

441



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NECESIDAD DE QUE A LOS TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO SE LES OTORQUE LA BASE PARA RECIBIR LOS DERECHOS Y PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY BUROCRATICA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
MARIA GUADALUPE PEREZ SALINAS



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

27/07/2000

2000



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL.

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy Distinguido Señor Director:

La compañera MARIA GUADALUPE PEREZ SALINAS, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado - su tesis profesional intitulada "NECESIDAD DE QUE A LOS TRABAJADORES -- POR TIEMPO DETERMINADO SE LES OTORQUE LA BASE PARA RECIBIR LOS DERECHOS Y PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY BUROCRATICA", bajo la dirección del Lic. HECTOR M. MEDRANO HURTADO, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ, en oficio de fecha 16 de Noviembre - de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente ---- Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la ----- realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen ---- Profesional de la compañera de referencia.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F. 22 Noviembre 1999.

Lic. Guillermo Hori Robaina
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la ----- autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen --- profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y ---- siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual ----- calificará la Secretaria General de la Facultad.

A mis padres y hermanos

**A mis hijos:
Rodrigo y Adrian**

**A Rodrigo mi esposo, por su
empeño, ayuda y esfuerzo
que siempre me ha demostrado.**

**A mi asesor Lic. Hector M. Medrano
Hurtado, un reconocimiento especial por
su comprensión y dirección en la
realización de este trabajo.**

**A mi amigo Luis, por su
dedicación y colaboración
durante la realización de esta
investigación.**

ÍNDICE

pág.

| | |
|--|----|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I Conceptos Generales | 1 |
| 1. Derecho del Trabajo | 1 |
| A. Derecho Burocrático | 2 |
| 2. Derecho Social | 3 |
| 3. Derecho de la Seguridad Social | 4 |
| 4. Relación de trabajo | 6 |
| 4.1. Elementos esenciales | 9 |
| A. Consentimiento | 9 |
| B. Objeto posible | 9 |
| 4.2. Duración de las relaciones de trabajo | 10 |
| A. Por tiempo indeterminado | 10 |
| B. Por tiempo determinado | 10 |
| C. Por obra determinada | 12 |
| 4.3. La relación laboral en el Derecho Burocrático | 17 |
| 5. Sujetos de la relación de trabajo | 21 |
| A. El trabajador | 21 |
| B. El patrón | 22 |

| | |
|--|----|
| 5.1. En el Derecho Burocrático | 23 |
| A. Trabajador de base | 25 |
| B. Trabajador de confianza | 26 |
| C. Trabajador eventual o a lista de raya | 30 |
| D. Estado | 33 |
| 6. Elementos de la relación de trabajo | 36 |
| 6.1. Prestación de un servicio | 37 |
| A. Personal | 37 |
| B. Subordinado | 37 |
| C. Pago de un salario por ese servicio | 38 |
| 6.2. Jornada de trabajo | 39 |
| A. Necesidad de limitar la jornada de trabajo | 40 |
| B. Descanso semanal | 41 |
| C. Descanso obligatorio | 41 |
| D. Vacaciones | 42 |
| | |
| Capítulo II. Antecedentes de la Seguridad Social | 49 |
| 1. Antigüedad | 50 |
| A. Grecia | 52 |
| B. Roma | 53 |

| | |
|---|----|
| 2. Edad Media | 55 |
| A. Gremios y guildas | 56 |
| B. Ordenes mendicantes | 57 |
| C. Seguros privados | 57 |
| 3. Transición a la época moderna | 58 |
| A. El poder de la iglesia | 60 |
| B. Importancia del Estado..... | 61 |
| 4. Liberalismo | 62 |
| 5. Seguros privados | 64 |
| A. Ley de distribución de probabilidades | 64 |
| B. Ley de los grandes números | 65 |
| C. Seguro de vida | 66 |
| 6. Socialismo | 67 |
| 7. Seguro social en Alemania | 70 |
| 8. Seguro social en Inglaterra | 73 |
| 9. Seguro social en Estados Unidos de América | 75 |
| 10. Antecedentes en México..... | 79 |
| A. Constitución de 1917 | 79 |
| B. Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925 | 82 |

| | |
|--|------------|
| Capítulo III. La Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del | |
| Estado | 96 |
| 1. Normas constitucionales del trabajo burocrático | 96 |
| A. Declaración de derechos sociales | 97 |
| 2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 100 |
| 3. Instituciones de seguridad social de los servidores del Estado.. | 103 |
| 3.1. Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los | |
| Trabajadores al Servicio del Estado | 105 |
| A. Concepto..... | 106 |
| B. Sujetos beneficiados | 106 |
| C. Sujetos no beneficiados | 107 |
| D. Finalidad | 108 |
| E. Patrimonio..... | 108 |
| F. Organos de gobierno | 109 |
| G. Junta directiva..... | 109 |
| H. Director General | 109 |
| I. Comisión ejecutiva del Fondo de la Vivienda | 110 |
| J. Comisión de vigilancia | 110 |
| 4. Ley del ISSSTE | 110 |
| A. Prestaciones que otorga | 111 |

| | |
|--|-----|
| 5. Del régimen obligatorio | 117 |
| A. Régimen financiero | 117 |
| B. Derechos generales de los trabajadores | 119 |
| C. Obligaciones de los trabajadores | 119 |
| D. Obligaciones de las dependencias entidades empresas ----- | |
| y organismos | 120 |
| E. Responsabilidades y sanciones | 121 |
| 6. Seguro de riesgos del trabajo | 123 |
| A. Fundamentos legales | 123 |
| B. Derechos del trabajador accidentado..... | 129 |
| 7. Seguro de enfermedades y maternidad | 132 |
| A. Sujetos protegidos | 132 |
| B. Prestaciones | 132 |
| 8. Pensiones de previsión social | 134 |
| 8.1. Jubilación | 135 |
| 8.2. Pensión por invalidez | 135 |
| A. Monto de la pensión | 136 |
| B. Suspensión de la pensión..... | 136 |
| C. Reanudación de la pensión | 137 |
| D. Revocación de la pensión | 137 |
| 9. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios | 138 |

| | |
|---|-----|
| A. Monto de la pensión | 138 |
| 10. Pensión por causa de muerte | 138 |
| A. Pensiones que se otorgan | 139 |
| B. Distribución de la pensión | 139 |
| 11. Beneficiarios en orden de preferencia | 140 |

| | |
|--|------------|
| Capitulo IV. Necesidad de que a los trabajadores por tiempo determinado se les contrate por tiempo indeterminado, para gozar de las prestaciones de la seguridad social así como las económicas | 142 |
| 1. Exposición de casos prácticos, Jurisprudencias conducentes .. | 153 |
| 2. La seguridad social, meta que debe ser alcanzada | 171 |
| 3. La seguridad social integral y la dignidad de la persona humana | 183 |
| A. Teoría revolucionaria del aspecto integral | 186 |
| 4. Derechos de los trabajadores al servicio del Estado | 190 |
| A. Derecho a la estabilidad | 191 |
| B. Al ascenso | 196 |
| C. Al descanso | 198 |
| Conclusiones | 202 |
| Bibliografía | 205 |

Introducción

El empleo al Servicio del Estado origina derechos y deberes del empleado así como los correlativos del Estado, partiendo de esta idea, propusimos la hipótesis de que la contratación de trabajadores a su servicio, sea por tiempo indeterminado y no por tiempo determinado, como está sucediendo actualmente, en la práctica el Estado abusa del uso de esos contratos, puesto que éstos contienen la condición de ser trabajadores temporales y no tienen plenos derechos, pues el contrato termina cuando lo decide el Estado, sin beneficio de la seguridad social, estabilidad en el empleo, o indemnización por despido injustificado, si en su caso procediere.

Con el fin de contrarrestar esta desigualdad surgió el sindicalismo que si bien en su creación tuvo buenos propósitos en la defensa de sus trabajadores, ahora la realidad demuestra que en los países capitalistas este movimiento se ha convertido en una corriente dirigida e intervenida por el Estado, ahora es una máquina de corrupción, ya no hay credibilidad en los líderes sindicales.

En la actualidad el Estado pretende reducir el aparato estatal, privatizar empresas públicas, esto es reducir de manera importante la burocracia; lo cual ha causado un aumento en los índices de desempleo.

La contratación por tiempo determinado, atenta en contra de los derechos o beneficios de la Seguridad Social, la cual consiste en el conjunto de normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia, permite la superación humana en los aspectos: económico, moral social,

cultural, psico-físico; además va encaminada a eliminar los beneficios alcanzados por los trabajadores durante muchos años ,como son la estabilidad en el empleo, la posibilidad de mejoramiento en salario y los beneficios de escalafón o jubilación; esto es alarmante y preocupante, porque va en oposición de los derechos, lineamientos y principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Es por eso que el Derecho del Trabajo Burocrático Moderno deberá basarse en el respeto mutuo de las necesidades de los trabajadores y Estado, lo cual aunque es difícil, es necesario, para lograr relaciones laborales armónicas y evitar abusos en contra de los trabajadores, reduciendo los conflictos individuales entre Estado y servidores.

Después de resaltar la desigualdad existente entre los trabajadores por tiempo determinado en su relación laboral con los titulares de las dependencias, al negarles derechos y prestaciones emanadas de la Ley, decidimos realizar la presente investigación , la cual consta de cuatro capítulos : en el primero nos referimos a los conceptos generales básicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales nos marcarán la pauta para conocer y analizar la situación jurídica del trabajador del Estado y en un momento dado aplicar medidas para resolver un conflicto laboral.

El capítulo segundo trata de los antecedentes de la seguridad social, considerando aspectos importantes para nuestro tema de investigación, empezando en la antigüedad, pasando a la edad media a la época moderna al liberalismo al

socialismo para después analizar los seguros sociales en los países desarrollados y por último los antecedentes en México en particular la Constitución de 1917, documento en el cual se señalan las garantías individuales y derechos de los trabajadores, con el fin de ver como se inició como evolucionó y como es aplicada en nuestros días.

En el capítulo tercero nos ocupamos de la Seguridad Social de los Servidores Públicos, desde un punto de vista jerárquico a través de la legislación, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta las leyes reglamentarias, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente y a la Ley del ISSSTE, esta última como veremos más adelante otorga prestaciones económicas y en especie que son diferentes a las de Previsión Social y que analizaremos para la comprensión de dichas prestaciones y beneficios en favor de los trabajadores.

En el capítulo cuarto y último expresamos los argumentos con los cuales basamos nuestra hipótesis y nuestra postura de que estamos en contra de la contratación por tiempo determinado sino en cambio debe contratarse por tiempo indeterminado para que el trabajador obtenga la base en su puesto y goce de las prestaciones de la Seguridad Social y de las económicas, enalteciendo su dignidad humana reconociendo el valor por sus servicios, lo cual se logrará respetando sus derechos laborales y siendo flexibles en las necesidades de ambas partes, entre Estado-Trabajador.

CAPÍTULO I

Conceptos Generales

1. Derecho del Trabajo

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre Trabajador y Patrón, tendientes a resolver los conflictos que surjan con motivo de ellas.

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas en provecho exclusivo del trabajador, sino más exactamente, un conjunto de normas jurídicas mediante las cuales se pretende regular las relaciones laborales inspiradas en la idea de la Justicia Social .

Al Derecho del Trabajo se le han dado diversas denominaciones, entre las más significantes se encuentran las siguientes: Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Laboral y Derecho del Trabajo, según la Doctrina la denominación más propia es Derecho del Trabajo, puesto que engloba todo el fenómeno del Trabajo y considera todas las relaciones laborales.

Así se tiene que el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios cuando se preste mediante un contrato de trabajo.

Alberto Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. ¹

A. Derecho Burocrático

Jurídicamente no existe el concepto burocracia, sino que éste deriva de la sociología, ya que por su parte la administración emplea los términos: recursos humanos o de personal.

La palabra burocracia, su etimología proviene del francés bureau, oficina y del helenismo cratos, gobierno.

Andrés Serra Rojas, expresa que, "En un sentido general la burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. La burocracia alude a la influencia o dominio de los servidores del Estado en la vida social" ²

¹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Pomúa, México, 1977, p. 135

² SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, Doctrina Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, décima tercera edición, Pomúa, México, 1985, p. 361.

Expuesto lo anterior, definimos al Derecho Burocrático como:

El conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

Para Carlos A. Morales, el Derecho Burocrático, siendo parte del Derecho del Trabajo, "se encarga de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial."³

2. Derecho Social

Es el conjunto de normas jurídicas independientes de las ya existentes y diferentes respecto de la división tradicional del Derecho Público y del Derecho Privado, como un tercer sector, o sea, como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario .

Alberto Trueba Urbina, lo define como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.⁴

³ MORALES PAULINI, Carlos A. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1985, p.107

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p 155

La protección y la reivindicación de los trabajadores, son las dos acepciones que integran al Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

Es un derecho protector de la clase trabajadora, esto es, que tiene la finalidad de apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación Trabajador-Patrón.

Como los trabajadores son los económicamente débiles, se agrupan para defenderse e impusieron su derecho en la Constitución para protegerse.

3. Derecho a la Seguridad Social

La Constitución Política, establece la garantía del derecho humano a la salud; la salud debe entenderse no sólo como ausencia de enfermedad, sino como conjunción de elementos materiales que permiten el desarrollo armónico de la persona.

La Ley del Seguro Social se refiere a la Seguridad Social, señalando que tiene como finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Alberto Briseño, señala que" es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad, contra cualquier

contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.⁵

Analizando la anterior definición de Seguridad Social, tenemos los siguientes elementos mediante los cuales se expresa esta garantía

- a) Asistencia Médica
- b) Protección a los medios de subsistencia
- c) Servicios Sociales
- d) Su objeto es lograr el bienestar individual y colectivo.

La Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y previsión.

A la luz de la teoría integral del autor Alberto Trueba Urbina, todos los prestadores de servicios, ya sea en la Industria, en el Comercio o en cualquier actividad, deben gozar de la Seguridad Social.

El Derecho de Seguridad Social, es una rama del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrirles.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harta, UNAM, México, 1995, p. 15

La Seguridad Social, protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresan a él, y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, seguro de retiro, seguro de guardería para hijos de aseguradas, siendo obligatorio para todas las personas vinculadas por un contrato o relación de trabajo.

4. Relación de Trabajo

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo y conforme a la Ley Federal del Trabajo establece que: 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

Una de esas formas, la más común es el contrato, basta con que preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que existe relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. ⁶

Es suficiente conque se de la prestación de un trabajo personal subordinado para que exista la relación de trabajo; al darse ésta se aplica al trabajador el Derecho

⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, sexta edición, Porrúa, México, 1996, p. 105

del Trabajo, como un ordenamiento independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.⁷

El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, trata de asegurar la salud y vida del hombre, así como proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

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

Presunción de la Existencia del Contrato y de la Relación Laboral

Por disposición de la Ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

⁷ Ídem.

Además existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, esta bajo la protección de la legislación laboral.

Esta presunción ha sido atacada por los patrones para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratación de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento, el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales. La Ley trata de evitar que se burlen los derechos de estos trabajadores.⁸

Para una mejor comprensión de lo anterior daremos el concepto de Contrato Individual de Trabajo: cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

⁸ *Ibidem*, p. 197

4.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

A. Consentimiento

Es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato.

El Consentimiento puede ser expreso o tácito.

a) El Expreso, se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo,

b) El Tácito, cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato pero se ejecutan hechos que demuestran la prestación del servicio, el contrato se supone aun cuando no se haya otorgado por escrito.

B. Objeto posible

a) Por parte del trabajador: consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal subordinada.

b) Por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario.

4.2. Duración de las Relaciones de Trabajo

Las relaciones de trabajo pueden ser: para Obra o Tiempo Determinado o por Tiempo Indeterminado; a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

A. Relación por Tiempo Indeterminado

El contrato de trabajo individual por tiempo indeterminado, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley.

Esta disposición se refuerza por la propia Ley, señalando lo siguiente: si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Excepciones a la Regla General de la Relación por Tiempo Indeterminado

B. Relación por Tiempo Determinado.

El contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son: el plazo y la condición.

El plazo se refiere cuando la duración de la relación esta sujeta solamente al transcurso del tiempo. La condición de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, un caso puede ser el trabajo sujeto a un plazo, por ejemplo, el trabajo prestado en una extensión de juguetería en la temporada de navidad por una vez.

b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, dicho contrato esta sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

c) En los demás casos previstos por la Ley ;como por ejemplo: el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas, sin embargo la duración del objeto del contrato esta determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

C. Por Obra Determinada

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral, y no se entenderá como despido cuando deje de ocuparse al trabajador, un ejemplo sería, cuando un patrón contrata a varios trabajadores para que levanten una casa habitación; una vez construida dicha casa, la relación laboral se extingue.

De las definiciones anteriores se derivan los conceptos siguientes:

Trabajo de planta: para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, sino que dicho servicio forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Los trabajos de planta son aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados. Los trabajos de planta son permanentes, sin los cuales provocarían la muerte de la empresa.

Trabajos eventuales: los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características del trabajo de planta.

Así tenemos, que el término trabajo de planta, fue recogido por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre estos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos de planta y para los temporales.

Lo anterior ratifica la igualdad para todos los trabajadores, y como ejemplo a esto, es que la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores eventuales o de temporada como a los de planta lo que implica que tienen derechos de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; así mismo, la antigüedad de cada trabajador temporal, será determinada en relación con los restantes trabajadores temporales en la misma forma en que se compute la de los trabajadores de planta.⁹

Así tenemos que contar con una relación de trabajo por tiempo indeterminado, nos da el derecho de la estabilidad en el empleo.

Estabilidad en el empleo: para cualquier país que se fije como meta una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos principales es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo.

⁹ Ibidem, pp. 121, 122.

Algunos autores exponen que la estabilidad en el empleo apareció en nuestro Derecho, como una idea de Justicia Social, y al nacer miró apasionadamente hacia la Seguridad Social, y su finalidad mediata es preparar la existencia del trabajador en la adversidad y en la vejez.

De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el empleo, es la certeza del presente y del futuro .

Las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría edificarse el Derecho del Trabajo Nuevo

. La certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquél que está seguro que su permanencia ya no depende de un capricho de otro, sino del cumplimiento de sus deberes, actuará conforme a su conciencia ética y de acuerdo a sus intereses personales y de su familia.

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo esta determinada en la Ley.

Por otra parte, se menciona que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa justificada para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.

La estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del Derecho del Trabajo, es un principio de seguridad para el trabajador, quién no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del patrón, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

Por lo tanto si nuestra relación de trabajo es por tiempo determinado, se desprenden algunos aspectos procesales de la temporalidad.

Partiendo de la regla general de que la duración de toda relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo pacto en contrario, en caso de conflicto sobre su duración,

el patrón tiene la carga de la prueba para demostrar que la relación laboral es temporal.

El patrón unilateralmente, no puede establecer la temporalidad de la relación laboral, pues existe disposición de la Ley en el sentido de que dicha temporalidad depende de la naturaleza del servicio.

Por ejemplo si a un trabajador le dan por terminada la relación de trabajo por haber fenecido el plazo estipulado en el contrato, no obstante subsistir la materia del trabajo, la acción que debe ejercitar es la prórroga del contrato por el tiempo que perdure la materia del trabajo.

De aquí, se desprende un ejemplo bastante interesante: un trabajador es contratado por tiempo determinado a pesar de que la naturaleza del trabajo es permanente.

Independientemente que exija el cumplimiento del contrato y su reinstatación, si fué despedido antes de vencer el plazo convenido; o bien la prórroga del contrato, podrá ejercitar una acción declarativa para que se establezca que su trabajo es permanente y que en consecuencia la relación laboral de la que es sujeto tiene la naturaleza de tiempo indeterminado.

4.3. La Relación Laboral en el Derecho Burocrático

La contempla la Constitución de 1917 en su artículo 123, apartado B, por lo tanto la máxima ley de la relación laboral burocrática es la voluntad constitucional.

De la definición de relación de trabajo que nos aporta el apartado A del artículo 123 constitucional, encontramos elementos de éste concepto, que son aplicables a la legislación burocrática, o sea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Burocrática en su artículo 2º. indica que para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio.

De dicha definición se desprenden los siguientes elementos:

Primero. Sujetos de la relación jurídica laboral, y son: los Titulares y los trabajadores de base.

Segundo. La prestación de un servicio subordinado, al respecto la ley burocrática señala que trabajador es toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros. La subordinación se perfecciona en la fracción I del

artículo 44 de la Ley, que a la letra dice es obligación del trabajador desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes.

La subordinación en el sector público ha adquirido un matiz no jurídico sino político, que entraña, una entrega y lealtad no al patrón Estado, sino a sus representantes. Sin olvidarnos que si se da en esencia, también el elemento subordinación se da en estricto derecho.

Tercero. Se desprende de la definición de relación de trabajo y es el relativo a que ésta surge independientemente del acto que le dio origen. Al respecto el Lic. Carlos A. Morales Paulín comenta que en " la ley burocrática se señala que la condición de trabajador se acredita en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya del personal temporal.

Aquí encontramos que la ley burocrática limita el surgimiento de la relación de trabajo, al hecho de que preceda un nombramiento, o que se figure en la lista de raya en los casos de los trabajadores temporales. Sin embargo es frecuente observar que en el sector público el nombramiento brilla por su ausencia pese a lo consignado por la mayoría de las Condiciones Generales de Trabajo; por lo que el salario es cubierto al haberse cumplido requisitos de carácter administrativo en concordancia a los requisitos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo."¹⁰

¹⁰ MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995, p. 87

Para proteger al trabajador de las consecuencias que puede producir la falta de nombramiento, algunas Condiciones Generales de Trabajo han reconocido la relación de trabajo aunque no exista nombramiento.

A este respecto, el Estado en muchos casos ya no utiliza el nombramiento para incorporar servidores públicos, sino que por costumbre, contrata servicios profesionales lo que hace que el trabajador, no tenga ningún derecho y el contrato termina cuando quiere el titular, sin ninguna seguridad social, estabilidad en el empleo ni indemnización por despido injustificado, además no les pagan ni vacaciones.

"Es interesante anotar que la tendencia a utilizar contratos de prestación de servicios, que no dan estabilidad al trabajador, ni tampoco seguridad social, es un hecho que se da ya sin recato."¹¹

En conclusión, la relación de trabajo burocrático surge independientemente del acto que le de origen, sea este por un nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio.

Cuarto. Es la aplicación de un Estatuto objetivo integrado por, los principios, instituciones o normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley Federal

¹¹ ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995, p.XXII.

del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y sus normas supletorias.

Llevando lo anterior al régimen jurídico burocrático, el estatuto objetivo, se integra básicamente por los principios del apartado B del artículo 123 constitucional.

También integra el estatuto objetivo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo que se aplica supletoriamente, los Convenios Internacionales, las Condiciones Generales de Trabajo, los reglamentos de escalafón, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Siendo la teoría de la relación jurídica del trabajo la tesis central que da sustantividad al derecho laboral y en virtud de que dicha relación jurídica está presente en el trabajo burocrático, éste forma parte del Derecho Laboral.

Alberto Trueba Urbina, asentó que: "Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los Municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares"¹²

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1978, p. 596

5. Sujetos de la Relación de Trabajo

En las relaciones laborales individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y patrones.

A. El Trabajador

a) Terminología

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, empleado; el concepto que ha sido mayor aceptado es el de trabajador.

b) Concepto de Trabajador

El concepto de trabajador es genérico, se atribuye a todas aquellas personas, que entregan su trabajo al servicio de otra, y en atención al artículo 3º. Constitucional; no admite distinciones, el cual señala: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social "

Es la propia Ley que nos ofrece el concepto de trabajador.

El artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo dice: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio.

B. El Patrón

De la definición anterior se desprende que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

El patrón puede ser una persona física o moral.

Es quién recibe los servicios del trabajador.

El artículo 10°. Señala, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

5.1. En el Derecho Burocrático

La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Titulares de las dependencias y sus servidores públicos.

Sin embargo en la realidad nos encontramos un complejo problema respecto a la clasificación de los trabajadores del Estado, ya que existen diversas connotaciones jurídicas de los conceptos; trabajador del Estado y titular y son las siguientes:

La Constitución hace referencia tanto a funcionarios como empleados, así como a servidores públicos; o bien simplemente el término de trabajador.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refiere a trabajadores al servicio del Estado.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores públicos, alude a trabajadores al servicio del Estado.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado utiliza el concepto de trabajador del Estado . La Jurisprudencia de la Suprema Corte a agregado a los términos anteriores el de servidores de la Nación.

Para José Davalos, los trabajadores al servicio del Estado son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

La definición legal de trabajador al servicio del Estado, se desprende de la Ley Burocrática, que consigna: trabajador es toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El trabajador al servicio del Estado, de acuerdo a la Ley citada podrá ser: de confianza o de base. Los trabajadores de confianza únicamente disfrutan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la Seguridad Social conforme lo establece la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Aún cuando expresamente no se incluye en la definición de trabajador del Estado, es incuestionable que de la misma se desprende el elemento de subordinación en la prestación del servicio, ya que precisamente este elemento, constituye la característica de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

Conforme a la ley burocrática, los trabajadores son: de base, de confianza y a lista de raya.

A. Trabajador de Base

Los trabajadores de base, son aquellos, que realizan funciones definitivas o permanentes; y gozan de los derechos de estabilidad en el empleo, de preferencia y antigüedad, del derecho a la seguridad social y a indemnización por despido injustificado entre otros

B. Trabajador de Confianza

El hecho de que los trabajadores de confianza del Gobierno Federal estén excluidos prácticamente por la Constitución General y la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, no impide valorizar a los trabajadores de confianza como verdaderos trabajadores.

La regulación de las relaciones entre el Estado y sus servidores de confianza se hace cada vez más necesaria para fijar de manera clara y sistemática una serie de derechos y obligaciones de ambas partes.

Aún cuando la fracción XIV del artículo 123 constitucional, apartado B sólo les concede a los trabajadores de confianza la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, lo cierto es que este tipo de trabajadores han adquirido otros derechos con el tiempo como es el pago justo de horas extraordinarias. Lo anterior debe interpretarse como sigue: las mejoras, beneficios y prestaciones que obtengan en sus luchas, los trabajadores de base, deben hacerse extensivos a los de confianza, en razón de su calidad que por sí mismos adquieren de "trabajadores".

Al respecto es importante manifestar, que no existe, y esto es grave, una Ley del Servicio Civil que fija, regule y fomente la carrera de los servidores públicos, lo cual

contribuye a la distribución desigual tanto cuantitativa como cualitativamente de los trabajadores de confianza, injustamente marginados en su derechos laborales.

La fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional remite a la Ley Reglamentaria para conocer cuáles cargos serán considerados de confianza.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece un sistema de calificación de trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República.

II. En el Poder Ejecutivo todos los de las dependencias y los de las entidades que se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones de:

a) Dirección.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de las jefaturas y las subjefaturas.

c) Manejo de fondos o valores, el personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores.

g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido de la investigación.

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a: los Secretarios, Subsecretarios, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayuntamientos.

j) Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades.

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

l) Los agentes de las policías judiciales y policías preventivos.

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

IV. En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesoreros y Subtesoreros.

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

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que al crearse categorías o cargos no comprendidos como de confianza o de base que les corresponde, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

La tesis que a continuación se menciona nos señala qué debe entenderse por trabajador de confianza.

Empleados de confianza: confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o de administración en nombre del patrón, y que por su carácter legal sustituya éste a quién representa.

Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendre necesariamente en el ánimo de otra, la idea de confiar, siendo necesario un proceso psicológico en su mente que lo induzca a depositar esa confianza en determinada persona.

De igual modo que aquella se adquiere, puede perderse debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en el que se depositó confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cual quier índole del sujeto principal.

La pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansa en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y en materia de trabajo, su justificación cuando respecto del empleado se alega que se le ha perdido la confianza y por eso se le despide.

C. Trabajador Eventual o a Lista de Raya

Es aquel que figura en las listas de raya y realiza labores temporales; es el trabajador que no reúne las características del trabajador de base, es decir, no tiene una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

El trabajador eventual al prestar sus servicios al Estado, lo hace de la misma forma que el trabajador de base, esto es, lo presta de manera personal, subordinada mediante el pago de un salario.

Esto refuerza nuestra propuesta de que no existe razón o motivo para que a los trabajadores temporales se les nieguen los derechos laborales adquiridos por el simple hecho de trabajar.

Los trabajadores de base, confianza y los que figuran en listas de raya, prestan sus servicios para el Estado, mediante nombramiento expedido por autoridad competente.

Concepto de Nombramiento

Es el acto en virtud del cual se formaliza la relación jurídico-laboral entre el titular y el trabajador, mediante el cual se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo y en la Ley.

Tipos de Nombramiento

Los Nombramientos pueden ser:

1. Definitivos: aquellos que se expiden para cubrir puestos permanentes.
2. Temporales; los que se otorgan con efectos eventuales y se clasifican en:
 - a) Provisionales
 - b) Interinos
 - c) Por tiempo Determinado
 - d) Por Obra Determinada

Después de estudiar la definición de los trabajadores que prestan sus servicios para el Estado, consideramos importante mostrar otras denominaciones con el mismo significado, que refuerzan las definiciones anteriores.

Funcionario Público.

Es un servidor del Estado designado por disposición legal para ocupar grados superiores de la estructura orgánica de aquel y para asumir funciones de representatividad, decisión y mando.

Por lo tanto es aquel que cubre un puesto oficial en la Administración Pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad.

Empleado Público

Es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la Ley.

Servidor Público

Es toda persona física que independientemente de su nivel jerárquico presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado.

D. Estado

Es un fenómeno político, producto de una realidad jurídica que tiene un ámbito de validez tanto territorial como personal. El Estado actúa por conducto de sus funcionarios y empleados públicos.

Creemos que para garantizar el bienestar de los trabajadores en relación con el titular, es necesario la existencia de condiciones de trabajo tendientes a lograr el equilibrio y la justicia social entre ambos.

Para lo cual a continuación mencionaremos su concepto.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo , son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral.

Las condiciones de trabajo pueden clasificarse en :

a) **Condiciones de trabajo de naturaleza individual :** son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, como ejemplo tenemos, la jornada de trabajo, el salario, entre otros.

b) **Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva .** son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores.

c) **Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social :** son aquellas normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

A pesar de todo lo anterior el trabajador eventual no esta protegido por la Ley burocrática, ya que en la practica aceptan un contrato de trabajo por tiempo determinado, que debería ser por tiempo indeterminado, y esto se debe a la necesidad que tienen las personas de obtener un trabajo para poder sostener a su familia.

Los problemas a que se enfrentan los trabajadores eventuales al servicio del Estado son muchos, y su situación es injusta y desigual frente a los trabajadores de base, ya que, no gozan de los beneficios de la seguridad social, quedando desamparados en cuanto a la atención que requieran para su salud y la de su familia, tampoco tienen vacaciones, mucho menos estabilidad en el empleo, no generan derecho de antigüedad, tampoco gozan de las prestaciones económicas que se derivan de la prestación de su servicio.

Esta es una realidad muy difícil para esta clase de trabajadores ya que como hemos planteado en este capítulo, la Ley Burocrática no establece los derechos para estos trabajadores y por lo tanto no gozan de los privilegios de un trabajador de base.

Para solucionar esta problemática se debe aplicar la Ley Federal del Trabajo, de manera supletoria, la cual regula la situación jurídica de los trabajadores temporales y de manera clara señala sus derechos, dentro de los cuales se encuentra la seguridad social, su permanencia en el trabajo durante la vigencia del contrato o la prorroga del mismo si existe la materia de trabajo.

Con lo expuesto no existe justificación legal para que los titulares les nieguen el derecho a la seguridad social, el cual deben disfrutar todos los trabajadores en general, independientemente del tipo de nombramiento que tengan.

También les niegan su derecho a la estabilidad en el empleo quedando desprotegidos ya que el Titular sin que exista causa justificada rescinde los efectos del contrato sin posibilidad para que el trabajador ejercite acción alguna para reclamar su continuidad en el empleo o su reinstalación, por saber que no se solucionará su problema y además sera pérdida de tiempo.

La mayoría de los Titulares, en la practica realizan actos prohibidos por la Ley, en la contratación de estos trabajadores ya que no les permiten generar antigüedad

en el trabajo, dejándolos laborar únicamente por un tiempo menor de seis meses por las veces que aquellos les convenga.

Quedando el trabajador en completa desventaja ya que cada vez que transcurre el tiempo que hemos mencionado le interrumpen la relación laboral con la finalidad de que no tenga derecho a vacaciones a pesar de haber laborado por más de dos años, esto atenta contra la dignidad del trabajador y en contra de los principios del Derecho del Trabajo cuyo fin es el de proteger a todos los trabajadores que desempeñen un trabajo lícito.

Con lo anterior consideramos que los titulares no deben abusar en la contratación de trabajadores por tiempo determinado, pero si no hay más remedio, que queden a salvo y se garanticen los derechos de los trabajadores por prestar sus servicios con tal característica; aplicando de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo que regula la situación de los trabajadores temporales, de lo contrario, se apliquen sanciones a los que infrinjan esta disposición.

6. Elementos de la Relación de Trabajo

Cuando hablamos del trabajador al servicio del Estado, nos referimos a que éste siempre será una persona física; esa persona física ha de prestar un servicio físico o intelectual o de ambos géneros al Estado, en virtud de nombramiento

expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; el servicio ha de ser en forma personal y subordinada.

6.1. Prestación de un Servicio

La prestación del servicio siempre será por una persona física, esto es, que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, únicamente las personas físicas, es decir, los seres humanos.

A. Personal

El servicio ha de ser en forma personal; para considerar a una persona como trabajador, es necesario, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

B. Subordinado

La prestación del servicio se desempeñará de manera subordinada, debiendo entenderse por subordinación, que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del

titular a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Así tenemos que conforme a la Ley, la subordinación implica por parte del titular, la facultad jurídica del mando, y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de la obediencia, con la obligación del patrón de pagar un salario.

Sin embargo la subordinación debe referirse al trabajo pactado, concerniente a la relación de trabajo, y deberá ser ejercitada durante la jornada de trabajo.

El elemento subordinación constituye la característica de toda relación de trabajo, la cual la distingue de otras, y, consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

C. Pago de Salario por la Prestación de un Servicio

Otro elemento esencial en la relación de trabajo es la remuneración que por su trabajo percibe el trabajador.

El término, salario viene del latín "salarium" es decir sal, que era la medida de pago que originalmente se entregaba a los obreros.

De esta forma, la Ley Burocrática establece que el sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada dependencia, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Es importante tener presente que los salarios mínimos de los empleados públicos deberán ser aumentados en la medida en que se aumente el salario mínimo para los trabajadores del sector privado. Esta disposición legal busca garantizar un principio de justicia social en el cual se centra la existencia del salario mínimo.

6.2. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es definida, en la Ley Federal del Trabajo como: el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El apartado B del artículo 123 constitucional comienza estableciendo en la fracción I, que la jornada de trabajo diaria máxima diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para la jornada normal.

A. Necesidad de Limitar la Jornada de Trabajo

La necesidad de limitar la jornada se debe a aspectos : médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo excesiva, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden ocasionar accidentes de trabajo y esto también va en detrimento del patrón.

En relación al aspecto psicológico, es obvio que la jornada excesiva acumula fatigas que a la larga puede causar disturbios emocionales al trabajador, y causar una disminución en su productividad.

Desde el punto de vista económico, una jornada de trabajo excesiva disminuye la productividad, al no trabajar en plenitud con todas sus facultades.

Desde el punto de vista social, la jornada de trabajo en exceso, le impide al trabajador, desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.

B. Descanso Semanal

El descanso semanal es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo. El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos de un día de descanso completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo, y para que pueda recuperar las fuerzas y parte de las energías perdidas por la misma causa

La razón de que se procure que el descanso semanal sea el día sábado y domingo, se debe a que en esos días por costumbre, las personas generalmente no trabajan y es cuando se puede reunir toda la familia y pueden convivir o realizar actividades sociales, culturales, y deportivas.

C. Descanso Obligatorio

El descanso obligatorio tiene su razón en que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la Ley.

D. Vacaciones

Las vacaciones son para que el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que esta sujeto todos los días, recupere las energías perdidas, en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Así tenemos que el legislador consignó el derecho a las vacaciones por parte de todos los trabajadores en general ; todos los trabajadores disfrutarán, en términos de la Ley, de vacaciones.

Las vacaciones en la Ley Federal del Trabajo se establecen para todos los trabajadores y para los que laboran esporádicamente y por temporada, se determinan proporcionalmente al número de días laborados.

La fracción II del apartado B del artículo 123 constitucional señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario Integro. Por acuerdo presidencial publicado el 28 de diciembre de 1972, se estableció la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de la administración pública.

La fracción III del apartado B del artículo 123 constitucional señala que los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año. Como se puede apreciar en tanto que los empleados de la iniciativa privada que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales.

Frente a esto el legislador se mostró generoso pues no sólo le reconoció al empleado público un período mayor de vacaciones sino que a diferencia del empleado de la empresa privada, este derecho a vacaciones se tiene después de seis meses consecutivos de servicio.

Otro tanto sucede con la prima vacacional, pues mientras la Ley Federal del Trabajo concede un 25% del salario durante el período de vacaciones, la Ley del trabajo burocrático, otorga una prima vacacional del 30% sobre el sueldo correspondiente.

La fracción IV del apartado B del artículo 123 constitucional consigna que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos y 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.

La fracción V del apartado B del artículo 123 constitucional, establece que a trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo.

La fracción VI del apartado B del artículo 123 constitucional consagra que solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargo al salario en los casos previstos en las leyes.

La fracción VII del apartado B del artículo 123 constitucional prevé que 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.

La fracción VIII del apartado B del artículo 123 constitucional consigna que los trabajadores gozarán derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

La seguridad en el empleo, el derecho a la capacitación y la garantía de ascenso constituyen el tripie de un servicio civil de carrera que da certidumbre al óptimo desempeño de los quehaceres laborales en beneficio de la sociedad a la que sirve, de las Instituciones del Estado y del empleado mismo.

Atento a lo anterior cabe señalar que este derecho de ascenso por medio del escalafón se interrumpe en el régimen burocrático general de la administración

pública, por lo regular, en la categoría inmediata inferior a la jefatura de departamento, por lo cual en realidad los alcances del tal escalafón dentro del esquema de un servicio civil de carrera son limitadísimos.

La fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional señala que 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 los trabajadores a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, dispone que en caso de que el trabajador haya optado por la reinstalación se le deberán pagar los salarios caídos, en tanto si la decisión, fue la separación, recibirá la indemnización la cual se integrará supletoriamente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo por tres meses de salario, aunado a los salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo correspondiente.

La fracción X del apartado B del artículo 123 señala que: los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto a una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra.

Los términos de violación grave y sistemática resultan de una imprecisión legislativa que orilla a una discrecionalidad que le toca resolver al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Pero atendiendo a los principios de justicia para el más débil, en que se basa el Derecho Social, la sola violación continua e ininterrumpida a un precepto de los enumerados en el artículo 123 constitucional apartado B, debe fundamentar la acción de huelga.

La fracción XI del apartado B del artículo 123 constitucional se refiere al régimen de la Seguridad Social de los servidores del Estado.

Así el inciso a) establece la asistencia por accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte.

En el inciso b) se establece el derecho a conservar el empleo por el tiempo que fije la Ley, con motivo de accidente o enfermedad.

El inciso c) se refiere a los derechos de la mujer con motivo de la maternidad.

El inciso d) contempla lo relativo a los derechos de asistencia médica y medicamentos para familiares de los trabajadores.

El inciso e) prevé el establecimiento de centros vacacionales y de recreación, así como la existencia de tiendas con precios preferenciales. El último inciso, que se debe a una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1972, establece las bases para acceder a viviendas baratas en venta.

La fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional, consagra que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, consagra la existencia de los regímenes jurídicos burocráticos de las fuerzas armadas, de las fuerzas de seguridad pública, y del servicio exterior mexicano.

Así esta fracción señala que los empleados públicos a los que se refiere dicha fracción se regirán por sus propias leyes.

La fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 constitucional establece que, el Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

La fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, consigna que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de la medida de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Consideramos conveniente haber mencionado los principios del apartado B del artículo 123 constitucional, ya que éstos constituyen hoy, la realidad jurídica de la que junto con otros artículos dan origen a los regímenes jurídicos burocráticos en México.

Por lo tanto es en este espacio donde encontramos las garantías sociales de los empleados públicos, los regímenes burocráticos, así como los lineamientos jurídicos básicos de la relación Estado-Empleado.

CAPÍTULO II

Antecedentes de la Seguridad Social

La Seguridad Social es una de las garantías más importantes establecidas en la Constitución en favor de los trabajadores en general, así como también de los trabajadores al servicio del Estado que es el tema que nos ocupa, por lo cual en este capítulo trataremos de resaltar que para la mayoría de los trabajadores es indispensable contar con el derecho a la seguridad social con el propósito de estar protegido y el de proteger a su familia tanto en el presente como en el futuro y esta protección abarca todo lo que se refiere a su bienestar físico, psicológico, esto es de manera integral.

Por lo anterior consideramos que los titulares de las dependencias que contratan trabajadores por tiempo determinado, violan las garantías sociales de éstos, dejándolos completamente indefensos ante las contingencias a que esta expuesto cualquier persona en el trabajo les niegan la oportunidad de hacer valer sus derechos adquiridos por el simple hecho de prestar sus servicios al Estado.

Creemos que debe desaparecer la contratación por tiempo determinado que no da ninguna garantía, ni seguridad en el trabajo, sino todo lo contrario, pierden su tranquilidad y bienestar al saber que su trabajo es sólo por algún tiempo y de ninguna manera tendrán garantizada su permanencia en el empleo y la seguridad a su subsistencia y la de su familia.

Resumiendo la idea anterior, la seguridad social es indispensable para que los trabajadores desempeñen su labor con la protección necesaria tanto en su trabajo como fuera de éste, por lo cual en este capítulo explicaremos los antecedentes de la seguridad social, con el propósito de reafirmar que desde la antigüedad el hombre por conveniencia siempre se ha unido con otros para buscar su seguridad personal y colectiva.

1. Antigüedad

Esta etapa se caracteriza porque el hombre vive bajo la amenaza de la inseguridad, por lo cual el temor lo une a las personas, identificándolo con otras, mediante el parentesco y después con la primera organización social, que era la de los ancianos.

En el origen de la humanidad, el mal como amenaza lo producen los demonios o espíritus, a quienes se debe expulsar, el hombre primitivo lo hacía usando métodos mágicos o sobrenaturales y cuando el individuo era poseído había que exorcizarlo.

Sacrifican para los dioses víctimas expiatorias humanas o animales para obtener su bondad, por ello, son muchas las gracias que el hombre primitivo o el grupo tribal espera de los dioses, y terroríficos los daños a que están expuestos.¹³

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, UNAM, México, 1995, p.45

Como podemos darnos cuenta, desde los comienzos de la vida en sociedad, la tribu o el clan que eran las organizaciones sociales en esa época, ofrecían ayuda a los miembros en desgracia con el fin de contrarrestar los infortunios de la inseguridad a que estaban expuestos.

"La vida del hombre paleolítico estuvo llena de riesgos y debe haber sido una lucha permanente entre las fuerzas de la naturaleza y el hombre indefenso frente a ellas; su vida fue una lucha despiadada entre el hombre, los animales y los elementos naturales.

El médico en la sociedad primitiva era sacerdote o exorcista, es él que conoce mejor el mundo sobrenatural; sus prácticas mágicas tienen valor simbólico y siguen las normas de un ritual elaborado.¹⁴

El hombre primitivo considera la enfermedad y la muerte como la obra de seres sobrenaturales y de hechiceros que mantienen contacto con ellos; se habla de exorcismos y de encantamientos, lo que muestra lo mágico de sus creencias.

¹⁴ SAN MARTIN, Hernán. Salud y Enfermedad. Tercera edición, Fournier, México, 1975, p. 772

A. Grecia

En Grecia al evolucionar su civilización, se dio la ruptura del mito; la medicina de los griegos ya no es considerada como magia o tabú; ya no se concibe a la enfermedad causada por la maligna influencia de dioses o demonios, esto permitió que se independizará de sus creencias mágicas y religiosas, y esto es lo que conocemos como el avance científico de la medicina.

Con estas nuevas ideas, es como Platón escribe su obra La República, en la cual imagina la solución utópica a los males sociales, en donde un Estado es una integración de quienes tienen necesidades y de quienes aportan los medios para satisfacerlas.

Si las necesidades elementales del hombre en esta sociedad son el alimento, la habitación, el vestido y el calzado, se impondrá entonces la existencia de un agricultor, de un albañil, de un tejedor y de un zapatero.

En la cúspide del Estado Platónico, los gobernantes serían escogidos de entre quienes demostrarán mayores deseos de hacer sólo lo que redundará en bien del país y de no tolerar algo en contra de sus intereses, deben ser los mejores de la sociedad.

Los guardianes cuidadosamente seleccionados, serían dueños de provisiones, y de una situación que no los distinguiría de los veteranos, y así, acostumbrados a privaciones, comerían y vivirían en común como soldados en el campamento, ya que si poseyeran casas y tierras, o dinero se convertirían en mayordomos y labradores y en lugar de ser aliados de los ciudadanos, se convertirían en sus enemigos, odiarían y serían odiados, atacarían y serían atacados, con lo que pasarían su vida entre temores desconfiando de los de afuera y de los de adentro y con esto llegaría su ruina y la destrucción del Estado.¹⁵

En esta obra lo que muestra su autor es un socialismo moderno, ya que en esta utopía la sociedad es el fin al cual se subordina el individuo. El pensamiento utópico de la obra, es satisfacer las necesidades humanas en la medida que éstas existen y se presenten en su totalidad, contrariamente a lo que impone la realidad objetiva, donde la satisfacción de la necesidad se ve medida y limitada por las posibilidades.

B. Roma

En Roma se estableció la esclavitud, posteriormente a esto, se decretó la libertad de un esclavo abandonado por su amo a causa de enfermedad o vejez, siguiendo estos preceptos se prohibió matar a los esclavos sin sentencia de un

¹⁵ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Op. Cit. p. 46

magistrado, después se instituyó que los esclavos maltratados por sus amos podían quejarse ante los magistrados.

Opinamos al respecto que se dio un avance trascendental, puesto que poco a poco fue desapareciendo el autoritarismo de los señores poderosos frente a sus esclavos, ya que como veremos más adelante se establecieron normas en favor de los débiles.

En el Derecho Romano, el poder autocrático del Pater Familias sobre las personas y bienes de sus hijos fue decreciendo por medidas legales, como la de Caracalla, que prohibió la venta de los hijos, salvo en caso de extrema miseria; la de Adriano que castigaba los abusos del derecho del padre a matar a sus hijos; los de los Emperadores Antonino Pío y Marco Aurelio abolieron la facultad del progenitor para obligar a su hijo o hija a divorciarse de su esposa o marido con quien había vivido en matrimonio; los de Augusto quién concedió a los soldados que estaban bajo patria potestad, el derecho de usar con independencia la propiedad que hubieran adquirido durante su servicio en el ejército.

Por su parte Epicuro enseñó que la felicidad y los intereses de los individuos son prioritarios a los de la sociedad, y que ésta y el Estado existen solamente para proteger al individuo. El objetivo era el placer del alma o sea el espiritual no el placer corporal.

En Roma aparece la sociedad de socorros mutuos, tenía como propósito la practica de la caridad; una nueva moral, impulsa a la solidaridad humana, lo que

obliga a proporcionar alimento y enterrar a los muertos pobres, proteger a los indigentes y huérfanos, auxiliar a los ancianos, todo esto con el objeto de mitigar los efectos de la inseguridad social.

2. Edad Media

La Edad Media se inicia con las migraciones de pueblos; la presencia de grupos violentos obliga a los germánicos, ostrogodos, visigodos, francos y borgoñones entre otros a abandonar las tierras que ocupaban; los malos usos, la codicia y los abusos de poder de los nobles y burgueses fueron haciéndose cada vez más asfixiantes.

La ayuda al prójimo, concretamente, la ayuda al necesitado y al desvalido, se materializa en el ejercicio de la caridad de tipo religioso, desinteresada de una recompensa terrenal y merecedora de una recompensa celestial.

Todo en aquellos días, estuvo dominado por la teología. "se dio gran énfasis a los aspectos caritativos y el cuidado de los enfermos fue una obligación de los monasterios, iglesias, obispos y párrocos, conventos y monasterios, crean establecimientos para socorrer las necesidades humanas, escuelas para enseñar, a los huérfanos .

En la Edad Media, los médicos eran monjes y la iglesia los mantenía con el fin de que curaran a los enfermos, como parte de la caridad cristiana, pero el propósito principal era la salvación del alma del paciente más que curar sus enfermedades¹⁶

En las organizaciones de caridad, existen personas que prestan materialmente el servicio, y tanto las que lo sufragan con su dinero o con sus propiedades como las que organizan y dirigen, trabajan y se sacrifican sin la esperanza de premio en la vida terrenal su recompensa estará en la otra vida; quien recibe el beneficio, el asistido o socorrido, es el favorecido.

La ayuda no es medida por la necesidad en sí misma: la necesidad creaba la causa del servicio, pero la cuantificación de la ayuda o del servicio ofrecidos lo constituían y limitaban las disponibilidades económicas con que contaba la institución o la fundación caritativas.

A. Gremios y Guildas

En esta época aparecen las Guildas, que eran asociaciones de defensa y asistencia, propias de una fraternidad; la participación de los pobres, la asistencia mutua en caso de enfermedad, la solidaridad defensiva ante agresiones, son sus normas típicas: también surge el Gremio que no es otra cosa que agrupaciones de hombres dedicados a la misma actividad, el Gremio es la corporación de artesanos.

¹⁶ SAN MARTIN, Hamán. Salud y Enfermedad. Op. Cit. p. 776.

Las corporaciones de artesanos entregaban a los socios pobres y enfermos parte de sus rentas en forma de subsidios; es en el gremio donde surge, como vínculo comunitario el espíritu e interés profesional.¹⁷

B. Ordenes Mendicantes

En la Edad Media surgen las Ordenes Mendicantes y como ejemplo tenemos las fundadas por San Francisco de Asís y San Benito, no esperan los franciscanos al pobre, van en su busca, averiguan donde hay un enfermo para acudir en su socorro y cuidarlo, donde hay desgracia ofrecen consuelo, conviven con el miserable, dan consejo y otorgan ayuda.¹⁸

C. Seguros Privados

Así también se crean los Seguros Privados; el seguro marítimo es la primera forma de seguros que aparece y de él nacen las demás aplicaciones; posteriormente aparece la primera norma jurídica, que regula cabalmente los riesgos, en la que se

¹⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Op. Cit. pp. 49 y 50.

¹⁸ *Ibidem*, p. 50

establece minuciosamente el seguro contra la huida de esclavos, son características del aseguramiento, la obligatoriedad en cuanto a los esclavos mayores de 10 años, con valor fijado por su dueño, pagando por los asegurados una prima anual.

En caso de siniestro, esto es, si ocurría el riesgo previsto de la fuga del esclavo y no se le restituía en poder de su dueño en el plazo de dos meses, el seguro pagaba al propietario el importe del valor asegurado.

Es el primer ejemplo de un seguro a prima fija, que se aplicará al seguro del mar. Con el seguro marítimo se ha definido el concepto de riesgo y se inicia la técnica del aseguramiento, luego se extiende el aseguramiento y su técnica será aplicada a otras clases de riesgo.

El concepto de riesgo, apropiado para el seguro privado, se separa fundamentalmente del de desgracia, no es ya el favorecido, sino quien ostenta un derecho a la compensación por riesgo cubierto.

3. Transición a la Epoca Moderna

En el siglo XVI en Inglaterra la situación social de aquel entonces era la siguiente: aumentaba la miseria, las industrias de tejidos de lana se habían

desarrollado de modo extraordinario, por lo que la cría de cameros se convirtió en una fuente de ganancias. La vida de los campesinos fue difícil ya que se quedaron sin ocupación y sin alimento, estaban en la miseria.

En esta época muchos de los súbditos del Rey, arruinaron iglesias ciudades, además aumentaron las antiguas rentas y también elevaron los precios de toda clase de alimentos como: trigo, ganado, pollos, huevos, y otras clases, casi el doble de lo que se había pagado.

La asistencia social en Inglaterra se volvió necesaria; el Gobierno asumió la función que había sido cumplida en parte por las instituciones de caridad, se promulgó un estatuto el cual disponía que alcaldes, jueces y otros funcionarios practicarán una búsqueda de indigentes, de ancianos o incapaces para el trabajo quienes subsistían de limosna.

Se estableció un registro especial con el fin de otorgar a las personas afectadas una cédula de identidad con autorización para solicitar caridad.

Los Gremios, Guildas y Cofradías van decayendo, se les acusa a estas organizaciones de oficios, de ser monopolios con el fin de subir los precios, pero a pesar de todo no desaparecieron por completo.

También surgieron las Ordenanzas de Bilbao las que rigieron en toda España, en éstas se regulan los seguros y se da la definición del contrato como hoy se

entiende, existen dos formas de pólizas, uno para mercaderías y otro para los navíos, se autoriza el seguro para navegantes y viajeros, en previsión de caer cautivos, sin derecho para los sucesores de cobrarlos en caso de fallecimiento.

Estaba prohibido el seguro de vida, que al parecer tenía mala fama, sin embargo surge la necesidad de este tipo de seguro y esto propicia la creación de montepíos que otorgan pensiones de supervivencia; el seguro de vida se institucionaliza por fin en Inglaterra.

A. El Poder de la Iglesia

Conviene resaltar la situación política, económica y social, que era la siguiente: los burgueses, grupo enriquecido en las artesanías y en el comercio, inquieta tanto a los populosos como a los opulentos, por su parte, los segundones de las familias ricas, dedicados a la iglesia, a las letras o milicia, son los aliados de la monarquía.

Surge el concepto ideal del Estado Perfecto, que fue un noble sueño, con dos caminos, uno en lo temporal y otro en lo espiritual, ambos en armonía para lograr la conservación de la paz.

Aparece la figura de Dante Alighiere que distingue, " las dos finalidades del hombre: felicidad en la tierra vida en el cielo, y con esto demuestra la independencia de ambas potestades, con las cuales se puede obtener los dos bienes fundamentales.

Plantea la necesidad de dos universalidades: una para todos los hombres como miembros de la sociedad terrenal y otra como almas destinadas a formar parte de la sociedad ultraterrestre y eterna. Ni el Emperador deriva su autoridad de la iglesia, ni la iglesia esta sujeta al Emperador.¹⁹

Dante, separa la tierra del cielo, la vida política de la religiosa, el reino de la justicia y el reino de la caridad, la vida de los seres vivientes y la de los inmortales.

B. Importancia del Estado

En esta época tuvo gran importancia el Estado, ya que las funciones: sociales, docentes y de beneficencia, que realizaba la iglesia pasaron a ser del gobierno.

El Estado llegará a ser una institución al servicio de la utilidad común para crear el bienestar de todos, se sostiene que el Estado debe asistir a los humildes en los casos de riesgo; es propio de la piedad y de la justicia amparar a los desvalidos y a los indigentes, criar a los huérfanos, auxiliar a los necesitados, éste es el principal oficio del soberano.

4. Liberalismo

La Revolución es un cambio radical provocado por la ineficacia de un sistema, para dar a los integrantes de la comunidad un mínimo de bienestar. La frase genial de Francois Mitterrand se aplica a todas las luchas, " El poder es un equilibrio de fuerza", cuando esa armonía se rompe, el titular, del poder desaparece.

Rousseau, considera que el hombre libre es feliz plenamente, que la civilización la vida en comunidad y la sumisión al Estado constituyen la infelicidad y la corrupción.

Montesquieu estima que la autoridad cae en el abuso; cuando se encuentra en una sola mano, ésta se excede mortalmente; y continúa diciendo que para que el poder no sea abusivo hay que dividir la autoridad en distintas funciones, relacionadas de tal manera que puedan compensarse y limitarse mediante un equilibrio.

Hace la semejanza con los principios de la física con la sociedad; el equilibrio no se logra en una gráfica o en un círculo, sino en el punto en que la contraria presión deja de mover los elementos y provoca una aparente quietud. Esta calma no se debe a la pasividad, la calma resulta al contrario de la presión constante y permanente de fuerzas divergentes.

¹⁹ Ibidem, p. 56

Las doctrinas del pacto social y la del equilibrio de los poderes dan al espíritu y el mecanismo del Estado liberal y democrático.

La reacción contra los abusos del poder y del doctrinarismo liberal de la Ilustración inspiraron las Declaraciones de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que fueron la base de la Independencia de los Estados Unidos de América en 1776 y de la Revolución Francesa en 1789.

La doctrina contenida en las Declaraciones de Derechos señala la dogmática de todas las constituciones modernas: división y equilibrio de poderes; la organización del Estado: todo para que no se pudieran vulnerar los derechos individuales sagrados, inalienables e imprescriptibles en favor del hombre y para el ciudadano.

En el aspecto laboral, en el juego de voluntades es más poderoso el patrón o la empresa ya que determina a su arbitrio, las condiciones que ofrece al desocupado para que éste las acepte o, en su caso, las rechace, y todavía en el supuesto más normal de apremio y urgencia económica, imponerlas al que solicita por necesidad; en este supuesto, desventuradamente frecuente, no existe igualdad entre los contratantes.

En este ambiente donde se organizan, regulan y favorecen las cajas de pensiones y de seguros privados por cuyo medio los individuos ponen en práctica su propia previsión.

Al mismo tiempo que va creando servicios de beneficencia (asilos, hospitales, manicomios), el Estado impone medidas de higiene industrial, de prevención de accidentes; limita las jornadas de trabajo y prohíbe las actividades peligrosas, así como el trabajo por razón de edad.

5. Seguros Privados

A. Ley de Distribución de Probabilidades

Por las razones mencionadas anteriormente empiezan a incrementarse los seguros privados por lo cual con el seguro de vida es necesario la perfección del cálculo de probabilidades cuyo valor para la ciencia del seguro, depende, de los datos estadísticos que se reúnan.

Con motivo de la peste negra en Londres, no se hace esperar la ampliación de las estadísticas, primero se analizaron las listas de mortalidad, posteriormente se llevaron registros muy completos, que contenían, entre otros datos, la edad en la que había muerto cada persona; con esto los hombres de ciencia estudian las expectativas de vida.

Edmund Halley, reconocido como el más brillante matemático y astrónomo de esa época, fue designado para trabajar sobre esos materiales. El resultado de sus trabajos se difundió en documento sometido a la Royal Society: un cálculo sacado de

los grados de mortalidad basado en las tablas de nacimiento y de los decesos, este fue el primer intento para averiguar los precios de las anualidades sobre vidas.

B. Ley de los Grandes Números

Después de tratar sistemáticamente la teoría de las probabilidades, se prueba por primera vez la Ley de los grandes números que se basa en la aplicación del cálculo de probabilidades a los fenómenos empíricos, considerados como casuales, tendiendo de esta manera un nexo entre la teoría y la práctica, que logra la aplicación de este cálculo al seguro privado y social.

En la Ley de los Grandes Números, el valor de la prima es inversamente proporcional al número de los riesgos asegurados, la contribución puede, al ser calculada, comprender el riesgo, los gastos generales y la utilidad.

El costo es la base del precio de venta, que debe ser suficiente como para cubrir íntegramente a aquel y permitir además una utilidad, por lo que la prima constituiría un factor del costo recuperable por medio del precio o, lo que es lo mismo pagada por el consumidor, de esta manera, se asegura gravar el consumo.

C. Seguro de Vida.

Al irse desarrollando estas probabilidades, los seguros individuales de vida constituyen un ahorro para los asegurados y representan un pasivo a largo plazo para la aseguradora; aunque los riesgos son realización cierta, este acontecer es indeterminable y por ello pueden cubrirse mediante pequeñas primas entregadas durante bastante tiempo.

Este seguro tiene una fuente diferente de daños; no grava el consumo porque no puede ser un elemento del costo que se difunde en el precio; el individuo mismo es quien lo paga que prevé el riesgo y se asegura por medio de un esfuerzo o sacrificio personal que le permite un ahorro en provecho propio o en provecho de sus beneficiarios en caso de muerte.

El seguro de vida, con capitales pagaderos o la muerte del asegurado comenzó en el año de 1762, por primera vez se fijaron primas según la edad, basadas en la tabla de mortalidad.

El seguro privado se generaliza tanto en el daño de las cosas, como en las personas; la vida económica y social sufre una gran transformación con la Revolución Industrial.

6. Socialismo

El crecimiento obrero y su concentración en las ciudades y en la fábricas, el aumento del consumo y de la producción al mismo tiempo que la elevación de los gastos públicos por parte del Estado como consecuencia de las funciones que va a asumir (construcción de carreteras, pavimentación, alumbrado público, el mejoramiento de las condiciones sanitarias y otras) Esto se refleja en los costos de producción y en consecuencia sobre los precios.

El salario real baja y resulta insuficiente para satisfacer las necesidades primarias del trabajador. El sistema fundado en el ahorro individual y el seguro privado, no actúa para corregir ni para compensar los riesgos de tipo biológico con repercusión económica.

La evolución de los implementos de trabajo y la necesidad de reducir los costos, en un sistema de libre competencia, hacen que se verifique en mayor proporción otra causa de inseguridad social: el desempleo, como el problema que se presenta con más frecuencia y afecta aun mayor número de personas.

Los trabajadores con empleo crean una mayor oferta de brazos, en proporción a la demanda de los industriales; así, el libre juego de la oferta y la demanda envilece los salarios.

El problema social se formula claramente: lo que el hombre necesita, por razón humana es satisfacer sus necesidades en la medida que éstas existen, no en la medida en que el libre juego del proceso económico lo permita.

Los postulados de justicia social, se realizan por dos vías: una por la transformación total de la sociedad, haciendo desaparecer las clases sociales, la propiedad y la libertad individuales; y la otra, manteniendo esta libertad individual junto con las estructuras generales y otorgando a la función reguladora del Estado un contenido de justicia social con el fin de limitar el libre juego de las fuerzas económicas.

Uno de los puntos importantes del Socialismo es, que la masa obrera trata de satisfacer sus necesidades mediante aumentos de salario, mejoramiento de las condiciones de trabajo y la implantación de la previsión, se inicia el movimiento a fin de establecer jornadas que no agoten al obrero, remuneradas con salario suficiente y prestaciones sociales que impliquen responsabilidad patronal en caso de inutilización total o parcial por accidentes, o enfermedad o edad del trabajador. Los sindicatos se proponen lograr contratos de trabajo con condiciones aplicables a toda empresa.

Carlos Marx , fue un socialista y escribió su obra El Capital, en 1867; en esta obra plasma los siguientes pensamientos: la necesidad de una lucha de clases y de movimiento proletario; así el capitalismo iría debilitándose por la agresiva concentración de la riqueza en manos de unos pocos; sus ideas se basan en la primitiva sociedad sin clases.

Asimismo escribió otra obra denominada *El Manifiesto del Partido Comunista*²⁰ en 1868, en la cual asentó con letras indelebles: dondequiera que ha conquistado el poder, la burguesía ha destruido las relaciones feudales, patriarcales; las arraigadas ligaduras feudales que ataban al hombre a sus superiores naturales, las ha desgarrado sin piedad para no dejar subsistir otro vínculo entre los hombres que el frío interés, el cruel pago al contado ha ahogado el sagrado éxtasis del fervor religioso, el entusiasmo caballeresco y el sentimentalismo del pequeño burgués en las aguas heladas del cálculo egoísta.

Ha hecho de la dignidad personal un simple valor de cambio, ha sustituido las numerosas libertades escrituradas y bien adquiridas por la única y desalmada libertad de comercio. En una palabra, en lugar de la explotación velada por ilusiones religiosas y políticas, ha establecido una explotación abierta, descarada, directa y brutal²⁰

El socialismo fue apoyado por destacados profesores y penetro profundamente en la conciencia de los hombres y su finalidad es la urgencia de hallar remedios y ponerlos en práctica, sobre todo a favor de los débiles y por ello los más afligidos.

También destacaron en esta postura otros socialistas y en contraposición surgen anarquistas que están en desacuerdo con los socialistas.

²⁰ BAEZ MARTINEZ, Roberto. *Derecho de la Seguridad Social*, Trillas, México, 1991, pp. 13 y 14

7. Seguro Social en Alemania

Ocurren con frecuencia accidentes producidos por máquinas movidas por fuerzas físicas: las de vapor primero y después las de electricidad y de motores de combustión interna, las cuales representan un factor permanente de siniestros, que en el menor de los casos producen imposibilidad temporal del trabajador, y, en otra incapacidad permanente para laborar e incluso la muerte.

La observación directa de estos casos, es posible gracias a la concurrencia de trabajadores en una sola clase de producción, se percata del fenómeno material en sí y la necesidad de evitarlo, lo mismo para la prevención de los riesgos que reduzcan su frecuencia como para la reparación de los daños causados por estos riesgos, si ocurrieran.

La similitud de labores y la igualdad de trabajo, con el interés común de luchar para remediarlo, actúan en la mente y en la voluntad de los trabajadores, iniciándose la formación de sindicatos que representan, frente al empresario, las aspiraciones de los asalariados.

* Las fábricas requerían mayor producción y las máquinas desplazaban a los trabajadores, quienes debían someterse a las exigencias de los patrones; la

acumulación de grandes capitales volvió ciegos a sus poseedores; si producían más requerían más mercado y compradores, por lo que mantener e incrementar el poder adquisitivo de sus propios trabajadores ampliaría el mercado y garantizaría el consumo. La inestabilidad y la falta de empleo generan intranquilidad y desconfianza; el raquítico salario aunado a su bajo poder adquisitivo, hacen tambalear estructuras y a los gobiernos ²¹

El movimiento socialista fue adquiriendo gran fuerza, ya que todos los factores económicos negativos fueron conjuntándose en los países industrializados. El socialismo aprovechó esta situación para dar pelea. Se proponía cambiar a los poseedores del poder y sustituirlos por los proletarios, lo cual fue un error, pues los débiles nunca pueden ser poderosos por temor e ignorancia en el empleo de su fuerza, pero a pesar de las reuniones frecuentes y de la unión de trabajadores, era poco lo que se lograba en el reconocimiento de derechos. Las leyes consignaron mínimas garantías para los trabajadores, sin embargo el patrón tuvo la primacía de limitar y condicionar el derecho. ²²

Ante la fuerza del socialismo, hubo varios movimientos para apagarlo, uno fue mediante una legislación contra las tendencias de la social-democracia. Se establecieron los seguros sociales como instrumento político para atraer a los económicamente débiles, unirlos en torno al Estado y robustecer la autoridad de éste para contrarrestar, mediante la implantación de los seguros sociales, la acción de los

²¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Op. Cit. p. 67

²² *Ibidem*, pp. 67 y 68

riesgos que con mayor frecuencia estaban expuestos los trabajadores en general y sus familias

La primera Ley de un auténtico Seguro Social fue la del Seguro Obligatorio de Enfermedades, establecida el 13 de junio de 1883, la segunda el 6 de julio de 1884 sobre seguro de accidentes de trabajo de los obreros y empleados de las empresas industriales; y la del 22 de junio de 1889, con el seguro obligatorio de invalidez y de vejez. Si un trabajador caía enfermo, el seguro de enfermedad le proporcionaba atención médica y ayuda financiera

Los gastos del seguro de accidente eran sufragados por el patrón; los del seguro de enfermedad se repartían entre la empresa y el empleado, así como los de invalidez y vejez, con ajuste al monto de sus participaciones, tanto patrones como trabajadores intervenían en la administración del Seguro Social.

Dichas leyes establecieron los lineamientos del Seguro Social en lo futuro, sus características principales son:

- a) Participación del trabajador en el costo del seguro, salvo en el de accidentes de trabajo, íntegramente sostenido por patrón.
- b) Participación del Estado, en representación de la sociedad interesada en el sostenimiento de los seguros de invalidez, vejez, enfermedades y maternidad.
- c) Administración del sistema de seguros, con intervención de los patrones y trabajadores.

Los Seguros Sociales Alemanes estaban integrados por las siguientes ramas:

1. Seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales
2. Enfermedad y maternidad
3. Seguro obligatorio de invalidez, vejez y muerte, dividiéndose en:
 - a) Seguro de los obreros
 - b) Seguro de los empleados
 - c) Seguro de los mineros
4. Seguro contra el paro involuntario de labores.

8. El Seguro Social en Inglaterra

Las causas que originaron el establecimiento del Seguro Social fueron: la atención a los pobres, la Revolución Industrial, las leyes de los pobres y el crecimiento de las fábricas, entre otros factores, configuran un sistema de mucha efectividad.

En Inglaterra el Seguro social obedece a la iniciativa gubernamental, más que otra cosa con un interés político, de instaurar los seguros, como una medida para anticiparse al movimiento socialista revolucionario.

Las ideas de David Lloyd en 1906, quién señaló que: " No quiero decir que la riqueza de este país, hubiera de distribuirse por igual entre todos sus habitantes; lo

que afirmo es que la Ley, al proteger a algunos hombres en el disfrute de sus inmensas propiedades, debe procurar que quienes producen la riqueza, sean protegidos con su familia, en lo precario de su situación, actualmente no pueden adquirir los artículos de primera necesidad para la vida, por causa ajenas a su voluntad; o sea que la riqueza para poder ser disfrutada por sus poseedores tendría como condición, contribuir a la subsistencia digna de quienes imposibilitados para mantenerse por sí mismos."

En 1870, el sacerdote, William Lewery, propuso un sistema de seguros contra la vejez y las enfermedades; estas ideas motivaron a elaborar un plan para establecer un seguro voluntario para la vejez con aportaciones del Estado, lo que deriva varias sugerencias, como la del programa para el pago de una pensión de cinco chelines semanales a cada persona, después de los 65 años de edad, con cargo a fondos procedentes de contribuciones, sin tomar en cuenta la necesidad y si hubo contribución previa.

En 1889, se creo una comisión para el estudio del problema de los ancianos pobres, que se pronunció a favor de un sistema de pensiones; así, se expidieron normas legales de previsión y seguridad social, destinadas a proteger el derecho al trabajo y la defensa de los trabajadores, y algunas de estas fueron: en 1908 la Ley de Pensiones Para la Vejez y la Ley Reguladora del Trabajo en las Minas de Carbón, señalando una jornada de ocho horas; en 1909, la Ley de Bolsas de Trabajo, con un sistema contra el paro forzoso, la Ley de Proyectos Ciudades, para proporcionar casas baratas a los obreros, en 1911 primera legislación de Seguros Sociales, esta

disposición se limitaba a cubrir enfermedades de invalidez únicamente, en 1925, se extendió el principio del seguro a los riesgos de vejez y muerte.

Las leyes de pensiones para viudas, huérfanos y ancianos disponían el pago de estas pensiones a las viudas de los asegurados y establecían beneficios a los hijos menores y huérfanos; los asegurados y sus esposas adquirían el derecho a la pensión al cumplir los 65 años de edad.

En 1941 se realiza un estudio de los seguros sociales, por una comisión quedando asentado el principio de cuotas fijas, independientes del salario; se reconoce la importancia a la salud, tanto para la familia como para la Nación, que se encomienda su protección a un servicio de salubridad que asegure cualquier tratamiento médico.

9. El Seguro Social en los Estados Unidos de América

El sistema Estadounidense permite la conexión de los siguientes servicios:

- a) salud pública
- b) servicios hospitalarios
- c) actividades médicas
- d) seguros sociales
- e) asistencia pública

En la Ley de Seguridad Social de 1935, se tomo en cuenta principalmente los riesgos continuos de la inseguridad a la que por lo general se enfrentan las familias, año tras año, dicha Ley mostró la justicia de sus objetivos, la factibilidad de atacar la inseguridad social por medio del seguro social y la asistencia pública.

A continuación señalaremos el Panorama Internacional, y tenemos que en Amsterdam, se acordó una resolución sobre los seguros sociales, que puede ser considerada como antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Los trabajadores de todos los países deben exigir instituciones propias para prevenir la enfermedad, los accidentes y la invalidez para darles, el derecho de obtener suficientes medios de vida y de asistencia durante el tiempo que no les sea posible trabajar por razón de enfermedad, de accidente, de invalidez, de vejez, de embarazo, de maternidad o de parto.

Los trabajadores deben exigir que las instituciones de seguros sean confiadas a la administración de los propios asegurados y que se concedan las mismas ventajas a todos los obreros y empleados del país.

Después en 1927 se fundó la Asociación Internacional de Seguridad Social, con cincuenta y ocho países de Europa, América Latina y Oriente; se reconoce que la inseguridad es permanente y universal; en 1944 la Organización Internacional del Trabajo, recomendó la garantía de los medios de existencia, para compensar la

necesidad y prevenir la indigencia, ayudando al trabajador por causa de incapacidad, la vejez incluida así como a la familia.

Se establece la base del seguro social obligatorio: la asistencia social deberá atender las necesidades no cubiertas por el seguro social obligatorio.

En la asamblea de la Asociación Internacional de Seguridad Social, celebrada en Roma en 1949, comprende los aspectos más importantes de esta materia:

- a) Aplicación de medidas de protección a la madre y al hijo.
- b) Garantía de los medios de existencia por seis semanas antes y seis después del parto, para mujeres que trabajen.
- c) Subsidios familiares adecuados al nivel de vida de las personas, tomando en cuenta las condiciones de vida de cada país.
- d) Las fuentes de financiamiento de la estructura económica dependen de ésta, que varía en cada país.
- e) La participación tripartita de los asegurados, patrones y poderes públicos ha prevalecido desde su origen en el financiamiento de las instituciones de seguros sociales.
- f) La Asociación Internacional de Seguridad Social, debe promover el intercambio de información sobre el financiamiento de la Seguridad Social en los diversos países, así como la elaboración de estadísticas.

Después se emitió la Carta de Buenos Aires, promulgada en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social en 1951, en la cual se emitieron las siguientes declaraciones:

a) El equilibrio entre los principios de libertad mediante la integración de los derechos individuales con los derechos sociales, y con una conciencia colectiva de justicia social.

b) La elevación del salario, mediante la protección biológica integral orientada a mantener a la población en las mejores condiciones de salud y de capacidad de trabajo.

c) La acción del Estado en materia de seguridad social debe basarse en el derecho que tiene el hombre de ser protegido por la sociedad ante la necesidad.

d) Para el logro de la Seguridad Social esta debe ser decidida por cada país, de acuerdo a su realidad nacional.

e) Asegurar la participación y la colaboración de los interesados, para la elaboración, organización y realización de la Seguridad Social, así como el respeto de sus derechos por medio de garantías que aseguren su reconocimiento.

f) Debe fomentar la cooperación entre las naciones del continente americano, a fin de resolver los problemas de Seguridad Social.

10. Antecedentes en México

A. Constitución de 1917

Después de la Revolución de 1910, se fueron consagrando las leyes que garantizaban el disfrute de los derechos mínimos para los mexicanos; pero ni siquiera por este movimiento se logró una mejor distribución de la riqueza y tampoco pudo elevarse el nivel de vida de la población que seguía marginada en la ciudad y en el campo; las leyes quedaban como simples normas declarativas, carentes de aplicación.

En 1912, el Primer Jefe, expidió un Decreto que en su artículo segundo se ordenaba la promulgación y vigencia, de disposiciones para establecer un régimen de igualdad entre todos los mexicanos.

En 1914 se estableció el principio del Estado de servicio social, con la obligación de organizar a la sociedad en una estructura permitiendo la protección de los débiles frente al libre juego de las leyes económicas.

Después del triunfo de la Revolución, en el estado de Yucatán, se dictó la Ley del Trabajo en 1915, establecía que el gobierno fomentaría una asociación mutualista en la que los trabajadores fueran asegurados contra los riesgos de vejez y muerte.

En 1916, Venustiano Carranza, prometió que durante el período de lucha, todas las leyes estarían encaminadas a redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en que se encontraban.

El artículo 123 Constitucional en su texto original, disponía: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes: las cuales regirán el trabajo para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y, de manera general, todo contrato de trabajo "

La fracción " XXIX.- Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular."

Sin embargo la disposición fue buena pero no efectiva, porque no se aplicó, además el hecho de dejar el ámbito de las entidades la expedición de leyes sobre el trabajo, fue imposible, ya que como se conoce que desde la época prehispánica, los reinos seguían al monarca como centro de toda la actividad política, social y económica; por lo cual las leyes que se expedieron en los Estados no se aplicaron.

Posteriormente con la Independencia, se pensó descentralizar la vida política, permitiendo un crecimiento regional, sin embargo, todo actuar se volvía en el centro,

en espera de la señal, por eso no tuvo éxito la disposición que facultaba a los estados a legislar en materia de trabajo y del seguro social, a pesar de lo avanzado del artículo 123.

En 1921 Alvaro Obregón ordeno la elaboración del Proyecto de Ley del Seguro Social que había de aplicarse en el Distrito Federal y que fue enviado al Congreso; en su exposición de motivos se reconoce que las desgracias que affigen a las clases trabajadoras, no se deben a la falta de leyes sino a las dificultades de su aplicación y los derechos se convierten en simples derechos teóricos, porque dejan a los trabajadores la tarea de exigir su cumplimiento, y la realización tiene que llevarse a efecto dentro de una legislación aplicada, costosa y tardía.

El Código del Trabajo de Puebla, estableció que los patrones podía sustituir el pago de las indemnizaciones por riesgos profesionales, mediante seguros contratados a sociedades legalmente constituidas y aceptadas por la sección del Trabajo y Previsión Social.

Las leyes del trabajo de Tamaulipas y Veracruz de 1925, contenían la disposición de que los patrones podrían sufragar sus obligaciones en los casos de enfermedades o accidentes profesionales de los trabajadores, mediante un seguro contratado a su costa con sociedades que pudieran otorgar garantía con aprobación de los Estados.

Los patrones que optaron por asegurar a sus trabajadores no podían dejar de pagar las cuotas sin causa justificada, así los trabajadores y las aseguradoras tenían

acción para obligar al patrón por medio de juicio sumario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Paralelamente a la expedición de leyes estatales, el Gobierno Federal llevó a cabo los primeros intentos a fin de establecer su sistema de seguros para los trabajadores y empleados a su servicio.

B. Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925

En 1925 se expide la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, conforme a la cual los funcionarios y empleados de la Federación del Departamento del Distrito Federal y de los Gobiernos de Territorios Federales, tenían derecho a recibir una pensión al llegar a los cincuenta y cinco años de edad con treinta de servicios o cuando quedaren inhabilitados para el trabajo; en caso de muerte del trabajador, tienen derecho a pensión los beneficiarios.

El financiamiento de este seguro se cubrirá mediante aportación del Gobierno Federal y de los empleados, que generaban una especie de fondo de ahorro con posibilidad de retirarlo al dejar de trabajar, lo que implicaba la pérdida de antigüedad y derechos adquiridos, salvo reintegro que se efectuara; se creó un organismo administrador, desconcentrado de la Secretaría de Hacienda, denominado Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro.

En noviembre de 1928, se estableció el Seguro Federal del Maestro, por Decreto del Ejecutivo Federal, donde se ordenaba la constitución de una mutualidad, con el fin de auxiliar a los deudores de los asociados fallecidos.

Las leyes laborales de los Estados de Aguascalientes e Hidalgo, expedidas también en 1928, previnieron la instauración de seguros: la del Estado de Hidalgo, disponía: " Se declara de utilidad pública el establecimiento de instituciones, corporaciones o sociedades que tengan por objeto asegurar a los trabajadores contra los accidentes o enfermedades profesionales, y las autoridades deberán darles toda clase de facilidades para su organización y funcionamiento "

Los intentos legislativos produjeron dos resultados:

a) Sólo algunos Estados consignaron en las leyes del trabajo disposiciones relativas al Seguro Social; se dejaba a elección del patrón hacer frente a la responsabilidad derivada del riesgo de trabajo o adherirse a un sistema de seguro.

b) El Gobierno Federal, al crear el Seguro para sus empleados y funcionarios o la mutualidad para los maestros acreditaba las dificultades a las que se enfrentaba debido a condiciones económicas y presiones; esto repercutía en los Estados y demoraba la creación de leyes y sistemas de seguros.

En 1929 se formuló una iniciativa que obligaba a los patrones y obreros a depositar en una institución bancaria del 2 al 5 por ciento del salario mensual, con el objeto de constituir un fondo de beneficio para los trabajadores, condición que se dejó en el momento en que se formuló.

* Siguiendo con la idea de la seguridad social hemos aprendido que desde el período paleolítico la lucha por obtener la seguridad ha sido el mayor reto de la inteligencia del hombre, también las muestras que ha dado para ampliar su cultura, demuestran que la organización de los pueblos ha tenido como una constante procurar la seguridad del grupo para favorecer la subsistencia y el progreso.

Sin duda, desde tiempos del hombre del Cro Magnon, del Homo Faver , la presencia de las enfermedades, el hambre, la inclemencia del tiempo, el pauperismo, la insalubridad y la ignorancia han sido la esencia de la necesidad y el continente en el que interactúan las fuerzas sociales a favor y en contra de la inseguridad.

Además la diferencia de aptitudes, la concentración injusta de la riqueza por un lado, y la debilidad física, económica, social y política de los hombres y los pueblos por el otro, han provocado un mundo clasificado en categorías: primera, segunda, tercera y aún más todavía la de los proletarios ²³

Así en concordancia, con los Sentimientos de la Nación, de Morelos el inmortal " Siervo de la Nación ", se puede decir que la " Seguridad Social es el instrumento más importante de la política social para liberar a los pueblos del peligro de la indigencia. Como producto de la constante lucha contra la miseria, recibe, en una acción transformadora todos los elementos positivos de las antiguas beneficencias

²³ BAEZ MARTINEZ., Roberto. Derecho de la Seguridad Social, Op. Cit. p. 20

y corporaciones, del mutualismo, las sociedades gremiales, y los sindicatos; de la asistencia pública y privada .

Todas estas instituciones creadas por el ser humano han provocado afortunadamente la superación de los conflictos y contradicciones de la sociedad, pero se han visto importantes por la magnitud del fenómeno de la inseguridad, prueba de ello es la existencia del tercer mundo, la explotación del proletariado y los grupos de campesinos inactivos.

El surgimiento de la seguridad social ha significado la única solución verdadera para los hombres, al postular esta una razón con calidad humana mucho más amplia y profunda; como disciplina y como idea, se limita a servir a la raza humana para dar satisfacción a sus necesidades espirituales y materiales mediante un orden jerárquico, pero como expresión jurídica no se limita a asegurar la existencia física y la libertad espiritual del hombre, sino que agrega algo muy importante el de una existencia digna²⁴

24

Alberto Trueba Urbina afirma, * que el derecho de previsión social para los trabajadores nació con el artículo 123 constitucional, este derecho es sólo el punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres humanos. Así quedarían protegidos y tutelados no solo los trabajadores, sino la gente económicamente débil.

²⁴ *ibidem*. p. 22

Nuestros textos constitucionales pasaron de la previsión a la seguridad social, pues la Ley del ISSSTE se considera de utilidad pública y ella comprende seguros de invalidez, de enfermedades y accidentes, así como otras con diferentes fines ²⁵

Al aceptarse la teoría de los riesgos profesionales, se fija responsabilidad de los patronos (Estado), y se creó el medio adecuado para que surgiera la previsión social, con apoyo en la idea que el patrón al crear un riesgo, debe responsabilizarse por los daños que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo.

Por lo que, tanto la previsión social como la seguridad social, se desarrollaron a partir de la idea de que si el riesgo, fenómeno social, se produce de las estructuras económicas y sociales imperantes, afectando no solo la paz, sino también al bienestar social, entonces los riesgos, o por lo menos reducir sus consecuencias le corresponde a la sociedad, por conducto de todos sus miembros que forman la comunidad.

La Constitución de 1917 es la primera declaración de derechos sociales, por consiguiente, es la norma fundamental del derecho social positivo consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integran el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social.

Por tanto, el legislador mexicano, se vio obligado a crear en principio una Ley que abarcara la seguridad social, posteriormente, idear una institución para que la

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, pp. 438 y 439.

aplicare y la hiciese respetar, y, en la organización administrativa interna, como las sanciones a que se harían merecedores quienes incurriesen en responsabilidad por no haberla acatado.

En estas condiciones, el derecho de la seguridad social se postula, como una función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores en la Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 Constitucional.

La Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917, se baso en el ideario socialista de los constituyentes con tendencias en favor de los obreros y campesinos así como de los trabajadores en general, para cuidar y proteger la vida precisamente de los trabajadores, no sólo en el ejercicio de sus labores, sino cuando ocurren riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades, así como, en todo aquello que se relacione con la subsistencia de su familia.

Para seguir desarrollando el tema de la seguridad social; mencionaremos que existen fuentes formales del derecho, de la seguridad social, y son:

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado, Fondo de la Vivienda del ISSSTE, legislación de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, y otras, y todo aquel instrumento, decreto, disposición normativa, disposiciones que tendan a proteger, reivindicar o tutelar los derechos de los económicamente débiles.

De acuerdo a la Teoría Integral del Derecho, de Alberto Trueba Urbina, " es fin supremo alcanzar la seguridad social integral, entendiendo por ello, el hecho de todo ser humano frente a la sociedad representada por el Estado de derecho social de contar con los medios de que involuntariamente se carezca para satisfacer sus necesidades de bienestar personal y familiar en el orden de salud, alimentación, habitación, vestido, educación. "²⁶

Además, el Poder Ejecutivo Federal, afirma que la seguridad social: se le concibe como un instrumento, con enormes posibilidades, para una distribución justiciera y saludable del ingreso nacional; debe proteger y apoyar al máximo posible la salud, la alimentación, la educación de todas las facultades física e intelectuales del pueblo.

Paso a paso, sin precipitaciones, con la aplicación de los medios legales y los recursos materiales y humanos de que puede disponerse; la seguridad social, a través, de las distintas instituciones que la ejercen, debe extenderse por todo el país, penetrar en el medio rural, abarcar el mayor número de mexicanos que trabajan o estudian y hacer sentir sus beneficios a toda la comunidad nacional.

Las leyes de la seguridad social que se integran dentro del Derecho Social, como todos los ordenamientos jurídicos, tienen las características siguientes:

²⁶ Ibidem, p. 222

1. Material, que se distingue:

a) por su obligatoriedad, es decir, por estar previstas de coercitividad, para imponer la observancia de sus disposiciones.

b) por sus efectos generales, ya que se aplica a todos los casos que reúnen las condiciones previstas por ella, para su aplicación.

c) por su carácter abstracto en virtud de que fija una situación jurídica para todos los casos que puedan presentarse y llenen determinadas condiciones señaladas previamente por el legislador.

2. Formal, porque se reúne todo el proceso legislativo para su expedición.

Ahora comentaremos el punto sobre la jerarquía de las leyes de seguridad social, y diremos que son de carácter federal, en cuanto fuero, jurisdicción y competencia.

Son federales, por haber sido expedidas por el Congreso de la Unión y, en consecuencia, para ser observadas en toda la República.

Son reglamentarias porque tienen por objeto la aplicación del artículo 123 Constitucional; así por ejemplo: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del apartado "B"; la Ley del ISSSTE, es reglamentaria de la fracción XI del apartado "B".

Continuando con este orden de ideas, la Seguridad Social, deriva del artículo 123, la legislación de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado,

crea con carácter de organismo público descentralizado, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyas funciones sociales se concretan a la prestación y administración de servicios sociales, para los empleados públicos.

Cabe destacar que la estructura de los institutos a quienes esta encomendada tanto la observancia como la aplicación de la Ley, reglamentaria y federal, así como la administración de los mismos, con sus características especiales, son similares entre sí, por pretender expandir y cumplir el objeto del derecho social que impulsó el Constituyente en bien de los trabajadores en general y de los empleados públicos en ejercicio de sus funciones, se cobijan con la misma teoría social del artículo 123, del cual se derivan principios e ideologías en normas que forman nuestro Derecho de Seguridad Social.

Son orgánicas, porque crean, para la organización y la administración de la seguridad social organismos descentralizados con personalidad jurídica propia, denominado ISSSTE, IMSS, ISSFAM.

Después de haber comentado las diversas fuentes del Derecho de la Seguridad Social, es conveniente señalar las ideas de Roberto Baez Martínez, sobre la seguridad social, porque aporta los elementos para que nosotros por sí mismos lleguemos a una definición.

Para este autor la seguridad social es:

a) un derecho inalienable del hombre y, por lo tanto, no puede haber paz ni progreso mientras la humanidad no encuentre la plena seguridad social.

b) la garantía de que cada individuo contará con los medios necesarios para satisfacer sus carencias en un nivel adecuado a su dignidad.

c) El complejo normativo de leyes específicas que rigen para los trabajadores en general, obreros, jornaleros y todo aquel que presta su servicio a otro, conforme al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y en el "B" para los empleados públicos de los Poderes de la Unión.

Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos, la cual regirá para los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Riesgos que Cubre la Ley del Seguro Social

1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Enfermedades no profesionales y maternidad
3. Invalidez, vejez y muerte, y:
4. Cesantía en edad avanzada.

La Ley del Seguro Social adopta los conceptos de accidente y enfermedad que define la Ley Federal del Trabajo, así como los riesgos que ocurran al trabajador al

trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa.

En este apartado mencionamos, a la Ley del Seguro Social, ya que consideramos de gran importancia para el tema de la seguridad social de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que es el antecedente de la Ley del ISSSTE en cuanto a la seguridad social; y para ubicarnos en su estudio y análisis, señalaremos algunos aspectos históricos siendo estos los siguientes:

En 1942 se promulgó la primera Ley del Seguro Social, por el entonces presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, y publicada el 19 de enero de 1943; esta Ley declara expresamente en su artículo primero, que el Seguro Social constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio, creando en IMSS., y el régimen del seguro obligatorio, imponiéndole a los patrones la obligación de inscribir en dicho instituto a sus trabajadores.

La Ley cumplió su destino histórico, creando la prestación de servicios sociales a los trabajadores, propicio el auge de la previsión social y fue el punto de partida para llegar a la seguridad social al menos en nuestro país.

Como es de nuestro conocimiento, en diciembre de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una Nueva Ley del Seguro Social, la cual es la expresión de la voluntad del Estado mexicano, dirigida a la modificación sustancial de financiar los seguros que contiene el régimen de seguridad social y en las formas de otorgar las prestaciones que conceden.

La nueva Ley entro en vigor el primero de julio de 1997, en donde se plasma la intención de cambiar el régimen de seguridad social con una singularidad: se mantienen los principios de justicia social, redistributivos del ingreso, tutelares de los derechos de los trabajadores y de la universalidad contenidos en la Ley de 1943.

En la nueva Ley del Seguro Social, la seguridad social mantiene su naturaleza pública y se conserva la tutela estatal de los derechos de los trabajadores, se propone imponer la obligación al Estado de asegurar una pensión garantizada y de contribuir con un nuevo peso por cada día de cotización en la cuenta individual del trabajador en el nuevo seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; la llamada aportación social.

Asimismo se aumenta la contribución estatal en el seguro de enfermedades y maternidad, que beneficia tanto a los trabajadores sujetos a una relación formal como a los trabajadores independientes y del campo²⁷

También la nueva Ley del Seguro Social propone una seguridad social más amplia, que sigue siendo pública y justa; la intención de ser más justa la seguridad social fue el objetivo de la reforma de la ley, bajo este principio se elaboró un plan de financiamiento de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad.

²⁷ VALLS HERNANDEZ, Sergio. Panorama General de la Seguridad Social Contemporánea. Seguridad Social, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje., México, 1996, pp. 4 y 5.

guarderías y prestaciones sociales así como un sistema pensionario basado en la capitalización individual.²⁸

Las reformas a la Ley del Seguro Social tienden sentido primero porque tomo en cuenta las circunstancias, económicas, políticas y sociales en que se ha desarrollado la seguridad social.

Segundo porque busca en los principios originales de la Ley del Seguro Social sigan siendo vigentes.

Tercero porque propone una seguridad social para el futuro, que sea más amplia, que sea pública y más justa.

Con las siguientes líneas daremos por concluido este capítulo, por lo que podemos comentar que el derecho de previsión social para los trabajadores nació con el artículo 123 de la Constitución; por este derecho es el punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres humanos; así quedarían protegidos y tutelados no sólo los trabajadores, sino los económicamente débiles.

El Derecho de la Seguridad Social es una rama de Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, empleados, artesanos, artistas, deportistas, para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para

²⁸Ibidem, p.p. 21 y 22.

protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrirles; siendo obligatoria para todas las personas vinculadas por un contrato o relación de trabajo.

Ya expusimos que la Ley del Seguro Social como uno de los puntos más importantes, contiene y contempla a la seguridad social como un pilar en su articulado, y quedó claro que esta se aplica a todos los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y por su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a los trabajadores al servicio del Estado, a los llamados burócratas, gozan de los beneficios de la previsión y de la seguridad sociales, específicamente los trabajadores de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales, de los Organismos Públicos que por Ley o por Acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados los familiares derechohabientes de los trabajadores.

Todo lo relacionado con los derechos derivados de la seguridad social, para estos trabajadores, los contempla la Ley del ISSSTE., que más adelante será motivo de estudio de manera particular y analítica, puesto que la investigación de este tema se centra en la seguridad social y de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado.

Capítulo III

La Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado

Para iniciar el tema mencionaremos los ordenamientos legales que regulan la Seguridad Social, en primer lugar tenemos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1. Normas Constitucionales del Trabajo Burocrático

Debemos incluir a todas las disposiciones reglamentarias de aplicación de leyes y reglamentos, expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal en uso de las atribuciones que le confiere, el artículo 89 fracción I constitucional, para emitir disposiciones reglamentarias internas para regular la prestación de los servicios de Seguridad Social ; en general , pretendemos considerar todas aquellas disposiciones legales, cuyo propósito sea la protección, la reivindicación de los derechos de las clases sociales económicamente débiles.

La Seguridad Social es una garantía social mínima de los empleados públicos, establecida en su favor en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por el solo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores dentro del título " Del Trabajo y de la Previsión Social ".

A. Declaración de Derechos Sociales

La Declaración de Derechos Sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917, trajo como consecuencia que los constituyentes asumieran de antemano la voluntad de las partes. Se sentaron un mínimo de derechos para los trabajadores, un mínimo que no podía desconocerse ni por el contrato civil primero ni por la ley laboral después.

Con la Constitución del 17 y su artículo 123, la máxima ley de la relación laboral es la voluntad constitucional lo cual no viola el principio de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5º. De esta forma surge un nuevo derecho, un derecho que no es ni público ni privado, sino social.

La relación de trabajo burocrática esta conformada por el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el Estado y sus servidores.

Existen diversas leyes que dan las bases que regirán esa relación, como son: la Constitución, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Orgánica del ISSSTE, y se aplican a estas relaciones lo relativo al Presupuesto de Egresos de la Federación y del Distrito Federal.

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

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

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

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

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesional 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.

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

asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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 proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas o mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

En este tema expusimos la normatividad jurídica sobre la seguridad social de los servidores públicos y se indicaron las principales disposiciones contenidas en la Constitución y en seguida continuaremos desarrollando dicho tema en la Ley Federal Burocrática y posteriormente en la Ley del ISSSTE que es fundamental comentar en relación al tema que nos ocupa.

2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

El artículo 43 en sus fracciones VI y VII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la obligación del titular de garantizar la Seguridad Social, prestada desde 1959 por el ISSSTE, la cual en su artículo primero dispone para quienes es aplicable y que mas adelante comentaremos para una mejor comprensión.

Por lo que a continuación señalaremos el artículo cuarenta y tres en sus fracciones VI y VII que a la letra dice:

Artículo 43. Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo primero de esta Ley

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la Seguridad y Servicios Sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimientos de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

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

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

VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a las que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor.

Esta fracción es muy importante para el prestador de servicios, ya que lo protege ampliamente, y si por alguna razón la dependencia no lo incorpora al régimen del ISSSTE, tiene el derecho de hacerlo valer ante las instancias procedentes para lograrlo.

Además no excluye a los trabajadores por tiempo determinado, lo cual quiere decir que la dependencia esta obligada a proporcionarles el derecho a la seguridad social como a todos sus trabajadores de base, ya sea a través del ISSSTE o por otra vía pero no dejarlos sin la protección que deriva de este beneficio.

Podemos decir que todas aquellas leyes que tienen una aplicación directa a los trabajadores al servicio del Estado, han evolucionado debido a las circunstancias cambiantes de la vida nacional y de las instituciones mexicanas esencialmente de los fenómenos socioeconómicos, entre otras se encuentra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de Diciembre de 1983, a la que nos referiremos más ampliamente en este capítulo.

3. Instituciones de Seguridad Social de los Servidores del Estado.

Son cuatro los organismos públicos descentralizados que, en base a leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, todas ellas emanadas del Congreso de la Unión , brindan servicios de Seguridad Social a los mexicanos contemplados como sujetos de aseguramiento:

1) El Instituto Mexicano del Seguro Social , creado por la Ley del Seguro Social, reglamentaria de la fracción XXIX del apartado "A".

2) El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, creado por la Ley del ISSSTE, reglamentaria de la fracción XI del apartado "B".

3) El Instituto de Seguridad Social Para las Fuerzas Armadas Mexicanas, creado por la Ley del ISSFAM, reglamentaria del segundo párrafo de la fracción XIII del apartado "B".

4) El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores, creado por la Ley del INFONAVIT, reglamentaria del segundo párrafo de la fracción XII del apartado "A".

Estas legislaciones conforman un conjunto de garantías sociales que benefician principalmente a las personas inmersas en una relación de trabajo de índole económico, así como a servidores públicos federales y burocratas,

constituyendose asi el marco jurídico tanto del Derecho del Trabajo, como el de la Seguridad Social.

La Ley del Seguro Social, es sin lugar a dudas, la más importante dentro del Derecho de la Seguridad Social. Pero también existen otras legislaciones correlativas a la Ley del Seguro Social, porque no solo esta legislación contiene disposiciones legales que forman parte de nuestro derecho positivo en materia de Seguridad Social, a fin de completar el marco legal que nos rige, debemos añadir las siguientes legislaciones:

a) La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,

b) La Ley del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas,

y

c) La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores.

Cuyo propósito es la protección, la reivindicación o la tutela de los derechos de las clases sociales económicamente débiles.

3.1. Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Al iniciar este punto expondremos como se hace llegar la Previsión y la Seguridad Social del Trabajo a los servidores públicos; comentaremos qué es el ISSSTE, sus funciones , sus órganos de gobierno, sus atribuciones, las aportaciones que deben hacerse para el financiamiento de las prestaciones; los derechos y obligaciones de las dependencias y trabajadores , señalando también a quienes beneficia.

Para una mejor comprensión de este rubro expondremos brevemente que es la Previsión Social, es el conjunto de iniciativas y normas del Estado, principalmente de índole jurídico, creadas y dirigidas para disminuir la inseguridad, así como los males que padecen los económicamente débiles dentro o fuera del trabajo.

Se contempla en la previsión social la defensa y protección de la clase trabajadora, cuanto más si se hallan imposibilitados para prestar sus servicios personales a un patrón. La principal forma de la previsión social, la constituye el seguro social.

La Seguridad Social, constituye un fin respecto del cual el seguro social es uno de los medios para llevarlo a cabo.

La previsión y la seguridad social del Trabajo se hacen llegar a los trabajadores civiles de los Poderes Federales y de otras Instituciones incorporadas por Ley, o por Decreto Presidencial o Acuerdo de la Junta Directiva, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El Instituto administra las prestaciones sociales que van más allá de la previsión social e intenta hacerse cargo de la seguridad social de los servidores públicos incorporados.

A. Concepto

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios y con domicilio en la Ciudad de México. (Artículo 4º.) De la integración de la Junta Directiva, su órgano principal, se deriva que es de gobierno tripartita.

B. Sujetos Beneficiados

Trabajadores del servicio civil de la Federación y del Departamento del Distrito Federal (Artículos 1º , fracción I y artículo 5º , fracción III) que presten sus servicios

mediante designación legal o nombramiento y los Temporales incluidos en las listas de raya.

Trabajadores de organismos, empresas e instituciones públicas paraestatales que se incorporen por Ley o Acuerdo del Ejecutivo Federal.

Pensionistas y familiares derechohabientes de trabajadores y pensionistas. El artículo 5º fracciones IV y V los enuncia y establece los requisitos que deben cubrir.

Trabajadores de las dependencias y entidades de la Administración Pública de las Entidades Federativas y municipios, pensionistas y familiares beneficiario Artículo (5º , fracción I) en términos de los convenios que se celebren previa autorización de la Junta Directiva.

C. Sujetos No Beneficiados

Los trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y los que perciban sus emolumentos por honorarios.

Queda claro que solo los trabajadores con las características mencionadas anteriormente no son sujetos de incorporación, por lo tanto los prestadores de servicios por tiempo determinado deben ser incorporados al régimen de la Ley del ISSSTE y recibir las prestaciones emanadas de la misma.

"La definición de prestación tiene muy diversas acepciones; en el medio mexicano ha venido representando cosas o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado."²⁹

D. Finalidad

Proporcionar a todos los servidores públicos, pensionistas y familiares derechohabientes incorporados, las prestaciones de Previsión y Seguridad Sociales derivadas de las disposiciones del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y administrar los diversos servicios a su cargo.

E. Patrimonio

Los conceptos que integran el patrimonio del Instituto se identifican en el Artículo 174 de la Ley de la materia. Las inversiones están reguladas en los artículos 174 al 176. Básicamente son aportaciones de trabajadores, de pensionistas y de instituciones, intereses, rentas y plusvalías obtenidas de inversiones, prestaciones en dinero prescritas en favor del Instituto y donaciones. Se incluyen los bienes muebles e inmuebles que las instituciones le entreguen para su servicio y los que adquiera a título oneroso.

²⁹ REYES PONCE Agustín, Administración de Personal. Primera Parte Relaciones Humanas, Limusa, México, 1982, p.177

F. Organos de Gobierno

Son la Junta Directiva. El Director General, la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda y la Comisión de Vigilancia (Artículo 15)

G. Junta Directiva

Está integrada por once miembros. El Director General designado por el Presidente de la República, cinco propietarios designados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado; cinco propietarios son los Titulares de las Secretarías de Programación y Presupuesto, Hacienda, Salud, Desarrollo Urbano y Ecología y del Trabajo y de la Previsión Social; por cada propietario se designa un suplente.

H. Director General

Representa al Instituto en todos los actos que requiera su intervención. Es responsable de ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva.

I. Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda

Se integra con nueve miembros. El vocal ejecutivo es designado por la Junta Directiva a propuesta del Director General y ocho vocales propietarios con suplentes. Cuatro son propuestos por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y uno por cada una de las Secretarías de Programación y Presupuesto, Hacienda y Crédito Público, Trabajo y Previsión Social y Desarrollo Urbano y Ecología. (Artículo 165)

J. Comisión de Vigilancia

Se integra con siete representantes propietarios y suplentes. Tres designados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado. Uno por cada de las Secretarías de Programación y Presupuesto, Hacienda y Crédito Público y Contraloría General de la Federación, y uno del Instituto y un Secretario Técnico. (Artículo 171).

4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 1º. Establece: que la presente Ley es de orden público , de interés social y de observancia en toda la República y se aplicará:

I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por Acuerdo Presidencial se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros.

II. A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley.

A. Prestaciones que Otorga

Conforme lo establece el artículo 2º. La Seguridad Social de los trabajadores comprende dos tipos de regímenes.

I. el obligatorio

II. el voluntario

Para comprender mejor sobre estos regímenes manifestaremos las generalidades del régimen obligatorio.

El régimen obligatorio es aplicable directamente a los trabajadores civiles de los Poderes Federales y de las entidades descentralizadas incorporadas por Ley o por Decreto Presidencial.

Por disposición expresa de la Ley del ISSSTE, esta cubre los seguros y proporciona los servicios que se especifican en cada uno de estos, ya el obligatorio ya el voluntario.

En cada uno de los ramos de seguro del régimen obligatorio, el ISSSTE, otorgará las prestaciones en dinero y en especie que para cada caso en particular preve , a condición de que hayan sido cumplidos los requisitos previstos. En efecto tanto los asegurados como los derechohabientes para poder recibir las prestaciones que otorga la Ley, forzosamente deberán cumplir con todos los requisitos establecidos en su legislación o en sus reglamentos y realizar los trámites administrativos que para cada caso se señale.

La Ley del ISSSTE en el artículo 3º. Establece con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- I. Medicina preventiva
- II. Seguro de enfermedades y maternidad
- III. Servicios de rehabilitación física y mental
- IV. Seguros de riesgo en el trabajo
- V. Seguro de jubilación
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios
- VII. Seguro de invalidez
- VIII. Seguro por causa de muerte

- IX. Seguro por cesantía en edad avanzada
- X. Indemnización global
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.
- XIV. Prestamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda.
- XV. Prestamos a mediano plazo
- XVI. Prestamos a corto plazo
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares.
- XVIII. Servicios turísticos
- XIX. Promociones culturales, fomento deportivo y recreación
- XX. Servicios funerarios.

Como se observa, son muchos y muy variados los servicios y prestaciones que se otorgan a los servidores públicos federales; pero lo importante no es mencionar todos y cada una de las prestaciones que establece las leyes sobre el particular, sino resaltar que el trabajador por tiempo determinado y de acuerdo con las normas constitucionales, de la Ley Burocrática y sobre todo de la Ley del ISSSTE., deben ser incorporados a su régimen como sucede con los trabajadores de base al servicio del Estado, con el fin de recibir los beneficios que por el solo hecho de ser trabajador se tienen.

Con respecto a la materia de este capítulo, es conveniente observar que las prestaciones de Previsión Social del Trabajo y requisitos para obtenerlas son muy similares a las señaladas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En algunos casos los servidores públicos tienen ciertas prestaciones que no se otorgan a los demás trabajadores. Podemos observar que cuando se trata de los hijos se establece como límite la edad de 18 años, en el IMSS es de 16; en ambos casos no deben estar incorporados al régimen obligatorio por desempeñar un trabajo remunerado; no existe límite para los que no puedan trabajar por estar permanentemente incapacitados; que la calidad de beneficiario se amplía para los hijos solteros hasta los 25 años de edad si acreditan estudiar en planteles del Sistema Educativo Nacional; también es considerado beneficiario el esposo (a) o concubino (a) que sea mayor de 55 años de edad.

Como sabemos, el régimen legal obligatorio de la Ley del ISSSTE en México tiene entre sus finalidades el garantizar la salud de la población a través de la asistencia médica, así como las prestaciones de servicios sociales tendientes a lograr el bienestar individual y colectivo, habiéndose ampliado el aspecto relativo a la seguridad social que se da en el otorgamiento de una pensión garantizada por el Estado, al cumplirse los requisitos exigidos para ello.

La Ley del ISSSTE pretende conseguir:

La protección al salario, en donde los distintos esquemas de protección, al salario a través de los subsidios, pensiones, y demás prestaciones económicas.

La teoría objetiva del riesgo o contingencia social, a que están expuestos todos los trabajadores ;

El interés social, en tanto que su régimen legal tiende a evitar la miseria al proteger la economía familiar del asegurado

El interés público, porque se protege a grandes sectores de la colectividad, al intervenir el Estado por conducto de un ente paraestatal, para prevenir los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los trabajadores y su salud.

Un servicio público nacional, tomando en consideración que la seguridad social se encomienda a una institución descentralizada, que se financia tripartitamente con las aportaciones del Gobierno Federal, de los trabajadores y de las dependencias.

El carácter obligatorio del servicio, en tanto que se garantiza su estabilidad, permanencia y cumplimiento por parte del ISSSTE de sus tareas y responsabilidades, en beneficio directo de sus derechohabientes, también dicho carácter se extiende a los sujetos de aseguramiento como a los obligados tributariamente para el adecuado financiamiento del Instituto.

A continuación mencionaremos que el artículo 5º. de la Ley citada señala , que para los efectos de esta Ley se entiende:

I. Por Dependencias, las unidades administrativas de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

II. Por Entidades de la Administración Pública , los organismos, empresas y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al régimen de esta Ley.

III. Por Trabajadores, toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquellos que prestan sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios.

En forma reiterada manifestamos que los trabajadores que presten sus servicios mediante nombramiento o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio y por exclusión los que prestan sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y los que perciban su salario por honorarios.

Por lo tanto afirmamos que los trabajadores contratados por tiempo determinado por el tiempo que dure su relación laboral tienen derecho a que se le

otorgue la Seguridad Social y deben ser incorporados al régimen obligatorio que establece la Ley del ISSSTE .

En los casos en que una dependencia o un organismo descentralizado no incorporen a los trabajadores contratados bajo esta calidad laboral incurrirá en responsabilidad, puesto que esta dejando al trabajador y a sus familiares sin derecho a recibir atención médica en casos de enfermedades profesionales o no profesionales y en casos de accidentes de trabajo, perjudicándolos en su economía porque los obligan a hacer gastos médicos en casos de enfermedades largas o en casos de hospitalización y que no podrá solventar con su sueldo.

5. Del Régimen Obligatorio

A. Régimen Financiero

Sueldos, Cuotas y Aportaciones: para el financiamiento de las prestaciones se adopta como base el "sueldo básico" de los trabajadores de las dependencias o el equivalente que perciban en las entidades.

El sueldo básico incluye sueldo presupuestal, sobresueldo y compensación , excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo .

Sueldo Presupuesta: es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña.

Sobresueldo: es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que preste sus servicios.

Compensación: es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada "Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales".

Los recursos de que se disponen, con relación al sueldo básico o equivalente se destinan:

8% al Seguro de Enfermedades y Maternidad, de Medicina Preventiva

0.75% al Seguro de Riesgos de Trabajo

6% al Fondo de la Vivienda

11% a otras prestaciones

B. Derechos Generales de los Trabajadores

Cuando un trabajador por tiempo determinado no es incorporado por la dependencia, empresa u organismo, él mismo debe gestionar que el ISSSTE lo inscriba al igual que a sus familiares.

Exigir a las entidades, empresas u organismos incorporados el estricto cumplimiento de sus obligaciones.

C. Obligaciones de los Trabajadores Pensionistas y Beneficiarios

Proporcionar a las entidades y organismos y al Instituto los nombres de los beneficiarios (Artículo 7º, fracción I).

Proporcionar la documentación comprobatoria que se le requiera (Artículo 7º, fracción II)

Cumplir con los requisitos que establece la Ley y los reglamentos (Artículo 9º).

Pagar la totalidad de las cuotas que corresponden, cuando no perciban íntegramente su sueldo (Artículo 19)

D. Obligaciones de las Dependencias, Entidades Empresas y Organismos

Presentar informe anual del personal sujeto al pago de cuota(Artículo6°)

Enviar oportunamente los avisos de alta, baja y modificación de salarios, nombres de los beneficiarios.(Artículo 6° fracción I y II)

Remitir sin demora los expedientes y datos que se le soliciten.

Efectuar los descuentos y enviar las nóminas y recibos en que figuren los descuentos y expedir las certificaciones e informes que solicite el Instituto o los interesados.(Artículo 6°)

Aportar cuotas que establece la Ley (Artículo 21)

Expedir documentos de identificación a los trabajadores (Artículo 8°)

Considerar como tiempo efectivo laborado:

- a) Cuando la licencia no exceda de seis meses.
- b) Durante la prisión preventiva seguida de fallo absolutorio
- c) Durante la suspensión de la relación de trabajo seguida de laudo ejecutoriado que lo autorice a reanudar labores

Cabe señalar que en casos diferentes y en términos generales, si el trabajador desea que se considere como tiempo de servicios debe pagar la cuota que corresponde al trabajador más lo que corresponde a la entidad, o institución, sin incluir riesgos de trabajo; esto es el 25% de su sueldo básico.

Si el trabajador tiene licencia por enfermedad o sin goce de sueldo deberá pagar el 12% del último sueldo básico por el período que dure la suspensión (Artículos 16 y 21).

E. Responsabilidades y Sanciones

Se regula en el artículo 189 y comprende a funcionarios y trabajadores que dejen de cumplir con sus obligaciones; si son de dependencias y entidades, pagadores o encargados de cubrir sueldos artículo 190, estén o no al servicio del Instituto, artículo 191, y quienes obtengan indebidamente prestaciones; independientemente de las responsabilidades civiles, administrativas o penales en que puedan incurrir.

Las Sanciones Económicas son:

Una a diez veces el salario que perciban, si son servidores públicos de las dependencias o entidades.

Cinco por ciento de las cantidades no descontadas, a los pagadores que no efectúen descuentos.

Para finalizar con esta idea comentaremos que la Previsión y la Seguridad Social del Trabajo se proporciona a los trabajadores civiles de los Poderes de la Federación incorporados al Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, con las excepciones que establece la Ley, y de Entidades de la Administración Pública Paraestatal que sean incorporados por Ley, Decreto Presidencial o Acuerdo de su Junta Directiva, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El ISSSTE está encargado de administrar el Seguro Social para estos trabajadores, pensionados y beneficiarios. Administra también prestaciones de Seguridad Social

Comprende los regímenes obligatorio y el voluntario. Financia sus operaciones con aportaciones que deben hacer los trabajadores en activo, y los pensionistas.

El otorgamiento de pensiones, atención médica y hospitalaria y otras prestaciones, se...

6. Seguro de Riesgos del Trabajo

Dentro de cualquier actividad, el factor más importante es el humano, el trabajo físico o intelectual, la fuerza de trabajo, a fin de mantenerla en condiciones óptimas es necesario eliminar los riesgos de trabajo y promover la capacitación de los trabajadores en su prevención.

A. Fundamentos Legales

El artículo 123 Constitucional Apartado "B", establece la obligación de indemnizar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El artículo 43 fracciones III, y VII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece obligaciones para los Titulares, o sea son obligaciones impuestas al Estado como patrón.

El artículo 87 , establece que los riesgos profesionales se registrarán por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 87 y siguientes de la Ley del ISSSTE, reglamenta el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Para seguir con nuestra exposición sobre este tema es conveniente definir algunos conceptos:

Riesgo: Contingencia o proximidad de un daño

Riesgos de Trabajo: Accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente: Acontecimiento que afecta la integridad de la persona, se produce en un instante, esta claramente limitado en su principio y en su final.

Accidente de Trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, incluso la muerte, recibida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier momento o lugar en que se preste. Se incluyen los que se ocasionan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Enfermedad de Trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continua de causas que se presentan en el trabajo o en el medio ambiente en el cual el trabajador presta sus servicios. En todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Riesgo No Profesional.- Por excepción, todos aquellos accidentes o enfermedades no incluidas en los conceptos mencionados.

La Ley del ISSSTE en el artículo 33, establece el Seguro de Riesgos del Trabajo en favor de los trabajadores a que se refiere el artículo primero de esta Ley, y como consecuencia de ello, el Instituto se subrogará en la medida y términos de esta Ley, en las obligaciones de las dependencias o entidades, derivadas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por cuanto a los mismos se refiere.

Esto quiere decir que si un trabajador sufre un riesgo de trabajo, el ISSSTE tiene la obligación de otorgar las prestaciones en dinero y en especie como son: atención médica, hospitalaria, licencias médicas para dejar de concurrir a sus labores sin dejar sin efectos su nombramiento.

Siguiendo el ejemplo objeto de nuestra investigación de los trabajadores por tiempo determinado, manifestaremos, que si éstos no son incorporados al régimen obligatorio del ISSSTE y sufre un accidente de trabajo, la dependencia esta obligada directamente a indemnizar al trabajador hasta su total recuperación y a proporcionarle atención médica y hospitalaria o a realizar de inmediato su incorporación ante el Instituto para que sea el quién se encargue de la recuperación y salud de los trabajadores a que nos hemos referido.

Y por ningún motivo se justifica que la dependencia evada su responsabilidad frente al trabajador argumentando que no tiene derecho a ser sujeto de aseguramiento en el ISSSTE, que como ya nos dimos cuenta sólo los trabajadores contratados en términos de la legislación común y por honorarios no pueden ser incorporados al régimen obligatorio del Instituto.

Hemos tenido conocimiento de casos injustificados en que el titular despide a estos trabajadores cuando sufren alguna contingencia o cuando pretenden hacer valer sus derechos para ser protegidos por el beneficio de la Seguridad Social, a sabiendas de que han actuado en perjuicio del trabajador puesto que al no incorporarlo le quitan el derecho a la salud de él y la de su familia.

Siguiendo con el mismo ejemplo del trabajador por tiempo determinado, resulta que sufre un accidente de trabajo en trayecto, ocurriendo de la siguiente forma:

Al terminar su jornada de trabajo se retira a su domicilio, pero en el trayecto siente la necesidad fisiológica de ir al baño, por lo que entra en una cantina que se encontraba de paso, acudiendo al sanitario, al salir de éste, presencia un altercado entre varias personas que estaban bajo los efectos de bebidas alcohólicas quienes se estaban disparando con arma de fuego dentro del local, pero por mala suerte recibe un impacto de bala y cae muerto.

Analizando el caso expuesto, nos preguntamos es o no accidente de trabajo. La dependencia respondió que no; y como omitió incorporarlo ante el ISSSTE , evadió su responsabilidad ante este suceso de graves consecuencias.

La dependencia se justifico, argumentando que el trabajador no tenía porque entrar a la cantina y solo por ese hecho ya no era accidente de trabajo, porque se había desviado para llegar a su domicilio, quedando fuera del supuesto de la Ley, de ser " en trayecto directo" de su trabajo a su domicilio y viceversa.

Nosotros opinamos, que el titular de la dependencia, incurrió en responsabilidad porque con fundamento en la Ley del ISSSTE y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin lugar a dudas es accidente de trabajo, y si se omitió la incorporación del trabajador al ISSSTE esto no puede ser utilizado en su contra sino a su favor, por lo que la dependencia tiene la obligación de amparar conforme a derecho a los familiares del trabajador, y por ninguna causa podrán liberarse o excusarse de dicha responsabilidad.

Como la dependencia negó su responsabilidad al caso planteado, los familiares deberán demandar el derecho a recibir las prestaciones derivadas del seguro de riesgos del trabajo, ante las autoridades del Trabajo, que en el caso expuesto será en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A este respecto la Ley del ISSSTE establece que cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, los familiares de acuerdo al orden que la

misma Ley señala, gozarán de una pensión equivalente al cien por ciento del sueldo básico que percibía el trabajador al momento de ocurrir el fallecimiento.

En el artículo 35 de la Ley citada, se establece que las prestaciones derivadas de los riesgos de trabajo que se conceden a los trabajadores serán cubiertas íntegramente con la aportación a cargo de las dependencias y entidades que se señalan en esta Ley.

Prosigue diciendo que los riesgos de trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación, podrá designar un perito técnico o profesional para que dictamine a su vez. En caso de desacuerdo, el Instituto le propondrá una terna de especialistas de notorio prestigio profesional, para que de entre ellos elija uno. El dictamen de éste resolverá en definitiva y será inapelable y obligatorio para el interesado y el Instituto.

La ley del ISSSTE señala en que casos no se considera accidente de trabajo y son:

Si ocurre cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.

Si ocurre cuando el trabajador se encuentra bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese avisado al jefe inmediato y presente la receta médica.

Si el trabajador se provoca intencionalmente el accidente.

Si ocurre porque el trabajador trata de suicidarse o participa en alguna rifa.

B. Derechos del Trabajador Accidentado

Artículo 39: El trabajador que sufra un accidente de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica

Servicio de hospitalización.

En caso de riesgo de trabajo, tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo del trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por la dependencia o entidad hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. No excederá de un año, contado a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo para que se determine si el trabajador esta apto para volver al servicio o bien se declare la incapacidad permanente.

Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión conforme a la tabla que señala la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico que percibía el trabajador al momento de ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión.

Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacidad una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones.

La pensión se concederá con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años. En el transcurso de este lapso, el Instituto y el afectado tendrán derecho a solicitar la revisión de la cuantía de la pensión. Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva, y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año.

A este respecto el artículo 6 de la Ley del Seguro Social establece: El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado, en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Es obvio que como la dependencia no aseguró al trabajador en el régimen obligatorio del ISSSTE, y de acuerdo con la Ley del Seguro Social aplicada

Supletoriamente en este caso que nos ocupa, la dependencia no queda relevada del cumplimiento de la obligación sobre responsabilidad por el riesgo que sufrió el trabajador.

Aunque nos pronunciamos que alguna dependencia gubernamental, por alguna razón no inscriba al trabajador al ISSSTE, y éste sufra algún accidente de trabajo, se puede acoger a los beneficios de la seguridad social del ISSSTE, ya que no es su culpa, el que no se le inscribió en su oportunidad

Prestaciones de medicina preventiva, enfermedad y maternidad.

En este tema mencionamos las prestaciones que se otorgan al trabajador y a sus derechohabientes ante el ISSSTE en materia de Medicina Preventiva y en los seguros de enfermedades y maternidad.

Medicina Preventiva:

Incluye atención o servicios tendientes al control inmunológico, a través de la vacunación y detección oportuna de las enfermedades transmisibles y crónico-degenerativas, educación para la salud, planificación familiar, atención materno infantil, salud bucal, nutrición, higiene del trabajo y prevención de riesgos.

7. Seguro de Enfermedades y Maternidad

A. Sujetos Protegidos

- a) Trabajadores en activo
- b) Pensionistas
- c) Familiares

B. Prestaciones

En Dinero

- a) Por Enfermedad (Artículo 23 fracción III)

Licencia con goce de sueldo o con medio sueldo, a cargo de la dependencia o entidad en los términos del Artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Licencia sin goce de sueldo, si al terminar la que se concedió con medio sueldo subsiste la incapacidad, hasta por un período no mayor de 52 semanas en total para la misma enfermedad. Durante esta licencia el ISSSTE cubre al trabajador

incapacitado un subsidio del 50% del sueldo básico que percibía al incapacitarse considerando los aumentos al salario del puesto que ocupaba.

Si el tiempo no es suficiente para que el trabajador quede apto para reanudar sus actividades y tiene por lo menos 15 años de servicios de contribuir al Instituto, podrá solicitar pensión temporal de invalidez (Artículo 67)

Por Maternidad.

Licencia con goce de sueldo íntegro durante noventa días, calculados treinta previos al parto y sesenta posteriores, a cargo de la dependencia, conforme a la certificación médica que señale la fecha aproximada del alumbramiento.

En Especie

- a) Embarazo.
- b) Las prestaciones de enfermedad que se requieran
- c) Ayuda para lactancia

d) Una canastilla, cuyo costo es fijado por la Junta Directiva.

8. Pensiones de Previsión Social

Se refiere a las pensiones que se otorgan a los sujetos incorporados al ISSSTE.

La protección social, representada por el Estado, intenta garantizar a quienes han aportado su vida, sus conocimientos y su esfuerzo personal al servicio público, el que al menos puedan sobrevivir cuando a causa de su edad u otras circunstancias ya no puedan seguir en ejercicio activo.

También interesa al Estado que quienes por alguna razón se retiren del servicio público no se vayan con las manos vacías, sino que cuenten con un auxilio si lo requieren, en tanto estabilizan su situación económica o bien tenga la posibilidad, dentro de ciertas condiciones, de que el período laborado con aportaciones al Instituto les pueda ser reconocido con posterioridad.

Aquí nos ocuparemos de estudiar las prestaciones económicas de Previsión Social del Trabajo; entre las que se encuentran: las pensiones de Jubilación, de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios, de Invalidez, y por extensión las de Cesantía en Edad Avanzada y las originadas por Causa de Muerte.

8.1. Jubilación:

La pensión por Jubilación se contempla en el Artículo 60 de la Ley citada, y las condiciones en que se otorga son:

a) Que el trabajador tenga un mínimo de 30 años de servicio y aportaciones al Instituto, cualquiera que sea su edad, y 28 años, si es mujer.

b) Que cause baja del servicio

8.2. Pensión por invalidez

Se otorga a los trabajadores que reúnan los requisitos que establecen los artículos 67 y 68, de la Ley del ISSSTE.

Que esté inhabilitado física o mentalmente por causas ajenas al servicio o desempeño de su empleo.

a) Que tenga por lo menos 15 años de servicios e igual tiempo de aportaciones al Instituto

b) Que no sea consecuencia de un acto intencional u originado por algún delito en que el trabajador sea responsable.

c) Que sea solicitado por escrito

d) Que el trabajador se someta a los reconocimientos y tratamientos médicos que el Instituto determine.

A. Monto de la Pensión

El monto de la pensión de invalidez se calcula en los mismos términos que se señalan para la de Retiro, es decir, 50% por los primeros 15 años de servicio y aportaciones al Instituto .

B. Suspensión de la Pensión

La pensión se suspende si el solicitante o pensionista:

a) Desempeña otro trabajo remunerado en alguna dependencia pública incorporada al Instituto.

b) Se niegue injustificadamente a las investigaciones y tratamientos determinados por el Instituto.

C. Reanudación de la Pensión

La pensión se reanuda cuando desaparezcan las causas que originaron la suspensión.

D. Revocación de la Pensión

Si el trabajador recupera la capacidad de trabajo, y puede desempeñar su mismo empleo u otro igual en sueldo y categoría al que tenía al ocurrir la invalidez.

Si desempeña otro trabajo remunerado.

Opinamos que si la dependencia no lo restituye en su empleo o no le asigna otro con las características señaladas, la pensión se seguirá otorgando con cargo a la dependencia .

9. Pensión de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios

Tiene derecho a esta pensión el trabajador que reúna los requisitos establecidos en el artículo 61 y 62 de la Ley citada.

a) Haber cumplido 55 años de edad.

b) Tener por lo menos 15 años de servicios e igual tiempo de aportaciones al Instituto.

c) Causar baja del servicio.

A. Monto de la Pensión

Para calcular el monto de la pensión se toma como base el sueldo regulador, que para los efectos de la Ley del ISSSTE, se entiende como el promedio del sueldo básico durante el último año, inmediato anterior a la fecha en que cause baja.

10. Pensión por Causa de Muerte

Tiene derecho a la pensión por causa de muerte:

a) Los familiares del trabajador fallecido por causas ajenas al servicio; cualquiera que haya sido su edad si contribuyó al Instituto al menos 15 años.

b) Si había cumplido 60 años de edad y un mínimo de 10 años de aportaciones al Instituto.

c) Los familiares.

A. Pensiones que se otorgan

a) Viudez, concubinato y orfandad.

b) Ascendencia.

B. Distribución de la Pensión

La cantidad total de la pensión se divide entre quienes tengan derecho, si alguno lo pierde su parte se reparte proporcionalmente entre los demás.

11. Beneficiarios en Orden de Preferencia

Artículo 75 de la Ley del ISSSTE.-El orden para gozar de las pensiones a que se refiere este artículo será el siguiente:

- a) La esposa supérstite

- b) Los hijos menores de dieciocho o hasta veinticinco años si están estudiando a nivel medio superior en planteles oficiales y que no tengan trabajo remunerado.

- c) A falta de esposa la concubina sola o en concurrencia con los hijos.Si hubiese varias concubinas ninguna tendrá derecho a la pensión.

- d) El esposo solo o en concurrencia con los hijos.

- e) El concubinario solo o en concurrencia con los hijos.

- f) A falta de cónyuge, hijos, concubina o concubinario la pensión se entregará a la madre o padre conjunta o separadamente y a falta de éstos a los demás ascendientes.

Como hemos visto en este capítulo nos ocupamos de lo que llamamos Seguridad Social que se otorga a los servidores públicos a través de la Ley del ISSSTE y también nos referimos a otras prestaciones que reciben los trabajadores como son las económicas, sociales y culturales, diferentes a las de previsión social; también mencionamos las diferentes pensiones que otorga la Ley de la materia para los trabajadores públicos.

Se señaló que en el régimen obligatorio del ISSSTE se otorgan las prestaciones médicas: los seguros de enfermedades y maternidad y riesgos de trabajo, comprendiendo las prestaciones de medicina preventiva, se indicó quienes son los sujetos amparados.

El otorgamiento de pensiones, de atención médica y hospitalaria y otras prestaciones y servicios se rigen por normas que regulan la vigencia de derechos, esto quiere decir que cuando causan baja los trabajadores por renuncia, por licencia sin sueldo o por otro motivo que implique la suspensión de cotizaciones, no tendrá vigente estos derechos.

CAPÍTULO IV

Necesidad de que a los Trabajadores por Tiempo Determinado se les Contrate por Tiempo Indeterminado, para Gozar de las Prestaciones de la Seguridad Social, así como de las Económicas.

Al leer este tema tal vez parezca una postura sindical, pero abordar éste, surgió por haber laborado en varias Dependencias del Gobierno, por más de una década, él estar ahí nos ha permitido ser testigo y conocer de manera inmediata, la injusticia y el abuso de casos prácticos de los contratos por tiempo determinado, y que en esta propuesta hacemos referencia a algunos, con el fin de ejemplificar los demás porque son manejados con criterios semejantes tanto por el área de recursos humanos como de asuntos jurídicos, en cuanto a derechos y prestaciones, derivadas de su relación de trabajo.

Este caso, trata de un profesionalista, que presta sus servicios en un Organismo Público Descentralizado dependiente de la Secretaría de Salud, en donde el Titular tiene la costumbre de contratar trabajadores por un plazo de cinco meses quince días, en trabajos con naturaleza definitiva, al término de los cuales se les separa de su empleo por quince días o menos sin pago alguno, solo para volverlos a contratar después por otro período igual, con ello se les priva de sus derechos de antigüedad, con el único objeto de esquivar las obligaciones que les impone la Ley.

Esto es grave ya que se da el caso de que el trabajador ha prestado sus servicios hasta por tres años o más, sin que reciba los beneficios por su trabajo, como ejemplos, mencionaremos que les niegan sus vacaciones, permisos, ascensos, así como las prestaciones económicas.

Los titulares manejan dolosamente, el contrato por tiempo determinado, dándole un trato como el que hace mucho tiempo se conocía como período a prueba, estando esto prohibido por la Ley y creemos que si los titulares lo único que desean es tener la seguridad de que el trabajador va a desempeñar con eficiencia sus actividades debe capacitarlo para lograr su objetivo de que aumente la productividad para la Institución para la cual fue contratado y desaparecer la contratación por tiempo determinado en la forma como lo siguen haciendo sin recato alguno, y esto desde luego es otro abuso de los titulares.

Aunado a lo anterior durante la vigencia del contrato, los titulares les niegan su afiliación a la institución que se encarga de proporcionar la seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado, a pesar de que en la Ley Burocrática en el artículo 43 fracción VII, establece que: son obligaciones de los titulares, proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor.

Con esto la ley se refiere a que si un trabajador temporal no es reincorporado al ISSSTE, tiene la obligación de proporcionarle seguridad social por conducto del organismo que contrate para tal fin.

Prosiguiendo con el caso en comento, dicho profesionista, fue contratado como empleado, para prestar sus servicios en un Hospital.

El profesionista tiene la obligación de cubrir una jornada de trabajo y al subordinarse como trabajador, también tiene que obedecer órdenes, por lo tanto si se le ordenara prestar sus servicios a determinada persona, estaría obligado sin elección alguna; por lo que entonces, el titular tiene la obligación de inscribirlo en el ISSSTE. . pero hace caso omiso de esta disposición , en perjuicio del trabajador.

* Desafortunadamente se ha abusado en el uso del contrato por tiempo determinado pues en muchos casos y a fin de evadir las responsabilidades que como patrón deben de afrontar quienes requieran de los servicios de un trabajador, la forma más sencilla que encuentran, es contratarlos bajo estas condiciones. De tal suerte que analizando a fondo la situación de los casos el contrato por tiempo determinado es un contrato de trabajo.³⁰

³⁰ MORA ROCHA J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda edición, México, 1992, p. 47

Por lo expuesto, consideramos que a todas luces estamos ante abusos de los titulares, y que desafortunadamente para el trabajador estos abusos se repiten con demasiada frecuencia, por ello nuestro interés por dar a conocer la relación laboral de estos trabajadores, y sobre todo proponer alternativas para cambiar las condiciones en que prestan sus servicios, que son desfavorables para éstos.

Cabe señalar que ante tales abusos la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los prohibió terminantemente, lo cual nos parece una decisión muy acertada. Pero a pesar del criterio anterior, en la actualidad todavía existen dependencias en donde quieren disfrazar la relación laboral por una civil, para dejar de cumplir con las normas laborales a favor del trabajador, o sea del más débil.

El proceder de los titulares en este caso lo calificamos como un abuso en sus funciones, como falta de ética profesional, como funcionarios defraudan al Estado, y que esto legalmente es injusto, indigno, para el propio trabajador causándole inestabilidad e inseguridad, en su empleo.

Como hemos visto la situación de los trabajadores contratados por tiempo determinado, es difícil, lo cual afirmamos por ser y seguir siendo testigo del trato injusto de que son objeto, además los titulares se encargan de mantenerlo al margen de la Ley, nunca adquiere derechos solo obligaciones.

Es un trabajador transitorio por lo cual carece de la protección de las normas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, carece de las garantías mínimas establecidas en la Constitución tal es el caso de la seguridad social y de otras prestaciones económicas.

Viven con la preocupación de saber que en cualquier enfermedad de él o de su familia no cuenta con un seguro de enfermedad y en el caso de la mujer trabajadora de un seguro de maternidad, y en los casos de un padecimiento prolongado o de una intervención quirúrgica no tiene a su alcance la posibilidad de recibir atención médica u hospitalaria.

Ni tampoco la posibilidad de justificar con licencias médicas sus inasistencias, por no haber sido incorporado al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, solo porque al titular se le ocurrió que no tenía derecho haciendo caso omiso a lo señalado por la Ley, y para colmo se le rescinde injustificadamente su contrato antes de su vencimiento.

Prosiguiendo con el caso, creemos que las prestaciones más importantes, son: la Seguridad Social, y también las prestaciones económicas, las cuales se encuentran contempladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 en su apartado B, el cual señala la garantía de la Seguridad Social como un derecho a la salud para toda persona que se encuentre bajo una relación de

trabajo, por lo tanto el trabajador contratado por tiempo determinado, se encuentra totalmente desprotegido ya que por sus servicios únicamente percibe un salario, sin ninguna otra retribución, lo cual es injusto, y va en contra de las normas protectoras de los servidores públicos.

Por lo anterior proponemos que estos abusos de los titulares sean sancionados económicamente o con la inhabilitación de su cargo, además de que existiera un área encargada de vigilar su actitud.

Como todos sabemos una persona que goza de buena salud desempeña con eficacia y eficiencia sus labores, lo cual es benéfico para él como para el Estado; y si además recibe las prestaciones económicas, tendrá la seguridad de saber que recibirá prestaciones que eleven su nivel de vida para satisfacer sus necesidades primarias como son el vestido, alimentación y otras más.

La situación que vive es desigual en comparación con los trabajadores llamados de base, el trato que recibe es indigno, a veces se le obliga a realizar actividades que no tienen relación con sus labores, y si se niega, le rescinden injustificadamente su contrato; causándole todo eso una seria amenaza para su paz y tranquilidad.

Por lo que respecta a las prestaciones económicas, no percibe las remuneraciones que por estos conceptos tiene derecho el trabajador de base,

causándole perjuicio en su capacidad adquisitiva; estos son algunos aspectos de los tantos que esta imposibilitado para ejercer como trabajador, es por ello que nuestro tema se refiere a la Necesidad de que a los Trabajadores por Tiempo Determinado se les Contrate por Tiempo Indeterminado Para Gozar de las Prestaciones de la Seguridad Social así como de las Económicas, y no como una simple idea sindical o política, sino como un sentir más profundo y de justicia social apegado a Derecho.

Por lo cual consideramos que se deben incluir normas que regulen la situación de dichos trabajadores para evitar la aplicación de la Ley en forma unilateral en perjuicio del más débil, comprendiendo las ventajas de contratar trabajadores por tiempo indeterminado, desapareciendo en lo posible la contratación por tiempo determinado.

Por otra parte la inquietud de realizar esta investigación se debe a la preocupación de que las autoridades del área jurídica y de administración de personal, les niegan injustificadamente sus derechos y prestaciones derivadas de su trabajo porque se proponen a toda costa que éstos no generen antigüedad lo cual veremos más adelante.

Por lo pronto nos encontramos con un gran problema para determinar que régimen jurídico se aplica, a las relaciones laborales entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores.

A este respecto, cabe comentar, que el régimen laboral aplicable a estos organismos, no es congruente, pues a unos se les aplica el artículo 123 apartado "B" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y a otros se les aplica el artículo 123 apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo.

En relación al tema distinguidos académicos como Néstor De Buen, Baltasar Cavazos y José Dávalos, consideran que debería existir un sólo artículo 123 que regulara todas las relaciones laborales en nuestro país, o sea que en lo posible se sistematicen y unifiquen a partir de la Constitución y de un solo régimen legal que prevea todos los casos.

Particularmente, José Dávalos expresa que la gravedad del problema de la dispersión de las normas y del trato desigual para los trabajadores, lo ha impulsado a señalar una posibilidad de solución; a grandes males grandes remedios.

"Se hace preciso modificar la Constitución a fin de que reúnan en el artículo 123, sin apartados, todas las posiciones laborales que actualmente se hallan dispersas por el universo jurídico.

Agrega que todos los trabajadores quedarían protegidos por la Ley Suprema, la cual les garantizaría un mínimo de derechos laborales. Esto no impediría la adaptación de la norma constitucional en relación con las peculiaridades de cada tipo de servicio.

Continúa diciendo que la variación en la forma de aplicación de la norma constitucional no constituiría una manera de discriminación, primero porque se daría con carácter verdaderamente excepcional y, segundo porque se trata de una situación congruente con la razón, congruente con el derecho y, sobre todo, congruente con la naturaleza.³¹

Compartimos el criterio del autor José Dávalos, en el sentido de que no deben existir varios apartados en el artículo 123 constitucional, ni varias Leyes Reglamentarias sobre las relaciones laborales, sino exclusivamente un solo apartado que considere todos los casos, sea de trabajadores de iniciativa privada o de trabajadores al servicio del Estado, con esto creemos que desaparecerían aplicaciones de la Ley injustas y en perjuicio de los más débiles.

Miguel Acosta Romero, no esta de acuerdo con lo sustentado por los autores mencionados en líneas anteriores.

"Considera que el Estado nunca podrá equipararse con un patrón privado común y corriente, y que los intereses son diferentes en el caso del Estado, que en los patrones de iniciativa privada; y que por tanto el Estado tendrá que tener una posición diferente y derechos y obligaciones diferentes a los patrones privados.

³¹ DAVALOS MORALES José. El Derecho Colectivo, Actualización en Derecho Burocrático, Ciclo de Conferencias, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1995, pp.198 y 199.

Asimismo afirma que los Organismos Públicos Descentralizados forman parte de la estructura del Gobierno Federal, que están encuadrados dentro de la Administración Pública Federal, que su patrimonio está constituido por bienes que aporta el Estado, y que realiza actividades de su competencia, la conclusión sería que las relaciones con sus trabajadores fueran regidas por el apartado "B" del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado³²

Por último opina que resulta contrario a la realidad del Derecho Burocrático que a los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados se regulen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución; y por lo tanto resulta inconstitucional este criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia.

Después, vamos a analizar un contrato por tiempo determinado, con el objeto de analizar, las cláusulas que lo conforman para una mejor comprensión, y determinar su carácter laboral, descartando la opinión de que se trata de un contrato civil y así evadir el Estado su responsabilidad de otorgar al trabajador sus derechos, con lo cual queremos probar que es un sujeto de derecho del trabajo con todos los derechos y obligaciones inherentes de una relación laboral.

Pero antes de entrar directamente al tema, consideramos oportuno dar un concepto de organismo público descentralizado y sus características.

³² ACOSTA, ROMERO, Miguel. Régimen Aplicable a los Organismos Públicos Descentralizados. Actualización en Derecho Burocrático, Ciclo de Conferencias, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1995, p.54

La Ley Orgánica De La Administración Pública Federal en su artículo 45 establece que son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por Decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

De lo expuesto anteriormente debemos sacar una reflexión profunda, que el sistema normativo que regula las relaciones de trabajo entre las manifestaciones del Estado Mexicano y sus trabajadores no es coherente, sistemático, ni unitario y que en su terminología, provoca muchas confusiones aún en nuestro más alto Tribunal.

Pero actualmente todavía existen muchos criterios encontrados, dudas, estatutos diferentes y regímenes contradictorios, y autoridades que resuelven los conflictos derivados de esa relación, lo que ocasiona también criterios contradictorios que originan desde luego, inseguridad.

Por otra parte el Estado como concepto estructural, entraña que tenga muchas manifestaciones y que todas esas manifestaciones tengan trabajadores al margen de la clasificación que se pueda hacer de ellos. Y es evidente, que es necesario que se regulen esas relaciones laborales, y que en lo posible, se sistematicen y unifiquen a partir de la Constitución y de un solo régimen legal que previera todos los casos.

Otro gran problema es que no todos los derechos y obligaciones están homologados, ya que a los trabajadores por Tiempo Determinado prácticamente se les ha excluido de la protección laboral y de la estabilidad en el empleo y son reconocidos sólo limitadamente en la Ley Reglamentaria, del Apartado "B" del artículo 123 constitucional.

1. Exposición de Casos Prácticos, Jurisprudencia Conducente.

A continuación mostraremos un formato de un contrato de prestación de servicios por tiempo determinado, en primer lugar para analizarlo y segundo para confirmar nuestra hipótesis de que dichos trabajadores deben ser de base después de haber transcurrido los seis meses un día que exige la Ley para serlo; durante la vigencia de su contrato para efectos de recibir los derechos y prestaciones establecidas y posteriormente se le contrate por tiempo indeterminado.

Contrato de Prestación de Servicios por Tiempo Determinado, que Celebran por una Parte el Hospital General", Representado por su Director de Administración, a Quién en lo Sucesivo se le Denominara "el Hospital ", y por la otra " el Trabajador", al Tenor de las Sigüientes Declaraciones y Clausulas.

D e c l a r a c i o n e s

1. Declara el Hospital

Que es un Organismo Público Descentralizado, creado y regido por Decretos Presidenciales, publicados en el Diario Oficial de la Federación, con fechas 26 de julio de 1972 y 22 de agosto de 1988, respectivamente, y por lo tanto con capacidad legal para obligarse.

Que por la estructura orgánica con que cuenta, y en atención a que las áreas médicas y administrativas, requieren de personal que desempeñe diversas labores, por tiempo determinado, de acuerdo a las necesidades de servicio de las áreas con que cuenta.

Tener domicilio en la Calzada de Camaleón número 4800, Colonia Tres Guerras, Delegación de Azcapotzalco, C.P. 14000 de esta Ciudad.

2. Declara el Trabajador

Tener título, carta de pasante o certificado que la acredita como Licenciada en Derecho y que tiene los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar sus labores, objeto de este contrato.

Que su Registro Federal de Causantes es el TEVC-550128, con domicilio particular en privada de Pirules, Colonia Central, Delegación Venustiano Carranza, de esta Ciudad, si hubiese algún cambio el trabajador, se obliga a manifestarlo oportunamente.

Declaran ambas partes, que suscriben el presente contrato, sin coacción alguna, sin dolo, ni mala fe y sin otro vicio de la voluntad o que pudiese invalidarlo, por lo que expresan someterse a las siguientes:

C l a u s u l a s

Primera. De la Contratación. "El Hospital ", se compromete a contratar "Al Trabajador", para que preste sus servicios por tiempo determinado y de manera eventual por partida 1308 "Compensación Por Servicios Eventuales", consistente en: las inherentes al cargo.

Segunda. De las Condiciones. " El Hospital", contrata " Al Trabajador", con la categoría de Profesional de Servicios Especializados en Unidades Hospitalarias

Código Funcional CF21868 con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos. con jornada laboral de 7 horas.

Tercera. Del Pago. "El Hospital" cubrirá al trabajador, por la prestación del servicio, objeto de este contrato, la cantidad de \$ 1,903.00 (mil novecientos tres pesos 00/100 M.N.), mensuales, que serán pagados los días 15 y 30 de cada mes.

Cuarta. De la Vigencia. El presente contrato tendrá una vigencia a partir del día 01 de abril de 1996 al 15 de septiembre de 1996.

Quinta. De las Prestaciones. " El Hospital", se obliga a proporcionar "Al Trabajador" un alimento en su comedor, dentro del horario de labores, durante la vigencia del presente contrato.

Sexta. De las Causas de Rescisión. "El Trabajador", acepta que "El Hospital", le rescinda el presente contrato, en cualquier tiempo antes de concluir la vigencia de este instrumento, en caso de que incumpla en la prestación de sus servicios, previa notificación con 15 días de anticipación.

Séptima. De la Indemnización. " El Trabajador " acepta expresamente que no recibirá cantidad alguna por concepto de indemnización o de otra especie al termino de la vigencia o rescisión del contrato dada la naturaleza de éste.

Octava. De la Jurisdicción y Competencia. Para la interpretación, ejecución y cumplimiento del presente contrato, así como para todo lo que no este expresamente estipulado en el mismo, las partes convienen en someterse a las leyes aplicables y a la jurisdicción de los Tribunales Federales radicados en esta Ciudad, renunciando al fuero que por razón de su domicilio actual o futuro, o por cualquier otra causa pudiera corresponderles.

Aceptadas todas sus declaraciones y cláusulas, se firma el presente Convenio por duplicado a los primeros días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

"El Hospital"

" El Trabajador"

Crítica al contrato anterior

Creemos que se trata de un contrato de trabajo omiso, no contiene condiciones que se refieran a la manera de prestar el servicio, el titular de manera unilateral aplica normas a su conveniencia, quitándole derechos y prestaciones al trabajador.

Aquí cabe reflexionar, si en el Derecho Laboral se dejará a la libre voluntad de las partes el establecimiento espontáneo de las condiciones de trabajo, el titular tendría la tendencia de abusar del trabajador por la misma razón natural de que el fuerte tiende siempre a abusar del más débil.

En el ejemplo planteado nos damos cuenta que el titular explota al trabajador porque pretende establecer la relación de trabajo puramente civil con el único beneficio de recibir un sueldo por sus servicios, cortando su antigüedad de manera dolosa, ya que le impide al trabajador continuar prestando sus servicios de manera continúa para cumplir con los requisitos de antigüedad que la Ley exige .

Al respecto Baltasar Cavazos, opina: "que los contratos deben estar perfectamente bien elaborados para evitar problemas de interpretación, ya que en estos supuestos, en caso de duda se deberá resolver a favor del trabajador.

En consecuencia resulta indispensable precisar con toda claridad en que consiste el servicio prestado, inclusive que se anexe una descripción del puesto correspondiente"³³

Por ello, el Derecho del Trabajo, es un derecho de excepción, un derecho protector de los trabajadores, a los que se les confieren derechos irrenunciables, a fin de establecer un equilibrio entre los factores de la producción.

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, Segunda edición, Trillas, México, 1983, p. 51.

En seguida comentaremos algunas cláusulas que consideramos que son de importancia :

En la cláusula primera, no se especifica el motivo por el cual, el contrato es por tiempo determinado, como podría ser que el trabajador substituiría durante ese tiempo a otro trabajador por encontrarse de permiso, de incapacidad o por algún otro motivo.

En la cláusula cuarta, que esta relacionada con la primera, tampoco se especifica el motivo por lo cual es por tiempo determinado.

En la cláusula quinta, se omiten las prestaciones económicas, por concepto de vacaciones, aguinaldo, despensa, pasajes, y otras.

Tampoco hay cláusula, en donde se señale que ambas partes declaren que, respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden, y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el contrato, se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de aplicación supletoria la Ley Federal del Trabajo.

En la cláusula sexta, cuando se dice "el trabajador acepta que le rescindan el contrato por incumplimiento en la prestación de sus servicios", es muy subjetiva y deja

al trabajador en una situación difícil, desigual, para defender sus derechos , como sería demandar su prórroga del contrato.

En la cláusula octava, de manera sutil se le esta obligando al trabajador a aceptar de manera expresa que renuncia a cualquier indemnización, ya que es un error frecuente en la práctica que el trabajador diga que sí a condiciones desfavorables, por conseguir el empleo, situación que después lamenta y va en contra de sus intereses.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que se aplica de manera supletoria para los casos de los servidores público, establece en su primer párrafo que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma que se les dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Esto quiere decir que la voluntad de negociación de los trabajadores en materia laboral contractual se sustituyen por principios generales no renunciables impuestos por el legislador, que deben regir sobre cualquier acuerdo particular.

Después de analizar el contrato por tiempo determinado, y emitir nuestros comentarios, mencionaremos los criterios que se relacionan con el tema.

Criterio de la Suprema Corte de Justicia

* Profesionistas, Características de la Relación Laboral Tratándose de. Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quién solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun y cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste " De Prestación de Servicios".

Amparo directo 1943/81.- Luis Raúl Estrada Gallegos.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 6383/81.- José María Díaz de León.- 15 de marzo de 1982.- 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 1291/81.- Vidal Gallarco Xelo.- 20 de agosto de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

Amparo directo 1222/81.- Iginio Vargas Real.- 29 de junio de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario.- Fernandi López Murillo.

Amparo directo 1455/69.- Abel Porras Rodríguez.- 9 de octubre de 1969.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Alderete.

* Empleados Públicos Supernumerarios. (Artículos. 46-II y 12.)

Son trabajadores temporales cuya relación con el titular solamente puede terminar al concluir las necesidades del servicio que determinaron su nombramiento o bien al agotarse la partida presupuestal correspondiente. Un trabajador supernumerario solamente puede ser cesado sin responsabilidad para el Estado, cuando se demuestre que han concluido las necesidades del servicio para cuya atención fue designado, o bien que ha terminado la vigencia de la partida del presupuesto de egresos de la Federación, conforme a la cual se le pagaban sus salarios. Consecuentemente, si se demuestra que dicho trabajador fue cesado por "término de su nombramiento" pero en su lugar se designó a otro que tomó a su cargo las labores que aquél desempeñaba, procede estimar que, no concurriendo los requisitos a que se alude, su cese fue injustificado. (Ejecutoria: B., I. J., N° 184, de 3

de diciembre de 1962.- A.D. 7098/1961,Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización. R. El 26 de octubre de 1962.

En el caso planteado, ni concluyeron las necesidades del servicio, ni se agotó la partida presupuestal y si se contrato a otro trabajador para desempeñar las mismas funciones que aquél realizaba, y efectivamente fue despedido injustificadamente.

* Indemnización por Despido de los Trabajadores por Contrato. Procedencia de la. (ART. 46). *

Es procedente cuando se prueba que se concertó con el trabajador, contrato para utilizar sus servicios bajo la dirección de los titulares o de empleados superiores en su representación, mediante el pago de determinada cantidad estipulada como salarios; pues el Estado sólo excluye a los contratistas que celebran contratos civiles o para la ejecución de obra determinada. (Laudo: Exp. N° 536/47 C. Enriquez Straas Burger Velo Vs. C. Secretario de Recursos Hidráulicos.)

El caso planteado reúne el requisito de prestar sus servicios bajo la dirección de los titulares, o sea, que al trabajar lo hace de manera subordinada bajo las órdenes de los titulares, durante su jornada de trabajo.

"Nombramientos. Naturaleza de los. (ART. 7º)

Cuando la Ley o Decreto autoriza la creación de una plaza con el carácter de permanente o definitiva, no deben los titulares dar a las mismas el carácter de supernumerarias, en consecuencia, los trabajadores que las ocupan crean derechos de inamovilidad en las mismas, máxime si se prueba que las funciones de esta plaza son continuas y que los establecimientos en que las desarrollan son permanentes. (Laudo: Exp. Nº 369/46. Juan Porras Gaytán Vs. Srío. De Salubridad y Asistencia Pública).

Tesis Conducentes

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

contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar a la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 3965/79.- Ramón Torres Fuentes.- 18 de febrero de 1980.- 5 votos.- ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso.

Tesis de Jurisprudencia.- Informe 1981. Cuarta Sala, pag. 30.

Ejecutoria. Proposición sindical en caso de prórroga. La subsistencia de la materia de trabajo, vencido el término del contrato, obliga al patrón a conservar al trabajador en el puesto y por tanto resulta innecesario solicitar nueva proposición sindical, en razón a la prórroga del propio contrato.

Amparo directo 5909/82.-Sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana, Sección 35.-1º de agosto de 1983.-Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.-Secretario: Rogelio Sanchez Alcauter.
Informe 1983.- Cuarta Sala.- pag.48.

Así tenemos que el contrato individual de trabajo para obra determinada y el contrato individual de trabajo por tiempo determinado están regulados por los artículos 35, 36, 37, 38 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dicen:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra determinada o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

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

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

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar

Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y

En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Del texto relacionado de dichos preceptos se desprende que el contrato por tiempo determinado, previsto en la fracción I del artículo 37, sólo es admisible cuando lo requiera la naturaleza del trabajo.

En el contrato de trabajo por tiempo determinado, el término fijado no significa un límite inalterable para su vigencia, ya que si subsiste la materia del trabajo, entonces queda prorrogada la relación de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley.

Ahora bien, el contrato de trabajo por tiempo determinado ofrece precisión jurídica cuando tiene por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, con arreglo al artículo 37, fracción II, según la fórmula que se indica para este tipo de contrato.

Como puede observarse el contrato por tiempo determinado a que nos referimos en este tema, es sin lugar a dudas un contrato de trabajo; lo cual ya hicimos notar. Por lo cual creemos que las garantías mínimas que rigen a los trabajadores de base, también deben aplicarse a los trabajadores temporales.

Con todo lo expuesto, podemos afirmar categóricamente que el contrato al que nos hemos referido, se trata de un contrato de trabajo, que debe regirse por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, reglamentario de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por lo tanto los trabajadores temporales deben considerarse de base y como sujetos del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Con el objeto de reafirmar nuestra tesis, señalaremos las siguientes Jurisprudencias al respecto:

* Artículo 39.—Contrato de Trabajo, su Duración.*

Conforme al sistema establecido en los artículos 24 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, es norma general que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo que, por la naturaleza del servicio que se va a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, se limite a cierto tiempo; pero aún así, cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsistan, se prorrogará por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. Por ende, el trabajador contratado para desempeñar un cargo, sin estipular que lo fue por determinado tiempo o con motivo de una obra determinada, en los casos en que esto es legalmente posible, tiene derecho a permanecer indefinidamente en él, y corresponde al patrón probar, en caso dado, que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindir su contrato.

Directo: 8253.—1949.—César Martínez Cabañas.—Resuelto el 6 de abril de 1951, por unanimidad de 5 votos.—Ponente el Sr. Mtro. Ramírez Vázquez.—(Boletín de I: Judicial de la S.C., Núm. 64, P. 178.—Mayo de 1951).

“ Artículo 39.—Contratos de Trabajo

Según el texto del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos de trabajo pueden celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Consecuentemente: si un trabajador es contratado por tiempo fijo y para obra determinada, y la parte patronal decide dar por terminado el contrato al vencerse el lapso por el que fue contratado el obrero, sin que la obra hubiese concluido, la acción que le corresponde ejercitar al último, es la de prórroga de su contrato, con sus accesorios, y no la de reinstalación en su empleo por despido injustificado, puesto que no ha existido ese despido.

Directo: 6133/1950.—Petróleos Mexicanos.—Resuelto el 3 de agosto de 1951, por unanimidad de 4 votos.—Ausente el Sr. Mtro. López Sánchez.—Ponente el Sr. Mtro. Ostos.—(Boletín de l. Judicial de la S.C. de Justicia., Núm. 67, 321.—Septiembre de 1951).

"Nombramientos o Contratos de Trabajo por Tiempo Indeterminado.

(art. 15-III)

En los casos en los que los servicios prestados por un trabajador son o deban ser permanentes, les corresponderá un nombramiento o contrato de . trabajo por tiempo indefinido. (Laudo: Exps. Acumulados Números 721/60 y 733/60. José Vicente Cruz Castillo Vs. Srío. De Hacienda y Crédito Público).

Después de la exposición que hicimos sobre la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado y concluir que se trata sin lugar a duda de un contrato de trabajo confirmando nuestro criterio con tesis Jurisprudenciales.

2. La Seguridad Social Meta que Debe Ser Alcanzada

Desde el inicio de nuestra investigación, afirmamos que los trabajadores que prestan sus servicios por tiempo determinado, deben tener los mismos derechos que los trabajadores por tiempo indeterminado, en este capítulo, expusimos los argumentos legales y doctrinales en que fundamentamos nuestra tesis, y después de tan dignificante tarea, creemos que estamos cerca de alcanzar nuestros objetivos.

Este rubro es para nosotros la médula de nuestra investigación, compilamos algunas opiniones de autores especialistas en la materia, con la finalidad de contar con las herramientas y con los elementos que nos ayuden a probar nuestra propuesta razonada

Nosotros consideramos a la Seguridad Social, como el derecho que protege al trabajador de manera integral, o sea en todos los aspectos, ya sea desde la atención médica que debe recibir por una enfermedad de él y de su familia, así como todas las prestaciones que se deriven del servicio médico, o un seguro de vida, un seguro de accidentes de trabajo, y las prestaciones económicas, que pueden ser: las vacaciones, aguinaldo, despensa, y otra más.

El comentar nuestra idea de manera general, nos va a permitir, concluir categóricamente por qué la seguridad social es una meta que debe ser alcanzada en el caso que nos ocupa, si ya dejamos claro que al trabajador por tiempo determinado se le despoja de todo tipo de derechos y prestaciones, es en esa medida que se convierte en una meta y que debemos alcanzar por difícil que parezca.

En los siguientes párrafos, explicaremos como se fue otorgando la seguridad social por la institución creada para dicha función.

Al contemplarse la seguridad social como una prestación, se comenzó asegurando exclusivamente a los trabajadores, esta decisión de limitar la

incorporación a aquellos que se encontraban sujetos a una relación laboral fue resultado de la conveniencia de constituir un universo humano solvente, fijo y permanente, ya que es difícil de aplicar a todos los individuos, sino exclusivamente a los trabajadores.

Es válido afirmar que la seguridad social se ha ido desarrollando poco a poco con el paso de los años y de acuerdo a los requerimientos propios de una sociedad en constante transformación, con adaptaciones legislativas para lograr la extensión de los beneficios de la seguridad social, a grupos de personas no necesariamente vinculados por una relación de trabajo, tales como: profesionistas y servidores públicos al servicio de las administraciones públicas de la federación, de las entidades federativas y de sus organismos descentralizados.

Lo anterior está contemplado en la Ley Federal del Trabajo y en la Nueva Ley del Seguro Social, sin embargo de manera supletoria debe aplicarse a los trabajadores temporales al Servicio del Estado, cuya Ley aplicable es la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales Para los Trabajadores al Servicio del Estado; por lo tanto está debidamente justificado que los trabajadores contratados por tiempo determinado, gocen de los mismos derechos que el personal de base.

Para reforzar nuestra hipótesis de que los trabajadores por tiempo determinado deben tener el derecho a la seguridad social, señalaremos la opinión de varios autores:

Francisco Macías Rodríguez, opina que " por naturaleza el hombre es un ser social, por formar parte de la sociedad y por el imperativo de trabajar para obtener sus medios de subsistencia, el ser humano se encuentra expuesto, durante toda su vida, a la realización de innumerables riesgos que le imposibilitan la satisfacción de sus propias necesidades vitales.

La inseguridad social constituye un fenómeno con causas biológicas, económicas o sociales que, en menor o mayor grado han venido aquejando a todos los grupos a lo largo de la historia, y cuyos efectos han tratado de combatirse con los medios y en la medida correspondiente a la evolución social de cada época.

Se afirma que la existencia de la seguridad social, se debe primordialmente al derecho, y en él se basa para existir y desarrollarse de manera armónica.

La seguridad social adopta diferentes formas en cada país, según las características económicas, sociales, y políticas imperantes en cada uno de ellos, sin embargo, el objeto fundamental de la seguridad social es el mismo en todas partes: la eliminación, en la medida de lo posible, de la miseria humana, mediante la facilitación de un grado mínimo de protección contra los azares económicos que acosan a la humanidad, es una contribución efectiva al logro de la justicia social y de la democracia. ³⁴

³⁴ RUIZ MORENO ,Angel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Porrúa, México, 1997, p.p. 15 y 16

En la esencia misma de los humanos se encuentra nuestra necesidad de seguridad; la evolución biológica y cultural del hombre, todos los cambios sociales que ha propiciado en el transcurso del tiempo, tiene un fin: superar los peligros que representa el medio ambiente en que transcurre la existencia.

En todas las épocas, la historia nos muestra la lucha constante del hombre por romper con la inseguridad que lo acompaña en todos los órdenes de la vida; esa lucha constante por sobrevivir, por combatir el hambre y las enfermedades, por vencer la ignorancia y la desesperanza, por combatir la insalubridad, ha sido su objeto en lo individual como en lo social.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, " la Seguridad Social, tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, baso en la justicia social, nivelando desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles."³⁵

Al respecto creemos que no es tan grave disminuir la injusticia de la naturaleza que no hace diferencias para fuertes o débiles, poderosos o no poderosos, trabajadores o patrones, titulares o servidores públicos, sino contrarrestar la ciega

³⁵ TENA SUCK, Rafael, Hugo ITALO MORALES. Derecho de la Seguridad Social, Pac, México, 1987, p 1

injusticia de las actividades económicas, y que cuando se trata de perjudicar, el único afectado, siempre será el trabajador, es por ello que en el concepto anterior, los autores contemplan el principio de justicia social como punto de partida para remediar los grandes males que aquejan a los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Para Alberto Trueba Urbina, la "seguridad social, tiene por finalidad la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."³⁶

Estamos de acuerdo con lo expuesto por Alberto Trueba Urbina, ya que resulta necesario que el trabajador al prestar sus servicios desde el primer día de labores,

cuenta con el servicio de la asistencia médica para él y sus beneficiarios, en cualquier enfermedad, y asimismo se encuentre protegido de las contingencias a las que está expuesto con motivo de su trabajo; pero no solo la seguridad social debe contemplar estos aspectos sino también como lo manifiesta Alberto Trueba Urbina, se extienda a la protección del salario y a otras percepciones económicas y a los servicios sociales.

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, p.439

Consideramos que su opinión, es muy completa, porque contempla los aspectos más importantes de lo que debe ser la seguridad social.

Roberto Baez Martínez, manifiesta que " la seguridad social, es un:

a) derecho inalienable del hombre, y por lo tanto, no puede haber paz ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre la plena seguridad social."

b) la garantía de que cada ser humano contará con los medios suficientes para satisfacer sus necesidades de acuerdo a su dignidad.

c) el complejo normativo de leyes específicas que rigen para los trabajadores en general, obreros, jornaleros y todo aquel que preste un servicio a otro, conforme al apartado "A" del artículo 123 constitucional, y en el "B" para los empleados públicos de los Poderes de la Unión.³⁷

Para entender la definición anterior, buscaremos en el Diccionario de Derecho de Rafael de Pina , la palabra inalienable significa, cosa que no puede ser vendida.³⁸

Estamos de acuerdo con la opinión del autor Baez Martínez, ya que acertadamente afirma que la seguridad social, esta fuera del comercio , por lo que creemos que no puede considerarse bajo ningún concepto como un objeto de negociación, no se le otorga al trabajador cuando presta sus servicios por tiempo determinado.

³⁷ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas, México, 1991, p.40

³⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Sexta edición, Porrúa, México, 1977, p 240

Angel G. Moreno, señala que es evidente que la inseguridad la afronta y la enfrenta el hombre en todas sus actividades diarias; así desde siempre ha buscado defenderse en contra de la enfermedad, del hambre, de la invalidez, del hombre mismo, del frío, de la muerte y en general de todo aquello que desde su nacimiento lo amenaza, y que al privarles a los trabajadores del derecho inalienable de disfrutar obligadamente de los beneficios de la seguridad social, conlleva el quitarles un legítimo derecho conquistado a sangre y fuego en el movimiento revolucionario de principios de siglo ³⁹

De las anteriores opiniones , podemos hacer la reflexión siguiente:

Cada autor expone su punto de vista pero todos coinciden en el hecho de que el hombre desde su origen ha buscado y busca la seguridad en lo individual y en lo colectivo, con la finalidad de combatir la miseria y los riesgos a que están expuestos durante su vida.

Por lo que de la previsión social se dio un gran avance hacia la seguridad social, que está contemplada en la Constitución Mexicana de 1917, donde se establecen las garantías individuales, y adiciona derechos para los trabajadores que conforman la clase social desposeída, que con esfuerzo inicia su labor diaria sin más esperanza que el comer mal para medio vivir.

³⁹ RUIZ MORENO, Angel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Op. cit. p. 39

La Constitución de 1917 fue la primera Declaración de Derechos Sociales del mundo y por lo tanto es la norma fundamental del Derecho Social Positivo, consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integra el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

La Constitución se basó en el ideario socialista de los constituyentes, para cuidar y proteger la vida de los trabajadores no solo en el ejercicio de sus labores, sino cuando ocurren riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades, así como todo aquello que se relacione con la subsistencia de su familia.

Este es el punto de partida del derecho de la seguridad social, que tiene como fin no solo proteger la vida de los trabajadores sino asegurar su subsistencia y la de su familia.

En estas condiciones, el derecho de la seguridad social se consigna en función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, precisamente en el artículo 123 constitucional.

Sin embargo podemos preguntarnos por que en los debates del Constituyente nunca hubo una referencia expresa sobre los servidores públicos, la respuesta la podemos encontrar en el hecho de que siendo el antecedente del Congreso de 1917,

una revolución social, el espíritu que se escuchó fue el de los obreros de las fábricas y talleres. Pero ello no implicó que los congresistas omitieran del artículo 123 a los empleados del Estado.

Alberto Trueba Urbina, sostuvo que por el propio enunciado del artículo 123 constitucional, al decir: " los cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, Empleados, los domésticos y artesanos y de una manera en general todo contrato de trabajo", se estaba considerando a los empleados del Estado."⁴⁰

Reafirmando nuestra idea, no es posible que ahora en la actualidad los trabajadores por tiempo determinado carezcan del derecho de la seguridad

social y/o de las prestaciones económicas, establecidas en la Ley Burocrática, lo cual constituye un menoscabo en sus derechos y prestaciones.

De lo anterior se puede desprender y se ha dicho con justificada razón, que tanto el derecho del trabajo, como el de la seguridad social son los primeros emisarios del derecho del futuro, pues se ocupan, cada uno desde sus particulares ángulos, de la actividad humana mediante la justicia social que se materializa en beneficio colectivo, primordialmente de las clases sociales más débiles.

⁴⁰ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 214

Es verdad que mediante su esquema de protección a las clases socialmente débiles, el llamado Derecho Social protege a aquellos bienes jurídicos para garantizar la tranquilidad y la paz, de tal suerte que al salvaguardar la vida humana, la salud, la integridad física, el trabajo, la educación y otros valores afines, reconoce que éstos son la base y el soporte fundamental de la solidaridad humana y que, en consecuencia, cualquier acto que los ponga en peligro o los menoscabe, debe ser reprimido, pues atenta gravemente contra la estructura misma de la sociedad, cuya subsistencia es deber ineludible del Estado, quién debe intervenir además en el control de todos los fenómenos socioeconómicos, intentando así la convivencia humana bajo el imperio de la justicia social.

Sobre este punto Mario de la Cueva opina:

"El derecho del Trabajo y de la Seguridad Social poseen un mismo fundamento y su propósito, a pesar de las aparentes diferencias es uno solo: asegurar al hombre una vida digna. La diferencia entre los dos estatutos mira más bien al tiempo, pues el derecho del trabajo contempla el momento de la prestación de los servicios a fin de que no se dañe la salud del trabajador o se ponga en peligro su vida, de que se respeten la dignidad y la libertad del hombre y se le pague una retribución adecuada y equitativa.

La seguridad contempla, al niño, a la familia y al anciano o inválido, independientemente de la prestación actual de un servicio. Las ideas de los dos estatutos nacieron juntas y viven enlazadas en la historia, pero su desenvolvimiento ha estado sujeto a las condiciones de tiempo y lugar : la idea de la seguridad social tiene algunos bellos antepasados, la asistencia social, la mutualidad y la beneficencia pública o privada.

Pero en el siglo XIX la idea del derecho del trabajo se impuso con mayor fuerza y sus instituciones crecieron con mayor rapidez, la seguridad social se restringió a la previsión social y vivió subordinada al derecho del trabajo.

Por lo contrario, a la terminación de la Primera Guerra Mundial nació una tendencia a la reparación de los estatutos y a dar a la seguridad social una importancia cada vez más grande.

La segunda mitad del siglo XX que vivimos acusa un crecimiento portentoso de la seguridad social algunos renglones que tradicionalmente eran tratados como parte del derecho del trabajo, como las normas protectoras de las mujeres y de los menores, ciertos elementos del salario, tal es el caso de la vigilancia de los sistemas de la preservación de la salud y la vida, que se están mudando al ámbito de la seguridad social.⁴¹

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1990, p. 111

Para concluir esta idea comentaremos que efectivamente el derecho del Trabajo es de y para el trabajador , son normas protectoras precisamente del trabajador que es considerado el débil en la relación laboral, garantizando su bienestar integral, con el fin de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo lo cual alcanzará a través de la Seguridad Social que conjuntamente con la normatividad laboral le proporcionará los elementos indispensables para hacer valer sus derechos ante cualquier situación desfavorable que se le presente en el diario acontecer de sus labores.

Por ello mencionamos que la seguridad social es una meta que debe ser alcanzada, como un bien común del cual ningún trabajador debe prescindir y que los titulares de una dependencia tienen la obligación de realizar las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan hacer valer este derecho.

3. La Seguridad Social Integral y la Dignidad de la Persona Humana.

Para el desarrollo de este tema, nos basamos en la Teoría Integral, de Alberto Trueba Urbina, con la cual estamos de acuerdo, por contemplarla de manera completa, extensa y explicar ampliamente los aspectos en que se basa y sobre todo

que no se conforma con que la seguridad social sea en beneficio exclusivo de los trabajadores de base, de planta, sino de cualquier contrato en general.

* Por ello expone que la historia del trabajador mexicano se ha caracterizado por su entrega demandando justicia, por ello muchos de los documentos de la Independencia, Reforma y Revolución, son verdaderas proclamas de reivindicación social.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123 Constitucional, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del Derecho del Trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos a favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria.

Dicho artículo hace extensiva la protección para el trabajo en general, para todo aquel que presta un servicio a otro al margen de la producción económica; concepto que es básico en la Teoría Integral para cubrir con su amparo todos los contratos de prestación de servicios, inclusive las profesiones liberales.

Así quedaron protegidos todos los trabajadores, en la producción económica y fuera de ésta, en toda prestación de servicios, ya sea médico, abogado, ingeniero, entre otros.⁴²

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 210

- Por ello el artículo 123 es un instrumento de lucha de clase inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consignan derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora.

Así nacieron en nuestro país los estatutos sociales del trabajo y consigo mismo la revolución proletaria, para la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Tal es la esencia de la Teoría Integral fincada en la función revolucionaria del Derecho del Trabajo.

La Teoría Integral, como teoría jurídica y social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123, el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase trabajadora instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista."⁴³

Comentamos al respecto que cualquier trabajo siendo lícito, dignifica al hombre, por lo cual en la actualidad la relación de trabajo impone a los titulares obligaciones y concede derechos a los trabajadores; con esto desapareció la figura de la esclavitud en donde el esclavo era considerado como un animal o como una cosa y a lo que más podía aspirar era al techo y a mal comer pero sin recibir una remuneración por su trabajo.

⁴³ *Ibidem*, p. 216

Ahora la Ley estipula que todo prestador de un servicio debe recibir un salario por su trabajo, además debe otorgarsele seguridad social y las prestaciones económicas que establece la Ley Burocrática, para evitar que el trabajador sea explotado y se ponga en peligro su dignidad como persona .

Para conseguirlo se creo el artículo 123 constitucional que contiene las garantías mínimas a favor de todos los trabajadores.

A. Teoría Revolucionaria del Aspecto Integral.

La Teoría Integral explica que el Derecho del Trabajo, forma parte del Derecho Social, y por consiguiente como un ordenamiento jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales para alcanzar la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción, comprende pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 constitucional, dibujada en sus textos:

I. Derecho del Trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, abogados, técnicos; es derecho nivelador frente a los patrones o frente al Estado.

II. Derecho del Trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar de lo que le pertenece por la explotación del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico desde la Colonia hasta nuestros días.

III. Derecho Administrativo del Trabajo constituido por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo el ejercicio de políticas y tutelar a la clase trabajadora al aplicar los reglamentos protegiendo y redimiendo a éstos.

IV. Derecho Procesal del Trabajo, que como norma de Derecho Social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicatoria, fundada en el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las autoridades del trabajo están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas.

* En la aplicación conjunta de los principios básicos de la Teoría Integral, pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cuales fuera su ocupación o actividad, porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio.⁴⁴

⁴⁴ Ibidem, p. 218

Una vez que se expuso lo relacionado con la seguridad social y la dignidad de la persona, en cuanto a la Teoría Integral y otras consideraciones de otros autores, comentaremos el régimen jurídico burocrático, con la finalidad de señalar, las prestaciones económicas de los trabajadores de base que prestan sus servicios por tiempo indeterminado y que en el caso expuesto en nuestra investigación no se les otorga a los trabajadores contratados por tiempo determinado, sin justificación alguna.

El régimen jurídico burocrático es aquel que emana de los principios constitucionales del apartado "B" del artículo 123, mismos que se desarrollan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta Ley, consigna que en toda relación de trabajo, hay sujetos que llevan a cabo las actividades necesarias para el funcionamiento del Estado, esto refiriéndonos a los servidores públicos.

Los sujetos contemplados en la Ley Burocrática, entrañan el ámbito personal de validez de la norma, es decir, sobre quienes tiene aplicación la disposición jurídica.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es aplicable

- a) A los titulares de las instituciones descentralizadas del Poder Ejecutivo que adhieran sus relaciones a ésta.
- b) A los titulares de los Poderes de la Unión
- c) A los trabajadores de base de las instituciones descentralizadas del Poder

Ejecutivo

a) A los trabajadores de base de los Poderes de la Unión

El artículo 8 de la Ley Burocrática establece que:

Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Pero todas estas explicaciones no nos han definido quienes son considerados como trabajadores de base, la Ley por su parte, establece un sistema de exclusión en su artículo 6º al indicar que son trabajadores de base todos aquellos que no se mencionan en el artículo 5º.

Artículo que presenta una relación de los cargos considerados de confianza.

Por nuestra parte consideramos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado debe contemplar los derechos de los trabajadores por tiempo determinado, para evitar que sean desprovistos de cualquier acción reivindicatoria, tal

como la indemnización por despido injustificado si procediere.

Pero tal vez pudiéramos pensar en una alternativa a través de la cual, podría sustentarse la defensa de un trabajador por tiempo determinado, despedido injustificadamente.

Atendiendo a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, podría demandarse la indemnización que ésta norma consagra, sobre la cual nada dispone la Ley Burocrática.

4. Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado

Basándonos en lo anterior a continuación expondremos, los derechos de los trabajadores: de base, regulados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Se clasifican en derechos individuales y colectivos:

Los primeros conllevan una acción que sólo al trabajador en particular corresponde ejercitar, en tanto que los segundos implican derechos que son ejercidos, por un grupo de trabajadores.

Los derechos individuales contenidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son: el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al ascenso, el derecho al respeto de la jornada, el derecho a percibir un salario y otros beneficios económicos, el derecho al descanso, vacaciones y licencias, el derecho al pago de gastos por traslado, el derecho a permuta, el derecho a la seguridad e higiene y el derecho a la seguridad social.

A continuación explicaremos brevemente los derechos antes referidos.

A. Derecho a la Estabilidad

Sobre este punto, Mario de la Cueva opina que:

"La estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación"⁴⁵.

La estabilidad en el empleo es muy importante en el contexto de los derechos, ya que, la terminación de la relación de trabajo, sólo puede responder a

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima edición. Porrúa, México, 1990, p. 219.

consideraciones objetivas de la norma, y tan es así que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consiga que:

* Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes en la designación;

III. Por muerte del trabajador

IV. Por incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere ésta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos del nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h); el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que

correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

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

De lo anterior podemos desprender que las primeras cuatro fracciones del precepto, permiten la terminación de la relación de trabajo de una manera forzosa y unilateral por parte del titular sin que medie resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sino tan solo una serie de medidas administrativas, como por ejemplo la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental.

Las causales que requieren sustanciación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje buscan impedir la discrecionalidad de la autoridad o titular que pudiera causar injustos perjuicios al trabajador.

Por lo que hace a la remoción del empleado a que se refiere el mencionado artículo, relativo a la facultad del Titular de la oficina respectiva para ordenar la remoción del trabajador a una oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, es de suponerse que esta remoción debe darse una vez que se ha iniciado el juicio respectivo ante el Tribunal.

En lo que atañe a la suspensión de la relación por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, amagos o malos tratamientos contra sus jefes, compañeros o familiares de unos u otros, así como por destruir dolosamente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás implementos de trabajo, o por revelar secretos o asuntos reservados confidencialmente reservados de su trabajo por asistir en estado de embriaguez o enervante, el Titular de la dependencia suspenderá con el visto bueno del sindicato la relación de trabajo, de no estar de acuerdo el sindicato, la suspensión se demandará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en tanto se resuelve la terminación o la rescisión.

Es importante tomar en cuenta, que tanto para la suspensión como para la terminación de la relación, conforme al artículo 46 bis de la Ley Burocrática, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa.

En ésta acta intervendrán el trabajador, un representante del sindicato, los testigos de cargo y descargo, y dos testigos de asistencia. A esta acta administrativa se le agregarán los documentos necesarios. El acta administrativa representa el documento base de la acción de rescisión.

B. Al Ascenso

El ascenso es el derecho de un trabajador, empleado o funcionario público, a ser promovido a un mayor grado en la estructura jerárquica de la organización o institución en que presta sus servicios.

De este concepto se desprende que el ascenso tiene implicaciones de un mejor salario, un reconocimiento social y una muestra personal de capacidad para asumir labores más complejas y delicadas.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 47 se señala que se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Lo expuesto sobre la estabilidad y el ascenso nos llevan necesariamente al tema del debatido Servicio Civil de Carrera, por lo cual señalaremos algunas reflexiones sobre tan interesante asunto.

Para Carlos A. Morales Paulin, la selección adecuada, la estabilidad y el ascenso constituyen el tripié en que debe descansar todo sistema de carrera.⁴⁶

⁴⁶ MORALES PAULÍN, Carlos A., Derecho Burocrático, Op. Cit. p. 127

Wilburg Jiménez Castro, señala con amplitud y precisión, los puntos que debe reunir una adecuada administración del recurso humano y que a saber es el reclutamiento en todas sus fases:

a) Exámenes de los candidatos y constitución de una lista de elegibles
clasificación de cargos

b) Remuneraciones acordes con los requisitos exigidos

c) Normas para someter a prueba a los aspirantes y evaluar sus labores

d) Valoración periódica de desempeños

e) Reglas para traslados, permutas y ascenso

f) Preparación de cursos de adiestramiento de formación profesional o de capacitación.

g) Investigación sobre asuntos de personal, especialmente para actuar anticonflictivamente

h) Informes y recomendaciones sobre el campo, ante los superiores jerárquicos
de:

1) Administración de los archivos de personal .

2) Administración del sistema de retiro, seguridad social

3) Constitución y mantenimiento de un buen espíritu de cuerpo, a través de

adecuadas relaciones públicas y acción efectiva, para lo cual debe asumir liderazgo en ese campo.

i) Formulación de políticas generales o específicas de personal.⁴⁷

Como podemos observar en la normatividad y aún en las políticas administrativas se nos revela la ausencia de todos los principios enunciados.

C. Derecho al Descanso

El artículo 63 de la Ley establece un descanso de media hora, por lo menos, si se trata de jornada continua.

Esto quiere decir cuando se tiene una jornada continua ya sea diurna, nocturna o mixta, o en el caso de una jornada reducida, también exige un descanso intermedio.

Resulta inhumano que un trabajador labore ininterrumpidamente durante toda su jornada, por lo que necesita de un periodo de descanso.

⁴⁷ JIMENEZ CASTRO, Wilburg. Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa. Fondo de Cultura Económica, Tercera edición, México, 1982, p. 324

* El descanso en estricto sentido implica el disfrute del tiempo para fines propios, es un olvido, un distanciamiento físico y mental de la relación laboral.

Al lado del descanso como forma de relajamiento físico y mental se encuentran las vacaciones, período de tiempo en el cual el hombre se reencuentra así mismo y a los suyos, readquiriendo una existencia de vida humana y no sólo una existencia de vida social y económica.⁴⁸

Sobre las vacaciones, el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que " los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborales cada uno, en las fechas que se señalan al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Los trabajadores gozarán de una prima vacacional, equivalente al 30% del salario que corresponda por los días de asueto, disposición regulada en el artículo 40 de la referida Ley.

Las licencias constituyen un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado con o sin goce de sueldo. Este derecho se le otorga al

⁴⁸ MORALES PAULÍN, Carlos A., Derecho Burocrático, Op Cit. p. 136

trabajador sin perjuicio de sus derechos tales como la antigüedad para efectos del pago de quinquenios y el goce de la seguridad social.

En este capítulo probamos que el contrato por tiempo determinado es:

a) de trabajo y no de otra naturaleza

b) que debe ser de base después de haber transcurrido seis meses un día de servicio.

c) que todo contrato o nombramiento debe ser por tiempo indeterminado y sólo como excepción el contrato será por tiempo determinado.

Sin embargo en la práctica el titular abusa indiscriminadamente de los contratos por tiempo determinado en perjuicio del trabajador tanto en sus derechos como en sus prestaciones económicas, por lo tanto proponemos que deben haber reformas en la Ley, mientras tanto esto sea posible, se cree una institución que se encargue de vigilar la correcta aplicación de estos contratos con el fin de evitar los abusos de las autoridades hacia los trabajadores y en caso contrario reciban sanciones.

De manera reiterada, explicamos los derechos de los trabajadores, con el fin de hacer notar que los temporales no pueden hacer uso de ninguno. implicando esto toda una problemática en su entorno laboral, porque se darán interpretaciones diferentes e injustas en cada caso específico en la práctica; y es aquí donde surge el problema porque el titular, ni aplica la Ley Burocrática ni la Ley Federal del Trabajo, sino que hace una mezcla de ambas en favor de sus intereses personales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los trabajadores que presten servicios para el Estado deben ser contratados por tiempo indeterminado, para tener Derecho a la Seguridad Social y a las prestaciones tanto económicas como sociales, evitando así los abusos de autoridad en que incurren los titulares al negarles a los trabajadores contratados por tiempo determinado, cualquier derecho o prestación que da el ser trabajador de base, por lo tanto proponemos que los contratos por tiempo determinado solo se utilicen por excepción y no por regla general como lo hacen en la mayoría de las dependencias de gobierno.

SEGUNDA. Los contratos por tiempo determinado cada dependencia les da el uso que mejor convenga a sus intereses infringiendo los derechos de los trabajadores, porque son utilizados por los titulares para simular contratos civiles o de naturaleza diferente a la laboral, a sabiendas de que se trata sin la menor duda de contratos regulados por las leyes de trabajo, trasgrediendo los principios de equidad y de justicia del Derecho del Trabajo.

TERCERA. Una costumbre de los titulares, es suspender la continuidad del contrato por tiempo determinado, ya que por cada cinco meses de trabajo, descansa al trabajador por varios días sin sueldo ,con el objeto de interrumpir la relación laboral, evitando así que genere antigüedad y por ende derechos conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esta realidad atenta contra el trabajador mismo, porque las personas que ingresan a prestar sus servicios para el Estado, es con el fin de recibir los derechos y garantías que por el simple hecho de ser servidor público se generan, para hacer frente a cualquier contingencia a que se esta expuesto durante la sobrevivencia de cualquier ser humano, evitando así el bandalismo que actualmente aqueja a la mayoría de los países por el problema del desempleo.

CUARTA. En la actualidad en el ámbito laboral existe un gran problema, puesto que se han dado políticas gubernamentales donde solo se contrata a trabajadores por sus servicios por tiempo determinado y como contra prestación el pago de ese servicio, la situación de éstos es muy difícil, carecen de estabilidad en el empleo, de seguridad social, quedando expuestos a los riesgos que implican el traslado diario de sus domicilios al centro de trabajo y viceversa, así como también sería una enfermedad prolongada que pusiera en peligro su integridad física, y necesitará hospitalización, y sólo con su salario sería imposible sufragar los gastos y honorarios causados por la atención médica sin

embargo la seguridad social no solo implica el servicio médico, sino es un todo.

QUINTA. La desigualdad que existe entre los trabajadores de base y los contratados por tiempo determinado, es injusta ya que a éstos últimos se les trata como a los trabajadores de hace muchos años atrás, como en la época en que se dieron movimientos revolucionarios, por las condiciones de mal trato y de trabajo infrahumanas y por la explotación de que fueron objeto y esto lo consideramos como un retroceso en los derechos de los trabajadores ganados con sangre.

SEXTA. El contrato por tiempo determinado implica desventajas para los trabajadores, a pesar de las normas laborales en favor de los trabajadores, cuyo fin es la protección de todos los prestadores de servicios; pero la realidad es completamente diferente, porque con esto de ninguna manera se está solucionando el problema del desempleo, argumentando los titulares que es preferible contar con un salario sin prestaciones que no percibir ningún ingreso, esto causa en el ánimo del trabajador descontento, apatía, resentimiento y a largo plazo frustración porque al paso de los años se da cuenta que no logró superarse en ningún aspecto.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Segundo Curso de Derecho Administrativo. Segunda edición. Porrúa. México. 1993.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas. México. 1991.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.

BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1994.

BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Novena edición. Porrúa. México. 1994.

CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Tercera edición. Porrúa. México. 1991.

CARRILLO CASTRO, Alejandro y Sergio GARCIA RAMÍREZ. Las Empresas Públicas en México. Porrúa. México. 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda edición. Trillas. México. 1983.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Décimoprimera edición. Esfinge. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario . Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1990

DE LA CUEVA, Mario. Seguridad Social. Tomo II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

FAYA VIESCA, Jacinto. Administración Pública Federal. La Nueva Estructura. Segunda edición. Porrúa. México. 1983.

FLORES CERVANTES, Cutberto, Los Accidentes de Tránsito. Cuarta edición. Porrúa. México. 1994.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésimasegunda edición. Porrúa. México. 1993.

GUTIERREZ ARAGÓN, Raquel. Lineamiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Porrúa. México. 1991.

LOZANO, José María. Estudio del Derecho Constitucional Patrio en lo Relativo a los Derechos del Hombre. Porrúa. México. 1987.

PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Prestación de Servicios Profesionales y su Ética. Octava edición. Porrúa. México. 1994.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, México. 1978.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cientotrigésima edición. Porrúa. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto TRUEBA URBINA y Jorge TRUEBA BARRERA. Octagésima edición. Porrúa. México. 1998.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto TRUEBA URBINA, y Jorge TRUEBA BARRERA. Vigésimaquinta edición. Porrúa. México. 1989.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Luciana. México. 1999.

Legislación Sobre Trabajo. Ediciones Andrade. Tercer tomo. Novena edición. Porrúa. México. 1973.

OTRAS FUENTES

ACTUALIZACION EN DERECHO BUROCRÁTICO. Ciclo de Conferencias, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1995.

SEGURIDAD SOCIAL. Ciclo de Conferencias. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1996.

TEMARIO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1994.