREVISION**, acción de prevenir, preparación, disposición, que se toma para evitar algún peligro de reserva. (22)

(21) Nuevos Pequeño Larouse ilustrado-Diccionario enciclopédico. Ed. Librería Larouse.- 17 me Du Montparnasse Rais pul 114 París, 1962, p. 864.

(22) Nuevo Pequeño Larouse ilustrado-Diccionario enciclopédico. op. cit. p. 786.

Empezaremos analizando el concepto de previsión social, el cual es un conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse.

Según Santiago Barajas Montes de Oca, indica que previsión social es el soporte económico que se dá a los obreros y empleados y a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir (Sistema del Ahorro para el Retiro), por medios o motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento. (23)

El doctor Mario de la Cueva, citado por Barajas, señala que la previsión social se contrae a "las formas a través de las cuales mediante el empleo de recursos presentes, se garantiza un interés futuro", continúa manifestando que el Diccionario de la Lengua Castellana señala que, es "la

(23) Barajas Montes de Oca, Santiago. Previsión Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1982, p. 213.

acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles; lo que puede ser previsto".

El atributo de social lo adquiere en cuanto una colectividad o una comunidad de intereses busca resolver problemas particulares de un número indeterminado de personas que convengan un objeto común; la adopción de medidas tendientes a cubrir riesgos profesionales, la desocupación o los requerimientos de la vejez, a través de sistemas económicos de seguridad que se pongan en práctica (24).

Para ubicarnos dentro de la Seguridad, nos tenemos que avocar al Derecho Mercantil, pero primero tenemos que señalar que es el seguro; que como manifestamos anteriormente viene del latín securas, cierto, firme, verdadero y nuestra Ley del Contrato de Seguro, en su Artículo 1º indica "por el contrato de seguro, la empresa aseguradora se obliga, mediante una prima, a resarcir un daño o a pagar una suma de dinero al verificarse la eventualidad prevista en el contrato", nuestra legislación conserva al contrato de seguro como consensual, pues se

(24) Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. cit. p. 213.

perfecciona desde el momento en que el proponente tuviere conocimiento de la aceptación de la oferta y sólo la póliza o la confesional es admisible para probar su existencia.

Son elementos del contrato los siguientes:

- 1.- La empresa aseguradora, que puede ser Sociedad Anónima o mutualista.
- 2.- El tomador o contratante, en cualquier persona física o moral.
- 3.- La prima, a cargo del tomador y se configura en una prestación de dinero.
- 4.- El riesgo, que puede referirse a cualquiera de las tres opciones de seguros: vida, accidentes y enfermedades o daños (25).

En nuestro país la empresa aseguradora dentro de la seguridad social, son las instituciones de seguridad social, Organismos que conforman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general.

(25) Ruiz Rueda, Luis.- El Contrato de Seguro.- Ed. Porrúa, S.A., 2a. ed., México 1978, 102 p.

La seguridad social surge en la vida de nuestro país como materialización de un postulado de la Revolución Mexicana estructurado y vertebrado a través de la lucha armada y se convierte en un instrumento positivo de justicia social, en donde el Estado, los patrones y los trabajadores en una coordinación, armonía y cooperación recíproca realizan un trabajo común de democracia funcional, concientes de que los beneficios son para todos. (26)

## 2.- ORIGENES DE LA PREVISION SOCIAL.

La Previsión Social tuvo en su origen carácter privado; los trabajadores que tuvieron a la vista las contingencias que el propio trabajo presenta, organizaron las llamadas sociedades de socorros o auxilios mutuos o mutualistas, en las que, mediante la aportación personal de cuotas módicas se constituían en un fondo común que se utilizaba para otorgarse ayuda económica temporal a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias.

Cuando estos sucedía tomaban algunas cantidades de dichos

(26) García Cruz, Miguel.- "La Seguridad Social".- México 50 años de Revolución.- Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1963, p. 243.

fondos que eran entregados al asociado para que pudiera atender parte de sus necesidades.

En su inicio la mutualistas resolvían problemas derivados de accidentes o enfermedades, pero el transcurso del tiempo y al aumentar tanto los socios como las cotizaciones los servicios se extendieron y abarco a las familias en un seguro de vida, al sobrevenir la muerte de algún socio.

Como los propósitos fueron nobles y resultaron eficaces, pero el costo de la vida se elevó y las cuotas no pudieron alcanzar igual nivel, no siendo posible entonces que los empleados hicieran la entrega de las aportaciones requeridas, motivo por el cual dichos mutualistas o sociedades resultaron impotentes para cumplir con sus finalidades, acabaron por disolverse.

Por otra parte, el derecho de trabajo amplió su radio de acción y se impusieron a los patrones obligaciones en materia de socorros, surgiendo las primeras cajas de socorros y pensiones en países como Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos de América. (27)

(27) Barajas Montes de Oca, Santiago. op. cit. p. 214.

La Declaración de Derechos de 1917 y sus proyecciones significan, finalmente que México dejó de ser un país receptor de ideas jurídicas; la democracia mexicana, resultado de nuestra historia y concebida por los constituyentes nacionales de 1824, de 1857 y por el pensamiento social de 1917.

Si Francia dió al mundo la idea de los derechos del hombre y si la Constitución de 1917 ofreció al mundo la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia es al cumplir el cincuentenario de nuestra Revolución Social, por el impulso creador del derecho de trabajo, ha lanzado por primera vez la idea de una Declaración de Derechos de los Servidores Públicos; Los empleados Públicos han pasado de sujetos de una relación jurídica regida por el derecho administrativo a sujetos de una relación de trabajo; La clase trabajadora mexicana se fortalece dentro de la unidad democrática nacional.

Las declaraciones programáticas del Artículo 123 en materia de previsión social están planeadas en forma amplísima, con el objeto de facilitar la labor del legislador federal ordinario. La primera disposición se refiere a la educación elemental de los trabajadores y de sus hijos - los patrones están obligados a sostener escuelas en

beneficio de la comunidad. El segundo programa de la previsión social se refiere a los servicios del empleo - el servicio para la colocación de los trabajadores, tanto privado como oficial, será siempre gratuito para los solicitantes. En un tercer programa se refleja la preocupación del Constituyente para que los trabajadores alcancen una vida digna, imponiendo la obligación a los patronos (oficial o privado) a proporcionar casas cómodas e higiénicas, creándose el INFONAVIT y el FOVISSSTE. Para terminar creó la obligación para los patronos sostener enfermerías, hospitales, mercados, centros recreativos, etc.

El problema de los accidentes de trabajo, fue objeto de una consideración especial. Nuestra Constitución de 1917, se adelantó al derecho extranjero, dando a la idea del riesgo profesional un sentido y un alcance más en armonía con el humanismo jurídico de nuestra historia: ya que en primera instancia el Artículo 123 extendió el nuevo principio de responsabilidad a las enfermedades profesionales, llenando una laguna que existía en las legislaciones extranjeras, en segunda instancia dió a la idea de riesgo profesional una elasticidad que no ha sido superada: la teoría clásica del riesgo profesional exigía una relación inmediata y directa, de causa a efecto, entre

el trabajo desarrollado y el accidente, en tanto los accidentes y enfermedades que padezcan los trabajadores con motivo o en ocasión del trabajo desempeñado. (28)

Podemos concluir que la Previsión Social no se ha concretado a la idea exclusiva de conservar del hombre su energía de trabajo por más tiempo, sino que se orienta hacia otros objetivos: 1) de búsqueda de un ingreso que permita al servidor público una existencia decorosa y a su familia, él disfrute de un status aceptable dentro de la sociedad en que vive, consideramos que ahí precisamente es en donde se ubica al Sistema del Ahorro para el Retiro (SAR), y que los intereses que generen sus aportaciones para tal efecto, coadyuvarán a tener una mejor condición cuando se jubile o pensione, 2) la ampliación de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias posibles y bien, de esta manera podemos decir que: la previsión social es el género y la seguridad la especie, tales seguros no sólo cubrirán los riesgos profesionales, sino también riesgos propios o de la familia, que con regularidad se presentan en el contacto

(28) Alvares del Castillo, Enrique, Miguel de la Madrid H. y Raúl Cordero K.- La legislación Obrera, México 50 años de Revolución.- Ed. Fondo de Cultura Económica.- México 1963.- p. 294.

permanente con la naturaleza y con las cosas, 3) el otorgamiento de recursos económicos cuando sobreviene la desocupación ya sea por desempleo debido a descensos de la producción por incapacidad temporal o por ancianidad. 4) A la concesión de satisfactores no económicos, sino de índole familiar y personal como son actividades recreativas, culturales, deportivas o de "ocio activo" transportación en viajes la cual se hace a través del INSEN.

Es en el texto de las disposiciones constitucionales donde está la base de la Previsión Social Mexicana.

### **3.- LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.**

La seguridad social y el derecho del trabajo, disciplinas dinámicas que se adhirieron a esa vertiente del orden jurídico que es el Derecho Social, parten de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social bien diferenciado. La seguridad social, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana (asistenciales, económicos, sociales, clínicos, deportivos, etc.).

Existen diversos antecedentes mexicanos en materia de seguridad social, las Leyes de José Vicente Villada y del General Bernado Reyes al inicio del presente siglo, dentro del período revolucionario, Estados de Jalisco, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán, emiten sus Leyes, pero el punto de partida o inicio en la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional, al reconocer la necesidad y establecer la utilidad social de constituir cajas de seguros populares. En 1929 se declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, pero realmente se pública hasta el 19 de enero de 1943 entrando en vigor, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene una composición tripartita, con representantes patronales, representantes obreros y representantes del Gobierno Federal.

Para garantizar la puntualidad del cumplimiento patronal en materia de seguridad social, las cuotas que deben entregarse al IMSS son consideradas como aportaciones fiscales y, por lo tanto, en caso de retraso se someten al procedimiento económico colectivo.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se crea el 30 de diciembre de 1959, el cual se ocupa de las prestaciones que en materia

de seguridad social, se le deben de proporcionar a los trabajadores del servicio civil de la federación y del departamento del Distrito Federal. También a los que dependen de organismos públicos incorporados por decreto o por convenio a su régimen, así como los pensionistas y familiares derechohabientes.

El ISSSTE se preocupa de preservar la salud de los servidores públicos y otorgar las prestaciones propias del régimen de los trabajadores del Estado, quienes se rigen a través de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "B", los órganos de Gobierno según de Ley son: La junta Directiva, el Director General y la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.

Existen diversas Instituciones, cuyas funciones caen dentro de la seguridad social, ya sea por fortalecer la prestación primordial que es el salario o bien por brindar cultura, recreación, esparcimiento, etc., pudiendo citar el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSTE), el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT).

## A) REGIMEN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Se encuentra determinado en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, los cuales son los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que se encuentren incorporados a su régimen y además que por Ley o por acuerdo estén incluidos en la misma.

Existen dos regímenes dentro de la Ley y son el obligatorio y el voluntario.

**EL REGIMEN OBLIGATORIO**, es aquel en donde el trabajador o servidor público se encuentra en servicio activo, es decir que los empleados aportan sus cuotas al Instituto para poder obtener los beneficios mencionados en la Ley, teniendo que analizar o más bien, cotizar estos últimos para su incorporación una cuota fija del **8%** del sueldo básico, (el cual estará integrado con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y las compensaciones), este porcentaje se aplicará de la siguiente forma:

I) **2.75%** para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación

física y mental.

II) **0.50%** préstamos a corto y mediano plazo.

III) **0.50%** para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; servicios turísticos, promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.

IV) **3.50%** para el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales, también para integrar las reservas, para garantizar los compromisos de pensiones indemnizaciones globales, amortizaciones de crédito otorgados a los trabajadores en los términos de las fracciones I y II del Artículo 103 de la Ley del ISSSTE, y entrega de depósitos prevista en el Artículo 90 Bis-S de dicho ordenamiento, (el trabajador titular de una cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, deberá designar beneficios a la apertura).

V) El porcentaje restante o sea el **0.75%** se aplicará para cubrir los gastos generales de Administración del Instituto (Artículo 16 de la Ley del ISSSTE).

Dentro del Régimen obligatorio, las dependencias y las

entidades públicas sujetas a esta Ley deberán cubrir al Instituto como aportación patronal el equivalente al **17.75%** del sueldo básico de cotización de los trabajadores dicho porcentaje se distribuirá como sigue:

I) **6.75%** correlativo a la fracción I del Artículo 16.

II) **0.50%** para cubrir las prestaciones relativas a prestamos a corto y mediano plazo igual que la fracción VI del Artículo 16.

III) **0.50%** similar a la fracción III del Artículo 16.

IV) **0.25%** para cubrir integralmente el seguro de riesgos de trabajo.

V) **3.50%** para el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales, correlativo a fracción IV del Artículo 16.

VI) **5.00%** para constituir el Fondo de Vivienda.

VII) El **1.25%** restante para gastos generales de Administración del Instituto. (Artículo 21 de la Ley).

**EL REGIMEN VOLUNTARIO**, es para aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en alguna Dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, y que cuando menos durante 5 años, hubiese cotizado al instituto, podrán solicitar la continuación voluntaria, aportando el **25.75%** integro de acuerdo al sueldo básico de su categoría o nivel que hubiere ocupado en su último empleo.

#### **B) PRESTACIONES**

El Artículo 3º de nuestra Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que son de carácter obligatorio:

Fracción XI: Los servicios de atención para bienestar y desarrollo infantil, el ISSSTE destinará el **0.50%** de las aportaciones tanto de los empleados como de las dependencias. Así mismo el Instituto proporcionará servicios que tiendan a cuidar y fortalecer la integración familiar, ofreciendo las estancias de bienestar y desarrollo infantil, cabe mencionar que en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 1986, incorporó y tomó bajo su administración las estancias de bienestar infantil, que antes estaban a cargo de las dependencias, entidades, organismos e instituciones de la

Administración Pública Federal en toda la República.

Fracción XVII: Son los servicios que contribuyan a mejorar la calidad del servidor público y familiares derechohabientes. El Instituto atenderá a las necesidades del trabajador y su familia, contribuyendo al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, proporcionando a precios módicos, la venta de productos básicos y de consumo para el hogar, de alimentación económica en el trabajo, centros turísticos, servicios funerarios.

## **C SEGUROS**

En el inicio del presente capítulo hablamos sobre el contrato de seguro, y manifestamos que la seguridad social se efectúa a través de Instituciones, organismo que forman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general.

En todos los seguros que analizaremos se necesita proporcionar una serie de requisitos que son indispensables para la obtención del mismo, los cuales

analizaremos al final de este capítulo.

**C-1) SEGUROS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.** En caso de enfermedad el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las prestaciones en dinero y especie, a la atención-médica de diagnóstico, odontológicas, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación, que sea necesaria desde el comienzo de la misma y durante un plazo máximo de 52 semanas. Cuando la enfermedad incapacite al trabajador para laborar, tendrá derecho a la licencia con goce de sueldo o con medio sueldo de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, en su Artículo 111. Se señala como obligación tanto al trabajador como a la dependencia el dar aviso al Instituto cuando se inicie la enfermedad; este seguro es extensivo, a la esposa o concubina, a los hijos menores de 18 años que dependan económicamente del trabajador o mayores que estudien previa comprobación en nivel medio o superior.

La mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador, la concubina y la hija del derechohabiente titular menor de 18 años que depende económicamente, tendrá derecho a: Asistencia obstétrica a partir de que el ISSSTE certifique el embarazo; la ayuda para lactancia (prestación en especie) por incapacidad física o laboral

para amamantar al hijo, hasta por un lapso de seis meses posteriores al nacimiento y una canastilla de maternidad.

**C-2) SEGURO DE REHABILITACION FISICA Y MENTAL.** SE otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, siempre que hubiesen contribuído con sus cuotas cuando menos durante 15 años, el pago de seguro comienza a partir del día siguiente a la fecha en que el trabajador cause baja en el servicio motivado por la rehabilitación, deberá solicitarlo el trabajador a sus representantes legales, el dictámen médico de no habilitado o el de varios facultativos que certifique el estado de invalidez.

**C-3) SEGUROS DE RIESGOS DE TRABAJO.** Son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior a la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pudiese ser medida y que sobrevenga durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento producido en las mismas

circunstancias.

Los accidentes que le ocurran al trabajador por trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa quedan incluido como riesgos de trabajo.

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador preste sus servicios, los riesgos de trabajo pueden producir los siguientes efectos: 1) Incapacidad temporal; 2) Incapacidad permanente parcial; 3) Incapacidad permanente total y 4) Muerte.

No se consideran accidentes de trabajo a los ocurridos, si el accidente de trabajo ocurre, si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez; si el accidente acontece cuando el trabajador esté bajo la acción de una droga enervante o narcótico, salvo que sea por prescripción médica y que el empleado o servidor público lo haya hecho del conocimiento de su jefe; presentando la prescripción suscrita por el facultativo, si el accidente se lo provoca intencionalmente el trabajador por sí o de acuerdo con otra persona y; cuando sea el resultado de un

intento de suicidio o por haber participado en una riña.

**C-4) SEGURO DE JUBILACION.** Tiene derecho a éste, los trabajadores con 30 años o más de servicios y las mujeres con 28 años o más de servicios, con igual tiempo de cotización al ISSSTE, cualquiera que sea su edad.

**C-5) SEGURO DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS.** Se tiene derecho al mismo, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años y 15 años mínimo de servicios, e igual tiempo de cotización al Instituto, de acuerdo a los porcentajes siguientes:

15 años de servicio	<b>50.0%</b>	23 años de servicio	<b>70.0%</b>
16 " "	<b>52.5%</b>	24 " "	<b>72.5%</b>
17 " "	<b>55.0%</b>	25 " "	<b>75.0%</b>
18 " "	<b>57.5%</b>	26 " "	<b>80.0%</b>
19 " "	<b>60.0%</b>	27 " "	<b>85.0%</b>
20 " "	<b>62.5%</b>	28 " "	<b>90.0%</b>
21 " "	<b>65.0%</b>	29 " "	<b>95.0%</b>
22 " "	<b>67.5%</b>		

**C-6) SEGURO DE INVALIDEZ.** Está contemplado en la misma forma que el seguro de rehabilitación física y mental.

**C-7) SEGURO POR CAUSA DE MUERTE.** Este es un seguro de vida, contratado por el Estado en favor de los empleados o servidores públicos en beneficio de los familiares derechohabientes del trabajador quien fallece por causas ajenas al desempeño de su cargo y hubiere cumplido 60 años de edad y cotizado cuando menos 10 años al Instituto o bien tuviera el de cajus cualquier edad habiendo cotizado un mínimo de 15 años.

Por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 1993, el gobierno Federal, puso en vigor el nuevo seguro de Vida Institucional, mejorando sustancialmente la protección en su beneficio, este sustituye a los anteriores Seguros Colectivos de Vida y Provida Capitalizable.

La suma asegurada fue inicialmente de 40 meses de salario el mismo decreto señalaba que si alguno de los servidores públicos, accedía a que aportará el **2%** de su sueldo base, la suma se incrementará a **108** meses. Por lo que, los sindicatos de cada dependencia firmaron sendos convenios con la Aseguradora Hidalgo, S.A., y las propias autoridades de las Secretarías de Estado, para tal efecto. De esta manera el importe de la suma asegurada será la de 108 (ciento ocho meses) de sueldo base del trabajador que

cobrará en el momento de deseso.

Existe un orden preferencial para los beneficiarios del seguro, así como de las pensiones que otorga:

- 1.- Viudo
- 2.- Viuda
- 3.- Hijos menores de 18 años (dentro o fuera del matrimonio)
- 4.- Hijos mayores de 18 a 25 años (dentro o fuera del matrimonio que estén imposibilitados física o mentalmente para trabajar.
- 5.- Hijos en estudios nivel medio o superior, (debiendo acreditarlo en el caso de la pensión) y que no tengan trabajo remunerado.
- 6.- Concubina o concubinario
- 7.- Ascendientes (con dependencia económica durante los cinco años anteriores a su fecha de fallecimiento)
- 8.- Si el trabajador fallecido no hubiere designado beneficiario en vida, se levantará acta de información testimonial en un juzgado de lo familiar por las personas que consideren tener derecho.

Por último sólo nos corresponde señalar la documentación comprobatoria, dichos trámites se harán ante el ISSSTE o

en la Aseguradora Hidalgo, S.A.

- 1.- Solicitud de la Pensión o Seguro
- 2.- Hoja de Servicios, ésto en cada dependencia y último talón del cheque
- 3.- Copia certificada del Acta de Nacimiento o muerte según el caso.
- 4.- Aviso de Baja que expedirá la dependencia
- 5.- Fotografías tamaño infantil (según el caso)
- 6.- Identificación del Asegurado (según el caso)

#### **4.- SERVICIOS QUE OTORGA LA LEY DEL ISSSTE.**

Dentro de los servicios, la Ley los considera como prestaciones las cuales pueden ser: a) prestaciones económicas y b) prestaciones en especie. Las primeras agrupan a las pensiones (por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, por invalidez, por causa de muerte etc.). Las segundas comprenden la protección a la salud, la protección al salario.

Las prestaciones tanto económicas como en especie (prestámos a corto plazo, a mediano, prestaciones a la vivienda, etc.), se deben de cubrir en base al reparto

anual.

**A) PRESTAMOS A CORTO PLAZO.**

Esta prestación se otorgará a los trabajadores de base conforme a las reglas siguientes:

I.- A quienes hayan cubierto al Instituto las cuotas y aportaciones por más de un año;

II.- Mediante la garantía del total de dichas cuotas y aportaciones;

III.- El monto de los préstamos se regirá por las siguientes bases:

a).- Hasta el importe de 4 meses de su sueldo básico, cuando el solicitante tenga de 6 meses a 5 años de aportaciones.

b).- Hasta el importe de 5 meses de su sueldo básico, cuando el solicitante tenga de 5 a 10 años de aportaciones.

c).- Hasta el importe de 6 meses de su sueldo básico

cuando el solicitante tenga 10 o más años de aportaciones. Nunca el préstamo excederá a 10 meses del sueldo básico mínimo mensual.

IV.- El monto de los préstamos y los intereses serán pagados en abonos quincenales iguales en un plazo no mayor de 48 quincenas.

Los trabajadores de confianza y temporales también podrán obtener préstamos. Sólo se otorgará otro préstamo, cuando haya transcurrido la cuarta parte del plazo concedido, este servicio es para la obtención de bienes de consumo básico, turismo social y lotes funerarios.

Cabe hacer mención que en la práctica, las bases señaladas no funcionan, ya que el ISSSTE elabora una tabla en donde aparecen los montos de los préstamos, misma que anexamos y que consideramos que va contra la Ley, ya que el monto de los préstamos es menor. Anexo 2

#### **B) PRESTAMOS A MEDIANO PLAZO.**

Estos préstamos procurarán al Servidor Público obtener bienes de uso duradero que le permitan proteger el valor adquisitivo del salario y alcanzar así un mejor nivel de

vida para él y su familia.

Tanto los trabajadores como pensionistas obtendrán este servicio para la adquisición de bienes de uso duradero, que tengan en venta los centros comerciales y las tiendas del Instituto y la cantidad del mismo será hasta 20 veces el salario básico mínimo mensual de los burócratas y no se concederá otro tipo de préstamos mientras éste permanezca insoluto.

En la práctica, esto no sucede ya que como mencionamos anteriormente el ISSSTE elaboró una tabla que contiene la cantidad que será prestada, misma que es baja. Preguntamos e hicimos la investigación de lo que acontecía, el porqué no se daba la cantidad estipulada en la Ley y nos manifestaron que tales ajustes eran para que no se descapitalizara el Instituto.

Consideramos que es una de las situaciones en donde acuerdos tomados por la junta directiva del Instituto van más allá de la Ley, dejando sin efecto el principio laboral "INDUBIO PRO OPERIUM", que se debe estar en favor del trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

**C) PRESTAMOS HIPOTECARIOS.**

Uno de los problemas más agudos en la actualidad para la sociedad en los núcleos urbanos, es la carencia o falta de vivienda digna y cuya adquisición sea accesible para los empleados. Por lo que el Gobierno a través del ISSSTE ha establecido y opera un sistema de financiamiento que permite obtener un crédito barato y suficiente y que otorgue seguridad jurídica en la propiedad.

Creando el Fondo de la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado, de una manera integral, a través de los créditos hipotecarios, concediéndose por única vez y de preferencia a quien carezca de habitación en propiedad, de esta manera el beneficio abarca un mayor número de derechohabientes, el FOVISSSTE como se le conoce, está conciente de que la construcción de habitación para los servidores públicos, fuente de trabajo para la industria de la construcción, dará un impulso mayor, ya que de esta manera, se protege al salario.

Las viviendas que viene amendingo o se amienden a los derechohabientes del Instituto y que sean propiedad de este último, se habrán de poner a disposición de los servidores públicos con la opción de que las adquieran en propiedad,

asegurando el patrimonio familiar y los recursos de estas ventas se invertirán en nuevos programas habitacionales.

También se contempla de que el trabajador, el jubilado o pensionado que reciba un crédito para vivienda designe a sus beneficiarios para que opere el autoseguro, para que en caso de fallecimiento, el FOVISSTE adjudique la vivienda a quien expresamente designe, además la forma en que operaría el cambio de designación se extenderá a los colaterales hasta el segundo grado señalados como tales, evitándose la incertidumbre y la erogación de gastos legales que se tendrán que cubrir conforme a la legislación común.

#### **SERVICIO FUNERARIO:**

El ISSSTE presta los Servicios Funerarios a sus derechohabientes, estos consisten en el envalsamiento del cuerpo, traslado del mismo de la casa a la capilla velatoria y de ésta al panteón, así como la tramitación administrativa para la apertura de la fosa. También presta el Servicio de la Venta de Ataúd, todos estos servicios los proporciona la Institución a precios módicos y con descuentos para los derechohabientes.

**CAPITULO IV****EFICACIA DEL SISTEMA DEL AHORRO PARA EL RETIRO  
(SAR) COMO PREVISION SOCIAL****1.- CONCEPTO:**

El 10 de febrero de 1992, el Presidente de la República sometió a consideración del H. Congreso de la Unión la Iniciativa de Decreto para reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto sobre la Renta, a fin de establecer en México un Sistema de Ahorro para el Retiro, que complemente las pensiones que para este efecto otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la Iniciativa del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a fin de adecuar la normatividad aplicable a dicho Instituto a los depósitos en favor de los trabajadores a través del Sistema de Ahorro para el Retiro, y a los sistemas de crédito a la

vivienda.

El 24 de febrero de 1992, son publicados en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Impuesto sobre la Renta y el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, las cuáles entraron en vigor a partir del 1º de mayo del mismo año.

Es oportuno señalar que el Sistema de Ahorro para el Retiro sólo beneficiaría a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo cual, el Ejecutivo Federal expidió un Decreto en el que se establece, en favor de los trabajadores al Servicio del Estado (empleados públicos federales), que esten sujetos al régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, un Sistema de Ahorro para el Retiro.

El Sistema del Ahorro para el Retiro, el cual se conoce con las siglas "SAR", creado en favor de los trabajadores al Servicio del Estado, se publicó en el Diario Oficial de

la Federación el día 4 de enero de 1993, el cual entro en vigor al día siguiente de su publicación, creándose dicho Sistema como una Previsión Social, Sistema que viene a complementar los derechos ya consagrados de los Trabajadores y que tiene por objeto el aumentar los recursos económicos a disposición de los Trabajadores al momento de su retiro.

Si bien es cierto que en los Artículos del Capítulo V Bis (90 Bis-A al 90 Bis-W), de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, donde se implantó el **SAR**, ninguno de ellos dá el concepto del mismo, pero nosotros tratamos de dar un concepto que sea valedero para los fines de nuestro trabajo, manifestando que: "Tiene por objeto aumentar los recursos a disposición de los trabajadores al momento de su retiro, mediante el establecimiento de cuentas bancarias individuales abiertas a su nombre, en las que las dependencias federales acreditan tanto las cuotas correspondientes a este sistema, como las aportaciones que acostumbradamente se bienen efectuando al Fondo Nacional de la Vivienda".

"Por otra parte, el Gobierno de la República está conciente de la necesidad de tomar providencias para que

los empleados al servicio del Estado, puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro".

"El motivo de reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta, es con el objeto de que los saldos de las cuentas individuales, así como su actualización periódica y los intereses que generen, estén exentos de impuestos, permitiéndose la deducibilidad total o parcial de las aportaciones para efectos del Impuesto sobre la Renta, así como precisar que las cantidades que se retiren de dichas cuentas tengan un tratamiento fiscal equivalente al de otras prestaciones laborales, en favor de los Trabajadores".

Por lo expuesto con anterioridad, es de señalarse que el Gobierno Federal ha manifestado que tanto la Previsión como la Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, requería que se estableciera en Ley, en un marco jurídico que tenga mecanismos administrativos más modernos, creándose así una Previsión Social que beneficie a los Trabajadores al Servicio del Estado y a sus derechohabientes, provocando a la vez el impulso al fomento al ahorro interno, procurando el mejoramiento de la situación económica del Trabajador principalmente al momento de su retiro y también al financiamiento de una

vivienda, por lo que se eleva a Ley el Sistema del Ahorro para el Retiro con el objeto de conceder a los Trabajadores del Estado todas las ventajas y beneficios de dicho sistema.

El Ejecutivo Federal expide Decreto fundamentándolo en la facultad que le confiere el Artículo 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 89.- Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes: I.- promulgar y ejecutar las Leyes que expide el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observación.

De acuerdo a lo anterior observamos que el Ejecutivo Federal sólo puede promulgar y ejecutar las "Leyes que expida el Congreso de la Unión" y éste Decreto no fue expedido por dicho Congreso.

Si bien es cierto que le compete el derecho de iniciar Leyes o Decretos al Presidente de la República, en conformidad con el Artículo 71 fracción I de la Constitución Política Mexicana, también lo es que éste Decreto requiere de un proceso Legislativo de acuerdo a lo

dispuesto por el Artículo 72 de Nuestra Carta Magna.

El Sistema de Ahorro para el Retiro, que reformó a la Ley del Seguro Social, tiene su fundamento en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XXIX, esto es, sólo se encuentra reglamentado para aquellas personas que se encuentran bajo el régimen de la Ley del Seguro Social, por lo que es de preguntarse ¿Cuál será el fundamento Constitucional para el establecimiento del Sistema del Ahorro para el Retiro en la burócracia?.

Hemos señalado que el Congreso de la Unión aprobó un Sistema del Ahorro para el Retiro, el cual reformó a la Ley del Seguro Social, y el Ejecutivo Federal expidió un Decreto el cuál reformó a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y ambos Sistemas tienen características similares, esto no nos permite decir que el Fundamento Constitucional de ambos Sistemas será el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XXIX.

No podemos deducir o decir que lo establecido en el Apartado "A", puede regir al Apartado "B", por tratarse de una aberración.

Si el fundamento del SAR, es el Artículo 123 Constitucional independientemente del Apartado, debemos decir que de acuerdo al Artículo 73 Constitucional, Fracción X que a la letra:

"Artículo 73. El Congreso tiene facultad: X.... Para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del Artículo 123".

Por lo tanto, el Presidente de la República no tiene facultades para legislar sobre materia laboral, por lo que si es procedente afirmar que el Decreto que crea el Sistema del Ahorro para el Retiro en favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, que estan sujetos a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es **INCONSTITUCIONAL**.

## 2.- DE LAS APORTACIONES

Son las cantidades en dinero que el Gobierno Federal deposita en favor de cada trabajador en la correspondiente Institución de Crédito, y cuyo monto es el 2% del salario base de cotización del trabajador, como efectos del Sistema del Ahorro para el Retiro, más el 5% correspondiente al Fondo de Vivienda, las aportaciones se realizarán en periodos bimestrales.

De lo anterior se desprende que se crean dos subcuentas, del saldo de estas subcuentas se devengarán intereses a una tasa no inferior al dos por ciento anual, en lo particular nos parece irrisoria la tasa porcentual para este efecto, ya que debería ser mayor o igual a la que se otorga a los ahorradores, dentro de los Bonos del Ahorro Nacional.

Las Dependencias deben llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro correspondiente a cada trabajador en la Institución de Crédito que ella elija. Dichas cuenta deberán contener para su identificación el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.

La aportación correspondiente al "SAR", que realice la Dependencia, se acreditará mediante la entrega que efectue la Dependencia al Trabajador, del comprobante expedido por la institución de Crédito. Así mismo, las Dependencias deberán hacer del conocimiento de las representaciones sindicales la relación de las aportaciones hechas a favor de sus agremiados.

"El trabajador una vez que sea titular de una cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro y tuviera una nueva relación de trabajo, habrá de proporcionar a la Dependencia correspondiente su número de cuenta, así como la denominación de la Institución de Crédito operadora de la misma".

Por lo tanto el trabajador no puede tener más de una cuenta del Sistema de Ahorro para el Retiro.

"Las Instituciones de Crédito, deberán informar al trabajador, a quien le llevan su cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, el estado de la misma cuando menos anualmente, en la forma que al efecto determine el Banco de México".

El trabajador podrá solicitar a la Dependencia

depostoria, que pase los fondos de su cuenta individual, a otra Institución de Crédito, previo descuento que se le haga al trabajador de sus fondos por el movimiento de la cuenta, estos traspasos de cuenta podrán darse a fin de invertir los fondos de las siguientes formas:

a).- El traspaso podrá ser en parte proporcional o la totalidad de los fondos, a sociedades de inversión administradas por Instituciones de Crédito, Casas de Bolsa, Instituciones de Seguros o Sociedad Operadoras.

b).- Si el trabajador tiene su cuenta en una Sociedad de Inversión, podrá solicitar el traspaso de parte o en forma total de los fondos, a otra Sociedad de Inversión o a la Institución de Crédito.

Lo anterior se puede realizar, pero con la salvedad, de que la Dependencia deberá continuar entregando las aportaciones respectivas en la Institución de Crédito de su elección.

El trabajador y sus derechohabientes, cuando reúnan los requisitos de la Ley (Artículo 90 Bis-0 de la Ley ISSSTE), podrán disponer de los fondos, ya sea a través de una

pensión vitalicia o en una sola exhibición.

Si el trabajador esta incapacitado temporalmente por un término mayor al permitido por la Ley, podrá retirar una cantidad no mayor del **10%** del sueldo de la subcuenta de Ahorro para el Retiro de su cuenta individual.

En los casos de que el trabajador se encuentra desempleado podrá retirar una cantidad no mayor del **10%** del saldo de la propia subcuenta individual, siempre y cuando dicho saldo no sea inferior a 18 veces el monto de la última aportación y no haya efectuado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha.

De lo expuesto en los dos últimos párrafos que anteceden, nos sirven para determinar si el Sistema de Ahorro para el Retiro en la aplicación práctica, da los resultados esperados, resolviendo la problemática de los trabajadores al momento de sus retiro de la relación laboral.

En virtud de que si bien es cierto que se pretende mejorar la situación económica del trabajador, también lo es que el **2%** mensual sobre el salario de los trabajadores que ofrece este sistema, no es la gran cantidad, que resuelva los problemas económicos de los trabajadores.

Se puede decir que si hay un beneficio el cual se dará satisfactoriamente siempre y cuando el trabajador dure en la relación contractual durante muchos años; por el contrario si el trabajador dura con la relación contractual por poco tiempo el porcentaje que le corresponda a él o a sus derechohabientes, será un porcentaje que en la realidad no será el suficiente como para resolver la situación económica del trabajador y sus derechohabientes, ejemplo:

"Si el trabajador inicia una relación laboral en 1995, con un salario de N\$ 600.00 al mes y quedara desempleado en el año 2000 con un salario mensual de N\$ 1,000.00 y puesto que el trabajador sólo puede retirar el **10%** en caso de desempleo, retirará en el año 2000 la cantidad máxima de N\$ 300.00 para que éste y su familia sobrevivan a los problemas que se les presenten.

Pero si este trabajador anteriormente hubiese requerido una incapacidad temporal por más tiempo del permitido por la Ley tendría derecho a retirar el **10%** de su saldo, que si es poco a los 5 años, lo sería menos antes de esta fecha y además no podría retirar en caso de desempleo ya que el requisito para retirar en el último supuesto es no haber retiros en 5 años inmediatos anteriores a la fecha".

La ley a determinado la creación de un Comité Técnico, el cual actuará como organo de consulta, podrá recomendar a las autoridades competentes adoptar criterios, autorizar términos y condiciones particulares para el cumplimiento de esta obligación, resolver sobre las circunstancias no previstas en la Ley, todo lo anterior con relación al Sistema de Ahorro para el Retiro.

El trabajador tiene el derecho de denunciar a la autoridad competente, por si misma o por conducto de sus representantes sindicales, el incumplimiento de esta obligación.

Aunque la creación de este sistema tenga como una de sus metas el juntar fondos económicos, para poder alentar el crecimiento de la inversión en el país, creando con esto un plan de trabajo que permita la estabilización y recuperación de la economía y lograr con esto un crecimiento sostenido, esto no justifica, que la Banca Privada, sea el medio idóneo, para que por su conducto, se reciban las aportaciones de las Dependencias por concepto de este sistema, siendo por demás aberrante, que fondos destinados al Gobierno Federal, sean administrados por la Banca Privada.

Toda vez que como lo establece el Artículo 1º de la Ley del ISSSTE, este sistema es de orden público y de interés social, por lo que pasa a formar parte como un sistema de utilidad pública, por lo tanto nos parece absurdo que las aportaciones depositadas por las Dependencias, por concepto de éste sistema sean jineteadas por la Banca Privada, toda vez que lo que es de utilidad pública no puede ser administrado por el sector privado.

Lo anterior nos indica que existe un error técnico en la forma de capturar y administrar los fondos acumulados, creando así, el Sistema de Ahorro para el Retiro una **violación a Leyes de orden público y de interés social.**

Consideramos que es necesario la creación de un Departamento en el organigrama del ISSSTE, encargado de recibir las aportaciones por concepto de este sistema, así como tener la función de administrar esas aportaciones, establecido de tal modo que con esto se formen programas de inversión, que realmente beneficien a los trabajadores y sus derechohabientes.

### **3.- NATURALEZA JURIDICA DEL DEL ARTICULO 90-BIS INCISO A AL W DE LA LEY DEL ISSSTE.**

Hemos visto a ojo de pájaro la función del SAR, siendo la

previsión de una acción actual, permanente, futura y presente, para dar al Servidor Público la posibilidad de satisfacer sus necesidades materiales en el momento de su retiro, elevado a rango de Ley, fundado en la libertad, el proceso económico, el proceso cultural y la evolución jurídica.

En suma el Sistema del Ahorro para el Retiro, es el hecho jurídico que el Poder Ejecutivo estableció con carácter de obligatorio, en beneficio de la burocracia, para mejorar la situación económica al momento de su retiro.

Constituyendo un beneficio para los Servidores Públicos, por que conforma una prestación adicional que se suma a la Ley del ISSSTE, protegiendo directamente a sus trabajadores y a sus familiares derechohabientes, pasando hacer una novedad en la evolución del derecho social.

El Sistema de Ahorro para el Retiro, es la previsión social que tiene como objetivo el fomentar el ahorro interno y la inversión en la clase trabajadora.

La razón principal por la cual el Poder Ejecutivo crea este sistema, es con el objetivo de hacerse llegar de recursos económicos para financiar la expansión de la

inversión, en la forma que pueda asegurarse la transición de la crisis económica del país, de la fase de estabilización o recuperación a la de crecimiento sostenido.

Así de esta forma, con los fondos recabados por las aportaciones del Sistema de Ahorro para el Retiro, el Gobierno Federal, puede otorgar créditos para el financiamiento de obras de infraestructura y consecuentemente se generen nuevos empleos.

También podemos decir que para los patronos, el Sistema del Ahorro para el Retiro, es un impuesto disfrazado, toda vez de que los patronos, dependencias y entidades son los que aportan las cuotas correspondientes por concepto de este sistema.

#### **4.- SUJETOS DEL SISTEMA DEL AHORRO PARA EL RETIRO.**

En toda relación jurídica existen los sujetos, los cuales son personas físicas o morales, las cuales contraen obligaciones recíprocas y se manifiesta que para efectos de esta Ley se entiende la relación jurídica de trabajo, entre los titulares de las Dependencias y Entidades e Instituto y los Servidores Públicos, tanto de base como de

confianza a su servicio.

Al trabajador, también se le conoce como empleado, servidor público o burócrata, que prestó un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar dentro de la relación presupuestal.

Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, son también sujetas al Sistema del Ahorro para el Retiro.

Debemos entender por Dependencia, las unidades administrativas de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, así como también las de los Estados y Municipios que se incorporen al régimen de seguridad social de la Ley del ISSSTE.

Por Entidades de la Administración Pública, los organismos y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al Instituto.

El pensionista es toda persona que la Ley del ISSSTE le reconozca tal carácter, es decir al empleado con 30 años de servicio o más, la persona trabajador con 55 años de

edad y un mínimo de 15 años de servicio y por último el trabajador que tenga 60 años, 10 años de servicio, en igual tiempo de cotización al Instituto, en todos los casos.

Y los beneficiarios que designe el trabajador titular, en caso de muerte del empleado, la entrega de los saldos de la cuenta respectiva, se estará a lo dispuesto en el Artículo 501 fracciones I a IV de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Art. 501.- "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte":

I.- "La viuda o viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad, si tienen una incapacidad del 50% o más".

II.- "Los ascendentes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependen económicamente del trabajador".

III.- "A falta de cónyuge superstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que procedieron

inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato".

IV.- "A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; ".....

**A) ACTIVO.-** Consideramos que los sujetos activos dentro del Sistema del Ahorro para el Retiro, son los trabajadores que por la relación laboral, se les abrió una cuenta individual en la entidad financiera que la misma Dependencia o Entidad eligirá.

Sus aportaciones y las que correspondan a las dependencias y entidades los obliga a poder actuar ante la comisión o comité técnico.

**B) PASIVO.-** Son en sí, los integrantes del comité técnico, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como vigilante de los buenos manejos de las aportaciones, los del Banco de México, al igual que los anteriores dan, las políticas a seguir, respecto de los intereses que

proporcionaran las instituciones de crédito donde se maneje la cuenta individual, el representante del instituto Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por último un representante sindical dependiente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

En torno a los beneficiarios de los trabajadores en pasivo, en tanto el titular no fallezca.

Por último consideramos que pasivos, también son las instituciones de crédito en donde se depositan las aportaciones.

##### **5.- FUNCION DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO EN EL SAR.**

Para saber cual es la función de las instituciones de crédito, tenemos que dar un concepto de las mismas, encontramos que se define como "Establecimientos Públicos, que se dediquen a toda clase de operaciones de Banca y Bolsa", que tiene por objeto dos funciones fundamentales: una tomar prestado el numerario de los particulares, mediante aceptación de depósitos y emisión de billetes y otra poner en circulación ese numerario, mediante descuentos y otras variadas formas que pueden

revestir el préstamo al comercio y a los mismos particulares (29).

En cuanto a la denominación de Instituciones de Crédito, hablando en forma etimológica, decimos que "Instituto proviene del latín, INSTITUM, que quiere decir corporación pública o privada, que constituye o no un organismo autónomo dentro de la administración del Estado" (30).

Ahora bien, Crédito proviene del "Latín Credeyse", que significa confianza de una persona, a quien se tiene confianza, y se dice que es una persona digna de crédito (31).

En cuanto a estas, en sentido moderno, se han ido formando como un fenómeno sociológico, y fundamentalmente en relación al crédito, éste, antiguamente fue consultivo, mientras que actualmente el crédito tiende a la multiplicación de la riqueza y puede considerarse como una institución social, que en forma temporal, y mediante un

(29) Diccionario de Derecho Privado, Tomo II, Ed. Labor, Barcelona Madrid 1950, 859 p.

(30) Op. cit. 2354 y 2355 pp.

(31) Cervantes Ahumada, Raúl.- Títulos y Operaciones de Crédito, Ed. Herrero, S.A., 8a. ed., México 1967, 215 p.

interés, todo el público (empresarios, dependencias, trabajadores, etc.), tiene acceso a él.

Si bién es cierto que los bancos son considerados como instituciones de crédito diremos que el concepto más acertado en la actualidad de estos, es la que señala el Dr. Raúl Cervantes Ahumada, en su obra títulos y Operaciones de Crédito, manifestando que: "El banco es el intermediario profesional en el comercio del dinero y del Crédito". (32)

Por nuestra parte diremos que es una institución de carácter público que actúa como intermediario profesional en el comercio del dinero y del crédito.

La función de las instituciones de crédito son dos principalmente: "La primera recolecta capitales y los concentra en sus arcas y la segunda tiene como fin transferir estos capitales en préstamos. La primera actividad es para obtener clientela y decidirla a la entrega de valores; mientras que la segunda, espera la

(32) Cervantes, Ahumada Raúl. op. cit. p. 213.

solicitud de un crédito, ya que el solicitante del crédito acudirá movido por una necesidad (33).

A todos estos actos de intermediación de las instituciones, les corresponde una organización especial ya que por medio de ellas se realiza una función social y económica que suscita problemas de política bancaria, por lo que inspira en toda legislaciones regularla en manera más útil para la economía pública, y para los depositantes en la distribución de capitales por medio de los trámites bancarios. De ahí que la función de las instituciones de crédito está considerada como una función de interés público.

Tenemos que designar cuales son las operaciones bancarias y al respecto se han señalado dos fundamentalmente las activas y las pasivas.

El maestro Octavio A. Hernández nos dice que las operaciones activas son: "Aquellas por cuya virtud el banquero se constituye un acreedor de sus clientes como consecuencia de los créditos que otorga" (34).

(34) Hernández, Octavio A.- Derecho Bancario Mexicano.- Tomo I, Ed. Porrúa, S. A., 1a. ed., México 1961, 85 p.

De acuerdo con lo anterior podemos manifestar que "el banco presta dinero a particulares o empresas consistiendo de esta manera operación en la concesión de un crédito, el cual puede dividirse en dos créditos, a corto plazo, conocido como crédito comercial y a largo plazo, conocido como crédito a la producción" (35).

En cuanto a las operaciones pasivas de las instituciones de crédito, igualmente el Maestro Cervantes Ahumada, manifiesta que son: "Aquellas por medio de las cuales el banco se allega a Capitales" (36), entre los cuales se encuentran depósitos irregulares, creación y colocación de obligaciones a cargo del banco.

Podemos concluir que las operaciones pasivas representan aquellas actividades mediante las cuales el banco, recibe créditos, obtiene capitales de diversas procedencias para disponer de ellos. Que desde el punto de vista contable, se traduce en asientos del debe o en partida de pasivo del balance, puesto que son deudas de la institución de crédito (37).

- (35) Bauche GarcíaDiego, Mario.- Operaciones Bancarias.- Ed. Porrúa, S.A., 2a. ed., México 1983, 237 p.
- (36) Cervantes Ahumada, Raúl.- op. cit. 209 p.
- (37) Bauche GarcíaDiego, Mario.- op. cit. 33 p.

El depósito bancario en cuentas corriente para el ahorro es la principal de las operaciones pasivas; cabe hacer notar que en nuestra Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se obligó a las Dependencias y entidades sujetar a esta Ley a enterar al Instituto el importe de las aportaciones para que se constituyan en depósitos de dinero en favor de los servidores públicos.

Las instituciones recibirán de parte del ISSSTE, las aportaciones para el Sistema del Ahorro, que serán el importe del dos por ciento del sueldo básico del trabajador y las relativas al fondo de vivienda, para su ahorro en las cuentas individuales, abiertas a nombre de los trabajadores, a fin de que las instituciones de crédito puedan individualizarlas. Por su parte los bancos que reciban las aportaciones deberán proporcionar a las dependencias los comprobantes dentro de los 30 días naturales, a su vez las Secretarías de Estado estarán obligadas a entregar a sus trabajadores dichos comprobantes en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

Los depósitos a favor de cada empleado causarán intereses a una tasa no inferior al dos por ciento anual.

Podemos concluir que el **SAR**, es un ahorro obligatorio para los empleados federales. siendo esto un logro de la previsión social de nuestro país, consideramos que es loable lo determinado por el Constituyente Federal, pero los rendimientos o intereses que se pagan son demasiados bajos, pero esto es mejor que nada, ya que los burócratas tienen un beneficio significativo adicional.

### CONCLUSIONES

1. Es de señalarse que con el pasar de la historia se han creado documentos que señalan otorgar previsión y seguridad social a los trabajadores al Servicio del Estado; es de afirmarse que realmente estos derechos quedarán consagrados a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la creación del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
  
- 2.- Por lo expuesto señalo que los conceptos de Seguridad y Previsión Social, son diferentes en esencia y estructura, toda vez que la Previsión Social es el género y la seguridad social es la especie, aunque sus objetivos tiendan a proteger al ser humano.
  
- 3.- Es de manifestarse que para que se de la relación de Trabajo "**Trabajador-Estado**", debe de existir el debido nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello o que el trabajador figure en las listas de raya de

los trabajadores temporales; así como la aceptación del trabajador, en donde la prestación del servicio debe ser en forma personal, subordinada, con la virtud de que este servicio debe ser remunerado.

- 4.- Es de señalarse que el Decreto expedido por el Ejecutivo Federal en marzo de 1992, en el que establece el Sistema de Ahorro para el Retiro en favor de los Trabajadores que se encuentran bajo el régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es **INCOSTITUCIONAL**, en virtud de que del Artículo 73 Constitucional, se desprende, que sólo el Congreso de la Unión, tiene facultades para expedir Leyes de Trabajo reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.
- 5.- El **SAR** es de orden público y de interés social, según lo señala el Artículo 1 de la Ley del ISSSTE, por lo tanto lo que es de utilidad pública, no puede ser administrado por el sector privado, como sucede con el **SAR**, de ahí que dicho sistema sea violatorio de Leyes de orden público y de interés social.
- 6.- Es de señalarse, la aplicación práctica del Sistema del Ahorro para el Retiro, no es funcional ni beneficia al

trabajador, cuando la relación de trabajo es por corto plazo, para que sea realmente beneficiado éste, con esta prestación (**SAR**), el trabajador tiene que estar sujeto a la relación laboral por un período prolongado de varios años, por lo tanto el **SAR** si tiene que estar sujeto a la relación laboral por un período prolongado de varios años, por lo tanto el **SAR** si es una prestación en favor del trabajador, pero a largo plazo.

7.- Son dos propósitos fundamentales que dan origen a la naturaleza jurídica del **SAR**:

a).- Captación de Recursos: Por medio de este sistema el Gobierno de la República se hace llegar recursos económicos, para que con estos, poder aumentar la inversión en México, que permita financiar el desarrollo económico del país en los años venideros, de tal manera que se asegure la transición de la economía mexicana de la fase de estabilización o recuperación a la de crecimiento sostenido.

b).- La creación de Capital Individual: Es una previsión social en beneficio de los trabajadores, teniendo como objetivo el fomentar el ahorro, con la finalidad de mejorar la situación económica del trabajador al servicio del

Estado, al momento de que él reúna los requisitos de Ley para su retiro, mediante el establecimiento de cuentas bancarias individuales abiertas a nombre de cada uno de los trabajadores, en donde las Dependencias acreditarán los depósitos de este sistema, así como las aportaciones que se efectúan al Fondo Nacional de la Vivienda.

8.- Considero que es necesario que se realicen reformas a las Leyes que regulan al Sistema de Ahorro para el Retiro, en beneficio de los trabajadores al Servicio del Estado:

a).- Las aportaciones por concepto del Sistema de Ahorro para el Retiro, no deben ser administradas por los bancos, si no más bien por la creación de un departamento especializado en la administración de los Fondos para el Retiro, este departamento debe de estar dentro del Organismo del ISSSTE.

b).- Como medida de prevención, las aportaciones realizadas por las Dependencias o Entidades en favor de cada uno de los trabajadores por concepto del Sistema de Ahorro para el Retiro, deben ser inmunes contra la crisis económica y las devaluaciones que nuestra moneda pudiera tener frente al dolar norteamericano. (UDIS)

c).- De las aportaciones realizadas por concepto del

Sistema de Ahorro para el Retiro en favor de los trabajadores, éstos deben de recibir un interés atractivo que fomente a la vez el Ahorro Nacional Interno.

- 9.- El Gobierno Federal debe aportar una cuota a cada uno de los fondos individuales, para que de esta forma se garantice una pensión mínima para cada trabajador al Servicio del Estado, para que así se logre que cada trabajador conciba a sus aportaciones como auténtico activo financiero de los que podrá disponer en la edad de su retiro.

## A N E X O I

CONTRATO NO:

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR HONORARIOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y POR LA OTRA EL PROFESIONISTA CUYOS DATOS SE MENCIONAN A CONTINUACION:

NOMBRE: \_\_\_\_\_ R.F.C. \_\_\_\_\_

CEDULA PROFESIONAL O AUTORIZACION: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_

ENTIDAD FEDERATIVA: \_\_\_\_\_ TEL: \_\_\_\_\_

PRA EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO CIVIL, EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A LA PRIMERA COMO "LA PRESTATARIA DE SERVICIO" Y AL SEGUNDO COMO EL "PRESTADOR DEL SERVICIO", EXPRESANDO LAS PARTES SU CONFORMIDAD DE SUJETARSE A LAS SIGUIENTES:

## C L A U S U L A S

PRIMERA.- OBJETO.- El Prestador del Servicio acepta y se compromete a proporcionar sus servicios a la prestataria del servicio, desempeñando las funciones de: \_\_\_\_\_

SEGUNDA.- SERVICIOS.- El Prestador de Servicio acepta y se compromete a realizar las funciones que la prestataria del servicio determine, mismas que serán unilaterales, eventuales y transitorias, aplicándose al máximo su capacidad y

conocimientos para cumplir satisfactoriamente con las mismas, así como guardar una conducta recta y plena dentro y fuera del servicio.

El cumplimiento de este contrato se hará precisamente por el prestador del servicio.

TERCERA.- HORARIO.- El Prestador del Servicio no se encuentra sujeto a horario y sus funciones profesionales las desempeñará de conformidad a las necesidades del servicio, las que estarán determinadas por la Prestataría del Servicio.

CUARTA.- HONORARIOS.- La Prestataría del Servicio se compromete a cubrir al Prestador del Servicio, en los términos de este contrato, honorarios por la cantidad total de: \_\_\_\_\_ misma que se cubrira en parcialidades mensuales vencidas de: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de 199 \_\_\_\_\_. Además participará de un honorario bruto mencionado en ésta cláusula. Lo anterior se encuentra sujeto a la vigencia del presente contrato o en su caso a lo establecido en las cláusulas Octava y Novena. Bajo ninguna circunstancia los honorarios fijados variarán durante la vigencia. Asimismo, el prestador del servicio manifiesta su conformidad para que se le retenga el porcentaje correspondiente al Impuesto sobre la Renta, de conformidad a lo previsto por la Ley de la Meteria.

QUINTA.- SEGURO DE VIDA Y GASTOS MEDICOS.- El prestador de

del servicio.

144

**DECIMA.- PRINCIPIOS LEGALES.-** Las partes convienen someterse para todo lo no previsto en este contrato a lo dispuesto en el Libro Cuarto, Título Décimo, Capítulo Segundo y demás disposiciones relativas del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en materia Federal, con excepción de las obligaciones derivadas del presente contrato, la Prestataría del Servicio no adquiere ni reconoce otras distintas de las mismas a favor del Prestador del Servicio. Asimismo convienen las partes en someterse para la interpretación y cumplimiento de este contrato a los Tribunales de esta Ciudad.

**DECIMA PRIMERA.- EXCLUSION.-** El Prestador del Servicio tiene pleno conocimiento que no le es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que de conformidad al Artículo 8o. se encuentra excluido del régimen contemplado por la referida Ley, por lo tanto no será considerado como trabajador de la Prestataría del Servicio, para efectos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en términos del Artículo 5o., fracción III, del ordenamiento mencionado, por lo tanto no le serán aplicables las disposiciones establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

Leído por ambas partes y enterados del valor, alcance y contenido legal de sus cláusulas, lo firman de conformidad en

\_\_\_\_\_ al primer día del mes de  
\_\_\_\_\_ de mil novecientos noventa y \_\_\_\_\_.

**LA PRESTATARIA DEL SERVICIO**

**EL PRESTADOR DEL SERVICIO.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TESTIGO:**

**TESTIGO:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANEXO 2

COORDINACION GENERAL DE DELEGACIONES  
 DELEGACION EN EL D.F. ZONA ORIENTE  
 SUBDELEGACION DE PRESTACIONES ECONOMICAS  
 DEPARTAMENTO DE OTORGAMIENTO DE CREDITO

## TABULADOR DE P.M. Y P.C.P.

P.C.P.		P.M.P.	
1 A 5 AÑOS	N\$ 1,356.26	1 A 5 AÑOS	N\$ 2,279.27
5 A 10 AÑOS	1,667.95	5 A 10 AÑOS	2,785.78
10 A 15 AÑOS	2,018.16	10 A 15 AÑOS	3,328.46
15 A 20 AÑOS	2,409.26	15 A 20 AÑOS	3,905.92
MAS DE 20 AÑOS	3,696.03	MAS DE 20 AÑOS	4,702.90

## BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.** Derecho Laboral Bancario. Ed. Porrúa, S. A., 4a. ed., México 1982, 310 pp.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE; DE LA MADRID HURTADO, MIGUEL Y CORDERO K., RAUL.** La Legislación Obrera., México 50 años de Revolución, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1963, 325 pp.
- BANCHE GARCADIAGO, MARIO,** Operaciones Bancarias. Ed. Porrúa, S. A., 2a. ed., México 1983, 477 pp.
- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO,** Previsión Social. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1982, 420 pp.
- BURGOA ORIHUELA, IGNACIO,** Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S. A., 6a. ed. México 1985, 1028 pp.
- CANTON MOLLER, MIGUEL,** Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. Pac. S. A. de C.V., 2a. ed. México 1991, 285 pp.
- CARPIZO MCGREGOR, JORGE,** Estudios Constitucionales. Ed. Porrúa, S. A., 3a. ed., México 1991, 315 pp.
- CERVANTES AHUMADA, RAUL.** Títulos y Operaciones de Crédito. Ed. Herrero, S. A., 8a. ed., México 1967, 485 pp.
- DAVALOS, JOSE.** Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, S. A., 1a. ed., México 1985, 446 pp.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR.** Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa, S. A., 5a. ed., México 1984, 613 pp.  
Tomo II, Ed. Porrúa, S. A., 6a. ed., México 1985, 871 pp.
- DE LA CUEVA, MARIO.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa, S. A., 8a. ed., México 1982, 750 pp.
- Derechos del Pueblo Mexicano Tomo II. Ed. Congreso de la Unión, México 1962, 712 pp.

- DEVEAL, MARIO.** Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires 1956, 315 pp.
- GARCIA CRUZ, MIGUEL.** La Seguridad Social. México 50 años de Revolución. Ed. Fondo de Cultura Económica México 1963, 345 pp.
- GUERRERO L., EUQUERIO.** Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A., 14a. ed., México 1984, 597 pp.
- HERNANDEZ, OCTAVIO A.** Derecho Bancario Mexicano Tomo I. Ed. Porrúa, S. A., 1a. ed., México 1961, 285 pp.
- HERRAN SALVATTI MARIANO Y QUINTANA ROLDAN F.** Legislación Burocrática Federal. Ed. Porrúa, S.A., 1a. ed., México 1989, 285 pp.
- LORENZO NORIEGA, FRANCISCO.** Contratos 4o. Curso de Derecho Civil. Editada para la Asociación Nacional del Notariado Mexicano, Ed. Luz, México 1970, 622 pp.
- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO.** Derecho Social. Ed. Porrúa, S. A., 8a. ed., México 1991, 170 pp.
- MORA ROCHA, H. MANUEL.** Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. Pac, 2a. ed., México 1992, 123 pp.
- MORENO CASTAÑEDA, GILBERTO.** La Moneda y la Banca de México. Imprenta Universitaria, Guadalajara, Jalisco 1985, 280 pp.
- MORENO, DANIEL.** Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S. A., 2a. ed. México 1979, 647 pp.
- MUÑOZ, RAMON ROBERTO.** Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa, S. A., 3a. ed., México 1976, 318 pp.
- PINA VARA, RAFAEL.** Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, S.A., 13a. ed., México 1985, 510 pp.
- SANCHEZ MIRELES, ROMULO.** Movimiento Burocrático. 50 años de Revolución. Ed. Fondo de Cultura Económica. 2a. ed., México 1963, 403 pp.
- RUIZ RUEDA, LUIS.** El Contrato de Seguro. Ed. Porrúa, S. A., 2a. ed., México 1978, 825 pp.
- TREVIÑO GARCIA, RICARDO.** Contratos Civiles y sus Generalidades. Ed. Librería "FOTSA", 2a. ed., Guadalajara, Jalisco 1975, 425 pp.

**VALLADO BERRON, FAUSTO E.** Sistema Constitucional. Ed. Herrero, S. A., ed., México 1965, 210 pp.

Diccionario Enciclopédico Abreviado. Ed. Esparsa-Calpe, 3. ed., Argentina 1945, 1837 pp.

Enciclopedia Metodica Larousse Tomo IV. Ed. Larousse, 7a. ed., México 1982, 400 pp.

Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. e. Librería Larousse. 17 me Du Montparnasse Ruis pul 114 París 1962, 1663 pp.

Diccionario de Derecho Privado Tomo II, Ed. Labor, 2a. ed., Barcelo Madrid 1950, 859 pp.

#### LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Ed. U.N.A.M., 7a. ed., México 1985, 358 pp.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por BUEN UNNA, CARLOS DE, Ed. Themis, 2a. ed., México 1991, 218 pp.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Jurisprudencia, etc., Ed. Porrúa, S. A., 51 a. ed., México 1984, 915 pp.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Jurisprudencia. Ed. Porrúa, S. A., 30 ed., México 1993, 654 pp.