



A 40721
342

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN**

**DESVENTAJAS JURÍDICAS DEL TRABAJADOR
EVENTUAL AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL
DISTRITO FEDERAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARICRUZ PACHECO RAMÍREZ

ASESOR : LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

PARA TI:

Y el Señor dijo:
Te prestare por un tiempo
un hijo mio para que lo
ames mientras viva podran
ser seis, siete años, diez o
quince, hasta que lo llame
podras cuidarlo.

Quiero que aprenda a vivir,
he buscado un maestro y
te he elegido a ti, le
enseñaras no te ofrezco
que se quedará contigo
sólo te lo prestaré
Porque lo que va a la tierra
a mi regresa.

El dará la ternura, la
alegría y toda la
comprensión de su
juventud y el día que yo lo
llame no lloraras, no me
odiaras, por regresario
conmigo. Su ausencia
corporal quedará
compensada con los
muchos y agradables
recuerdos y con ello tu luto
será más llevadero y
habrás de decir con
agraciada humildad "Señor
hágase tu voluntad"

Gracias por sus consejos y
enseñanzas, siempre
estarás con nosotros.

MARCOS ELOY P.R.
(Descanse en paz)

A DIOS

Por haberme permitido
llegar a este momento y
haberme dado una
familia maravillosa.

A MIS PADRES

Eliseo e Irma, gracias por
ser fuente de amor, de
apoyo, y comprensión. Por
ser consuelo en el dolor al
no dejarse vencer por las
adversidades, sin ustedes
jamás habría tenido éxito
en la vida.

**GRACIAS
LOS AMO**

A MIS HERMANOS

Magda, por tu
enseñanza, a Sol por
tu carisma, a Mauri por
tu paciencia y a ti
Marcos por habernos
demostrado lo valioso
que es mantener unida
a la familia.

**GRACIAS
LOS QUIERO
MUCHO**

A LA UNIVERSIDAD

Por abrimme las puertas
de su casa y haberme
cobijado durante tanto
tiempo, especialmente al
campus Aragón.

**A LOS INTEGRANTES
DEL JURADO:**

Lic. Omar Vivas Zacarías
Lic. Froylan Sauzo
Martínez.
Lic. Rosa de Jesús Vivas
Guzmán.
Lic. Prudencio González
Tenorio
Lic. Francisco José
Moreno Villagran.

GRACIAS

A MI ASESORA

Lic. Rosa de Jesús
Vivas Guzmán por
haber aceptado
guiarme en este último
paso para poder
culminar mi carrera
profesional.

GRACIAS

A MIS PROFESORES

Quienes compartieron
conmigo su sabiduría y
que me enriquecieron en
conocimientos.

GRACIAS

A USTEDES

Deyanira, Mercedes y
Daniela por su apoyo
incondicional.

GRACIAS

A LALO

Por haber llegado a mi
vida en el momento
preciso, por darme tu
amor sinceramente sin
pedir nada a cambio
por ser consueño en el
dolor, por compartir
conmigo triunfos y
fracasos.

TE AMO

A LA FAMILIA ARAGON

Especialmente a la
señora Carmen, por
haberme abierto las
puertas de su hogar y
sobre todo por
brindarme su amistad y
apoyo.

GRACIAS

A MI CUÑADO

Y a mis sobrinas así como
todas aquellas personas
que siempre confiaron en
mi y me dieron su apoyo.

GRACIAS

A MIS AMIGOS

Quienes siempre me
mostraron su apoyo en
todo momento y me
brindaron su amistad
incondicionalmente

GRACIAS

INDICE

INTRODUCCION..... 1

CAPITULO PRIMERO

Antecedentes del Derecho del Trabajo y su naturaleza jurídica.

1.1 Proclama del Partido Liberal Mexicano.....	1
1.2 Huelga de Cananea. Sonora, 1906.....	4
1.3 Huelga del Rio Blanco, Veracruz.....	5
1.4 Constitución Política, 1917.....	7
1.5 Ley Federal del Trabajo, 1931.....	9
1.6 Ley Federal del Trabajo, 1970.....	11
1.7 Derecho del Trabajo.....	12
1.7.1 Naturaleza Jurídica.....	14
1.7.2 Características.....	17
1.7.3 Derecho Social.....	21

CAPITULO SEGUNDO

Legislación Burócrata.

2.1 Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión 1938.....	24
2.2 Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión 1941.....	33
2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 1963.....	37
2.2 Análisis del artículo 123 apartado "B" Constitucional.....	41

CAPITULO TERCERO

Conceptos Generales.

- 3.1 Trabajadores al Servicio del Gobierno del Distrito Federal..... 47
 - 3.1.1 Clasificación..... 51
- 3.2 Concepto de Trabajador Burócrata..... 56
- 3.3 Concepto de Trabajador Eventual..... 64
 - 3.3.1 Clasificación..... 70

CAPITULO CUARTO

Desventajas Jurídicas del Trabajador Eventual al Servicio del Gobierno del Distrito Federal.

- 4.1 Relación Laboral del trabajador Eventual..... 72
 - 4.1.1 Contratos Eventuales..... 77
 - 4.1.2 Tipos de Contratos Eventuales..... 80
- 4.2 Análisis jurídico del Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual del Gobierno del Distrito Federal..... 82
 - 4.2.1 Reclutamiento y Selección de Personal..... 85
 - 4.2.2 Jornada de Trabajo..... 90
 - 4.2.3 Forma de Pago..... 92
 - 4.2.4 Elaboración de actas administrativas, con conductas ilícitas..... 93
- 4.3 Prestaciones Otorgadas al Trabajador Eventual..... 94
 - 4.3.1 Atención Médica..... 95
 - 4.3.1.2 Maternidad..... 97
 - 4.3.2 Riesgos de Trabajo..... 100
 - 4.3.2.1 Muerte..... 105
- 4.4 Regulación Jurídica del Trabajador Eventual en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... 106

CONCLUSIONES..... 108

BIBLIOGRAFÍA GENERAL..... 112

INTRODUCCION

Es sobradamente conocido que el Derecho Mexicano del Trabajo busca proteger a la clase trabajadora teniendo como objeto regular el trabajo subordinado, cuando exista una relación laboral por lo que es preocupante la situación jurídica en la que actualmente se encuentran los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal, quienes tienen una absoluta carencia de prestaciones y muchas desventajas jurídicas frente a los demás trabajadores que pertenecen a este tipo de sistemas, de esta manera encontramos que no existe un reglamento que contemple a este tipo de trabajadores eventuales e incluso en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tampoco hace referencia a este tipo de trabajadores que están al servicio del Gobierno del Distrito Federal. Cuando el trabajador eventual es contratado por alguna dependencia que pertenece al Gobierno del Distrito Federal, el contrato se rige por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a pesar de no estar regulado en este mismo ordenamiento.

El trabajador eventual, como su nombre lo dice realizará funciones que no son permanentes sino solo eventualidades, pero en muchas de las ocasiones realizan las mismas funciones que los trabajadores de base, sin embargo el trabajador eventual no cuenta con seguro para el caso de algún accidente que sufra dentro de la dependencia, es decir no cuenta con un seguro para riesgo de trabajo y mucho menos para el caso de muerte del mismo trabajador.

Este tipo de trabajadores solo tendrá derecho a la asistencia médica, la cual comprende solo la medicina preventiva y esta se les proporcionará durante el tiempo en que se encuentre vigente el contratado del trabajador pero en el momento en que se termine dicho contrato o está dado de baja temporalmente no tiene derecho a la asistencia médica.

De igual manera si hablamos de las madres trabajadoras eventuales estas tendrán derecho a la asistencia médica pero no al área de gineco-obstetricia y si llegarán a ser uso de ella los gastos serán por cuenta de la misma trabajadora.

Por lo que es necesario que la figura jurídica del trabajador eventual se regule en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorgándoseles un seguro para el caso de accidentes de trabajo el cual contemplará: Riesgos de trabajo, y la muerte como consecuencia del mismo riesgo de trabajo, así mismo que en el caso de las madres Trabajadoras se les de acceso y atención en el área de gineco- obstetricia.

Por lo anterior mi tema de investigación tiene como objetivo lograr que dentro de la regularización jurídica que se le a los trabajadores eventuales que prestan sus servicios en el Gobierno del Distrito Federal, se establezcan artículos como los siguientes:

ARTÍCULO 1.- Todos los trabajadores eventuales serán incorporados al régimen de Seguridad Social, en caso de incurrir algún riesgo de trabajo se avisará de inmediato al servicio médico del ISSSTE.

ARTÍCULO 2.- Los accidentes que tengan los trabajadores eventuales en el desempeño o con motivo del trabajo o aquellas enfermedades a que estén

expuestos los trabajadores por las mismas causas, se considerarán como riesgos de trabajo.

ARTICULO 3.- Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la incapacidad temporal del trabajador, este tendrá derecho al pago de su sueldo integro desde el primer día de su incapacidad y hasta que termine está.

ARTICULO 4.- En caso de incapacidad permanente parcial, se proporcionará al trabajador una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 5.- Si el riesgo de trabajo, produce una incapacidad permanente total, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que tenía al momento de ocurrir el riesgo de trabajo.

ARTICULO 6.- Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador; sus familiares tendrán derecho a una pensión la cual será equivalente al cien por ciento del sueldo básico que el trabajador estuviera percibiendo al momento de ocurrir el fallecimiento.

ARTÍCULO 7.- En caso de incumplimiento de los titulares de las dependencias de inscribir al trabajador eventual al régimen de Seguridad Social se observará lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 8.- En caso de incapacidad temporal el trabajador tendrá derecho a una indemnización que consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras este imposibilitado para trabajar.

ARTÍCULO 9.- Si el trabajador sufre una incapacidad permanente parcial a consecuencia del riesgo de trabajo, tendrá derecho a una indemnización que consistirá en el pago del tanto por ciento que se establece en la tabla de valuación de incapacidades de Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 10.- Cuando el riesgo de trabajo produzca una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario.

ARTICULO 11.- Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, sus familiares tendrán derecho a una indemnización que comprenderá:

- A) Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- B) El pago de la cantidad equivalente a setecientos treinta días de salario.

ARTICULO 12.- Las mujeres durante el embarazo gozarán de atención médica en la especialidad de gineco-obstetricia y no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que pongan en peligro su salud. gozarán de un mes de descanso antes de la fecha fijada para el parto y un mes después del mismo. debiendo percibir su salario integro y conservará su empleo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA.

1.1 PROCLAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

El partido liberal Mexicano (P.L.M) nace por la necesidad de estabilizar aspectos sociales y económicos que se vivían en el siglo XX, este partido tenia como base un programa con tres aspectos importantes: 1) El desacuerdo económico, 2) La problemática política y 3) La enajenación ideológica.

El primero de julio de 1906, desde Saint Louis, Missouri, Ricardo Flores Magón, quién era el presidente del Partido Liberal Mexicano, lanzó un programa en el que proclama algunos principios semejantes a la declaración de los Derechos Sociales, analizando en este documento pre-revolucionario, la situación en la que se encontraban el sector de los campesinos y desde luego la clase obrera, propone reformas muy importantes que darían un cambio radical a los problemas políticos, agrarios y laborales. El programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros Mexicanos, por contener trece posiciones específicas, para poder establecer una legislación laboral mas concreta. las cuales por su importancia se transcriben:

1.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

2.- Reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio.

3. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

4.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

5.- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc; a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

6.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

7.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

8.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

9.-Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los mediadores.

10.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejores que dejen en ellas.

11.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no se dinero en efectivo; prohibir y castigar

el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue a que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

12.- Obligar a las empresas o negociaciones a no captar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros"¹

" Los puntos de este programa no son ni pueden ser otra cosa que bases generales para la implantación de un sistema de gobierno verdaderamente democrático. Son la condensación de las principales aspiraciones del pueblo y responden a las mas graves y urgentes necesidades de la Patria."²

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa. 6ª edición. México, 1981. P.P. 109 y 110.

² GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. Planes Políticos y otros Documentos. Editorial Fondo de Cultura Económica. . 1ª edición .México 1974. Pág. 4.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

1.2 HUELGA DE CANANEA, SONORA, 1906

El primero de junio de 1906, surge uno de los grandes acontecimientos históricos de la lucha de clases, se da en la empresa minera denominada CANANA CONSOLIDATED COPPER, en donde los trabajadores mineros declaran la huelga para obtener mejores salarios y suprimir la política discriminatoria que existió respecto a los trabajadores mexicanos, toda vez que el grupo de trabajadores extranjeros tenían más privilegios que los mexicanos como era el recibir mucho mejores salarios y las jornadas de trabajo eran más elevadas para los mexicanos que para los extranjeros.

Está huelga tenía como objetivo demandar la igualdad de condiciones de trabajo y que respetara jornada laboral de ocho horas diarias.

" Los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretarán un paro general."³

"Lo trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos"⁴

Por lo que los obreros deciden enviar una comisión que los representara en las oficinas de la empresa CONSOLIDATED, para que formularan verbalmente las peticiones de los trabajadores pero los dueños al

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 15ª edición. México 1998. Pág. 3

⁴ CASTORENA, José. Manual del Derecho Obrero. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1984. Pág. 44

tener conocimiento de ello deciden atacar con armas a los representantes , por lo que al enterarse los trabajadores mineros de lo que ocurría en las oficinas de la empresa, deciden suspender sus labores, dirigiéndose a las instalaciones pero son recibidos violentamente por el ejercito al que se le había unido un grupo de soldados de los Estado Unidos del Norte, quienes disparaban y atacaban sin piedad a todos aquellos trabajadores que estuvieran de acuerdo con el movimiento obrero, convirtiéndose aquel lugar en un verdadero campo de batalla en el que intervenían los obreros mineros, soldados y empleados extranjeros, dejando este movimiento un saldo de 30 obreros muertos y los líderes de este movimiento fueron encarcelados en San Juan de Ulúa, Veracruz, esta huelga fue totalmente aplastada, volviendo posteriormente la tranquilidad impuesta desde luego por la fuerza pública.

1.3 HUELGA DEL RIO BLANCO VERACRUZ

Los trabajadores del Río Blanco, seis meses después de la tragedia ocurrida en la Huelga de Cananea, Sonora, se reúnen con diversos grupos para formar el gran Circulo de Obreros Libres, esta organización solicitaba la implantación de ocho horas de trabajo diarias, además de terminar con las tiendas de raya, en las que los obreros estaban obligados a comprar sus productos a precios muy costosos

Debido al descontento que hubo por parte de lo patrones estos acudieron con Don Porfirio Díaz quién intervino y declara en favor de la clase patronal, expidiendo un documento en el cuál se establecía que las labores por parte de los trabajadores debían de reanudarse el día 7 de enero del año de

1907, este reglamento ya había sido acatado por las industrias de fabricas de hilados y tejidos del Estado de Puebla, Veracruz, Jalisco, Distrito Federal, además de otras entidades federativas, también se establecieron medidas muy severas para aquel trabajador que decidieran hacer caso omiso de este reglamento.

Por tal motivo los obreros reclamaron y el día 7 de enero de 1907, se declararon en Huelga, pero solo consiguieron que los empleos de las tiendas de raya, los atacarán por lo que los obreros saquearon las tiendas y se marcharon rumbo a Orizaba; pero antes de llegar una agrupación de militares los esperaban para atacarlos con armas de fuego, muriendo aproximadamente 250 personas.

Referente a este tema el comento el autor Juan Felipe señala que el campesinado, que es sin duda, la fuerza principal de la revolución, demuestra reiteradamente su incapacidad para "formar gobierno". "EL proletariado industrial, poco numeroso, muy disperso geográficamente y extremadamente heterogéneo en su composición y en su conciencia política, muestra, igualmente, su incompetencia para constituir una organización independiente, capaz de asumir la dirección de la revolución" ⁵

El maestro Moisés González señala que la huelga del Río Blanco " es un fenómeno cuyas causas no deben de buscarse en la inconformidad de las soluciones presentadas para hacer la polémica entre el capital y el trabajo." ⁶

La burguesía perderá la facultad de dirigir la nación cuando la clase obrera adquiera capacidad para reemplazarla, es lo que menciona.

⁵ LEAL, Juan. Estado, burocracia y sindicatos. Ediciones el caballito. México 1979. Pág. 34

⁶ GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés. Las Huelgas textiles en el Porfiriato. Editorial José M. Cajica. 1ª edición. México 1970. Pág. 264.

1.4 CONSTITUCION POLITICA, 1917.

Cuando la Revolución Mexicana concluyó se logró dejar en el pasado todas las desafortunadas tragedias , injusticias y hechos que había azotado al país, logrando obtener uno de los frutos más valiosos que es la Constitución Política de 1917, en la cual se establecen artículos relacionados con la educación, el sector agrario y sobre todo se estipulan mejores condiciones de trabajo.

Está Carta Magna fue sin duda un reflejo del esfuerzo de muchos mexicanos, en ella coexiste derechos individuales y derechos sociales.

“La Constitución Política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social en la que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado de su esfuerzo revolucionario y su vocación histórica de libertad y justicia social”⁷

El Congreso Constituyente se reunió en el Estado de Querétaro en noviembre de 1916, con la finalidad de darle al pueblo mexicano una Constitución en las que establecían garantías sociales y está fue promulgada el 5 de febrero del mismo año.

Después de largas discusiones entre los diputados decidieron incluir un apartado especial que regularía las relaciones de trabajo, por lo cual fue redactado el artículo 123 de nuestra Constitución, considerando desde luego las peticiones de los trabajadores, quedando plasmados como consecuencia los principales derechos del trabajador; pero también se regula otros aspectos como la educación laica y nacionalista, en materia agraria, se reafirmo el aspecto

⁷ CANTO MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocratico. Editorial PAC. 2ª edición. México 1988. Pág.44

social de la propiedad como eje rector de la propiedad privada, se confirma el ⁸ régimen Republicano, Federal, Popular y Democrático se establece que la soberanía radica originalmente en el pueblo, se niega personalidad jurídica a la iglesia, se impone al Estado la obligación de intervenir en la economía de nuestro país tutelar y defender a las clases sociales más débiles.

El autor Mario de la Cueva, señala que: " el derecho del trabajo necesita una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores"⁸, con lo cuál es totalmente de acuerdo por que deben de existir constantes cambios de acuerdo a la situación actual que vivimos y a las necesidades primordiales que son diferentes a las de esa época.

Dentro del contenido del artículo 123 Constitucional de 1917, se establecieron bases como las siguientes:

- A) El contrato del trabajo, el descanso semanal, riesgos de trabajo.
- B) Trabajo para mujeres y menores, reglamentando el trabajo para mujeres en estado de embarazo y en el periodo de lactancia.
- C) La asociación profesional.
- D) Huelga, se otorga este beneficio a los trabajadores.
- E) Paros, para cuando es excesiva la producción.
- F) Servicios para la comunidad, como la construcción de escuelas y hospitales.
- G) Se establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- H) A los Congresos de los Estados se les faculta para legislar en materia laboral.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 49.

I) En el patrimonio de la familia se establecen cooperativas para la construcción de casas que podían ser adquiridas por los trabajadores y cajas de ahorro.

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931

El seis de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, el presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto del Código Federal de Trabajo, por este fue rechazado en las cámaras y por el movimiento obrero, por que establecía el principio de " sindicalización única " debido a que en el municipio existían sindicatos gremiales. Pero el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de agosto del mismo año, se llevó a cabo una convención obrero- patronal en la Secretaria de la industria, Comercio y Trabajo, para modificar el proyecto Portes Gil, y este estudio fue aprobado por el entonces presidente de la Republica Pascual Ortiz Rubio enviándose al Congreso de la Unión para su estudio.

Con este proyecto se fortalecieron notablemente "las tareas de conciliación y de prevención social que asumía la Federación frente a los conflictos y las necesidades de los trabajadores"⁹

Está tendencia hacia la federación se había inaugurado ya con la creación de la oficina de trabajo, la Secretaria de la Industria, Comercio y Trabajo; el Departamento autónomo del trabajo.

En esta Ley establecían los siguientes artículos:

⁹ CAMACHO, Manuel. La clase Obrera en la Historia de México. Editorial Siglo XXI. 2ª edición. México 1981. Pág. 36.

ARTICULO 258.- Coalición es el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

ARTICULO 259.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

En el primer artículo únicamente la modificación que sufrió fue la de la palabra "acto concertado" por la de "acuerdo incidental" en el segundo artículo se agrega la palabra temporal, que para el autor Carlos Alberto era innecesaria por que señala que el verbo "suspender" significa detener por algún tiempo una acción u otra.

También consideró la relación Obrero- Patronal como un contrato, señalando en su **ARTÍCULO 17.-** Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Está Legislación Federal del Trabajo, incluyó un capitulo también especial para el trabajo de mujeres y de los menores, conservó la prohibición para las mujeres de realizar labores peligrosas e insalubres, también prohibió que realizarán trabajos que ameritarán un esfuerzo físico considerable y que laborarán en expendios de debidas embriagantes, entre otras prohibiciones, como lo menciona el autor José Dávalos este ordenamiento dispuso que " las mujeres gozarán de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignados en la Ley "¹⁰

¹⁰ DAVALÓS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1998. Pág. 290.

1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970.

Está ley fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 y publicada el 1 de abril de 1970 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Está ley sustituyó a la de 1931, conservando su misma denominación, dentro de las reformas más importantes que se dieron fueron referentes a algunas palabras, como el artículo 20 de la Ley Federal de 1931, nos habla del término contrato y en la Ley Federal de 1970 se establece lo que se debe entender por relación de trabajo:

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

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

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

Así mismo el maestro Briceño señala que la Ley Federal de 1970, retoma en su exposición de motivos la teoría moderna dejando atrás la teoría tradicionalista, en donde la jurisprudencia y la doctrina no se ponen de acuerdo en cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre el patrón y el trabajador; en cambio en la teoría moderna el autor nos señala que está ha "llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de

prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen".¹¹

Este autor también menciona que lo primero que se debe de hacer es definir lo que significa relación de trabajo y que esto sería importante para evitar tantas controversias.

Otra forma que se dio dentro de esta Ley Federal del Trabajo fue en cuestión de la huelga, anteriormente se hablaba del término "temporal" y "legal" se suprimieron estos dos términos y cambiaron de ubicación, debido a que en la anterior Ley se encontraba dentro del Título Quinto y en la Ley de 1970 se ubica en el capítulo I que a su vez forma parte del título séptimo.

1.7 DERECHO DEL TRABAJO

Algunos autores señalan que la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, debido a que el trabajo se traduce en un traba para los individuos; otros se han inclinado por decir que viene de origen griego *thlibo*, que es denotar, apretar, oprimir o atligir, y unos más encuentran su origen en la palabra *laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra. Por otra parte el Legislador en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo definió que trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio. El Derecho del Trabajo es una

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985. Pág. 113.

disciplina que ha recibido diversidad de denominaciones como son: **Derecho obrero, Derecho Industrial, Derecho Sindical**, pero ninguna de estas denominaciones fue aceptada por los tratadistas por ser muy concretas en cuanto a su contenido. Actualmente la mayoría de los autores se inclinan en general por el **Derecho del Trabajo** y se ha utilizado como sinónimo al **Derecho laboral** por que ambos tienen el mismo significado pero sin embargo como lo señala el autor **José Dávalos** el **Derecho del Trabajo** es la denominación más propia para la disciplina; su amplitud engloba todo el fenómeno del Trabajo Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Se define al **Derecho de Trabajo** como el "conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos"¹²

Por otro lado el maestro **Canton Moller**, nos dice que es un conjunto de normas que regulan las relaciones surgidas con motivo de la producción, sistematizan su aplicación y crean las personas morales que intervienen en ellas"¹³

También el derecho del trabajo es " el conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleados"¹⁴

El derecho del Trabajo tiene su génesis en el artículo 123 Constitucional, pero el autor **Rubén Delgado** está en desacuerdo con esto y señala que " la naturaleza del **Derecho del Trabajo** en nuestro país, no fluye del

¹² Ibidem. Pág. 24

¹³ CANTON MOLLER Miguel. Ob. Cit. Pág. 64.

¹⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones Delpa. 3ª edición. Buenos Aires 1987. Pág. 4

artículo 123 Constitucional, como algunos autores quieren que sea, sino de la revolución que se inició en 1910."¹⁵

En conclusión podemos decir que en general la denominación del Derecho del Trabajo ha sido la más aceptada por ser la que más se aproxima al contenido de la misma disciplina.

1.7.1 NATURALEZA JURÍDICA

Para determinar si el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, al Derecho Privado o al Derecho Social, es necesario establecer algunos conceptos de estas ramas del derecho.

DERECHO PÚBLICO

Rige las relaciones de los estados entre sí, así como el orden interno y externo, se establece entre los diferentes órganos del estado y las de estos frente a los particulares, esto es, "cuando se tutela un derecho patrimonial"¹⁶

El Derecho del Trabajo tiene su génesis en el artículo 123 Constitucional, por que la fuente del Derecho mexicano y tiene su origen en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo pero al estar regulada está disciplina por nuestra Carta Magna, entonces el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, por contener normas de interés Público.

¹⁵ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1977. P.P 118 y 119.

¹⁶ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 27.

DERECHO PRIVADO

Rige las relaciones de los particulares entre sí y la de estos con el Estado, actuando esté como particular, es decir cuando se tutele un derecho patrimonial y el Estado se coloca en igualdad de condiciones, nos encontramos dentro del Derecho Privado.

Al respecto el autor Baltasar Cavazos señala las características de ambas ramas:

1.- " El Derecho Privado se considera el fin particular y propio del individuo en tanto que en el derecho Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho del Estado.

2.-En el derecho Privado atiende a las relaciones entre particulares en el derecho Público el objeto es el Estado.

3.- En el derecho Privado el derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subornización y dependencia.

4.- En el Derecho Privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento a la voluntad a un mandato.

5.- EL Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho Público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico".¹⁷

¹⁷ CAVAZOZ FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Editorial Trillas. 2ª edición. México 1994. Pág. 36

DERECHO SOCIAL

Algunos autores consideran que el derecho del trabajo pertenece a esta rama, por que los trabajadores crean problemas de carácter social, pero también es cierto que el derecho en sí es social; por lo que otros autores consideran que el derecho del Trabajo da nacimiento a un nuevo sistema del derecho.

Por otra parte el autor Delgado Moya establece que " la doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándola en el Derecho Público, en el Privado o en el Social, pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza .Si por su naturaleza se entiende no solo el origen y conocimiento de las cosas, principio progreso y fin sino la esencia y propiedad característica de cada ser"¹⁸

Como ya lo había mencionado para este autor la naturaleza del derecho del Trabajo surge de la Revolución Mexicana de 1910.

Desde mi punto de vista yo estoy de acuerdo con los autores que señalan que el Derecho del Trabajo es dual o mixto por que tiene características tanto de Derecho Público como de Derecho Privado, siendo una disciplina autónoma, con un campo amplio de estudio y el cuál pertenece al Derecho Social es decir es una rama al igual que el Derecho Agrario y la Seguridad Social.

¹⁸ DELGADO MOYA, Ruben. Op. Cit. Pág. 117.

1.7.2 CARACTERISTICAS.

Dentro de las principales características del Derecho del Trabajo encontramos las siguientes:

1. ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

La mayoría de los autores coinciden en que esta materia siempre ha tenido como finalidad la protección de la clase trabajadora, esto debido a que siempre será la parte más afectada en la relación de trabajo que se establece entre el trabajador y el patrón, así mismo el ARTICULO TERCERO de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

ARTICULO TERCERO: " El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

Pero algunos autores señalan que no solo es una característica del Derecho del Trabajo, sino de todas las ramas del Derecho como son la Administrativa, pero el autor Baltasar Cavazos difiere de la opinión de que el Derecho del Trabajo sea "protector" mencionando: " El Derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de ficción que busca por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y de la seguridad en su empleo, también lo es que, en la actualidad, el Derecho del Trabajo tiende a

convertirse en un Derecho coordinador y concertador de los intereses del capital y del trabajo"¹⁹

Desde mi punto de vista pienso que el Derecho del Trabajo si tiene como característica indudable la protección para la clase trabajadora, también es cierto que busca establecer una coordinación entre los intereses del trabajador y del patrón; pero sin embargo nunca va a perder de vista los derechos del trabajador y siempre estará al pendiente del sector de trabajadores quienes por ser la clase más débil, necesitan de mayor protección y seguridad.

2. ES UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSION.

Esto significa que el Derecho del Trabajo está en constante crecimiento, que se debe de ir adecuando a la situación actual y por consiguiente debe de ir legislando sobre actividades que se presentan en este siglo, no eran las mismas regulaciones que se daban anteriormente en el año de 1931 que actualmente y como consecuencia de ello nuestro Derecho del Trabajo seguirá evolucionando para regular las diferentes actividades que se vayan presentando, esto es en cuestión al ámbito laboral; como por ejemplo actualmente regula las actividades deportivas, actores, músicos, trabajadores universitarios, residentes médicos en periodo de adiestramiento, etc.

¹⁹ CAVAZOZ Flores, Baltasar. Ob. Cit Pág. 39

3.- ES UN MINIMO DE GARANTIAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

“El Derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que deben de reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados – a través de la contratación individual y colectiva--, más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: “arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada “²⁰.

Referente a esto el autor Cavazos Baltasar nos señala “si el Derecho del Trabajo estableciera “máximos “ en lugar de mínimos, se volvería obsoleto y será superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad”.²¹

De lo anterior podemos llegar a la conclusión que la Ley Federal del Trabajo establece un mínimo de garantías sociales a favor de los Trabajadores quienes como ya lo mencione son considerados la clase más débil y por lo tanto deben de ser protegidos por las normas jurídicas. EL derecho del trabajo es una disciplina que se encuentra en constante cambio por que se debe de ir adecuando a las necesidades actuales de los trabajadores y siempre se preocupará por establecer una situación de igualdad entre los empleados y los patrones.

Por lo que el Derecho del Trabajo no puede establecer un máximo de garantías a favor de la clase trabajadora toda vez que si lo hiciera habría cumplido con la finalidad con la que se creo y no tendría razón de ser su

²⁰ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 17.
²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 40.

existencia, además de que actualmente establece un mínimo de garantías por que como ya lo mencione con antelación busca proteger a los trabajadores para lograr un equilibrio entre estos y el patrón, razón por lo cual el Derecho del Trabajo siempre estará en constante cambio.

4. ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE

El artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo establece que las normas de la Ley que señala este ordenamiento jurídico son de orden público por que representan un mínimo de garantías para los trabajadores, prerrogativas que no pueden ser susceptibles de ser renunciadas por la clase trabajadora, toda vez que son los únicos derechos que la Ley en comento estipula a favor de sus trabajadores.

5 ES UN DERECHO REINVIDICATORIO DE LA CLASE TRABAJADORA.

El Derecho del Trabajo siempre ha buscado restituirle al trabajador todo aquello a lo que tenga derecho y del cual ha sido privado por el sistema capitalista quien siempre se ha encargado de explotar al sector laboral.

Para algunos autores está disciplina tiene otras características como que es un derecho inconcluso, imperativo; pero la mayoría de ellos han concordado que las características anteriormente descritas son las principales.

1.7.3 DERECHO SOCIAL

Algunos Autores han querido denominar al Derecho del Trabajo como Derecho Social, pero más bien el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Social, por que como ya lo había mencionado anteriormente todo el Derecho en sí es social por que está enfocado al orden social; incluso se ha llegado a tomar como sinónimo del Derecho del Trabajo y sobre todo para los juristas españoles que han considerado al Derecho Social como una disciplina nueva la cual tiene un campo de estudio muy amplio pero sin embargo son muy discutidas las materias que comprende y para el autor Mario de la Cueva nos menciona que la clasificación tradicional del orden jurídico ha tenido una ruptura en cuanto a que solo existía

El Derecho Público y el Derecho Privado ¿ Pero que sucede con el Derecho Social? El cual debe de ser considerado como una idea nueva.

El autor Gomes – Gottschalk dice no estar de acuerdo con esta denominación que se le pretende dar al derecho del trabajo mencionando que la expresión más apropiada y la cual engloba la relación del trabajo y la subordinación del mismo es Derecho del Trabajo.

El autor Dávalos José considera que el derecho del trabajo es una rama totalmente independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo muy amplia y abstracta la palabra "social".

Al respecto se menciona que por su "jerarquía el derecho social se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica, para constituir, con el

derecho público y el derecho privado, la primera, importante; clasificación. Además el derecho social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el derecho agrario y la seguridad social”²²

Para el maestro Trueba Urbina, “El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”²³

Así mismo este autor nos hace la mención de que el derecho social se funda en la necesidad de proteger a los débiles, obreros, campesinos, menores de edad y por consiguiente a los empresarios.

Por otra parte el autor Delgado Moya Rubén basándonos en la definición del maestro Trueba Urbina señala “EL derecho Social es el conjunto de normas que protegen y reivindican a todos los económicamente débiles”.²⁴

Refiriéndose al derecho Social Lucio Mendieta y Núñez dice: “El derecho Social está surgiendo como resultado de poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase media y de la llamada clase popular: pero aun no acaba de definirse completamente y ofrece, en esta hora, múltiples confusiones y mal entendidos que ameritan sereno y profundo análisis para delimitar sus contornos y para fijar su contenido”²⁵

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1977. Pág. 34.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 309.

²⁴ DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit. Pág. 116.

²⁵ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1967. Pág. 7.

En conclusión mi opinión es que de acuerdo a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, este pertenece al Derecho Social, tomando en consideración que es una disciplina que busca proteger a los mas débiles y que otorga un mínimo de garantías sociales a favor de la clase trabajadora. El Derecho del Trabajo siempre buscará que exista un equilibrio jurídico entre el patrón y sus trabajadores para no dejar a estos últimos en estado de indefensión. En el siguiente punto expondré los antecedentes de la legislación burocrática, que es uno de los puntos esenciales de mi tema de investigación esto es con la finalidad de poder lograr establecer a partir de cuando se empezó a dar una regularización para los trabajadores al servicio del Gobierno y realizar una comparación entre las ventajas que en ese entonces tenían con las que ahora se les otorga que más que ventajas son garantías sociales.

CAPITULO SEGUNDO

LEGISLACIÓN BURÓCRATA

2.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION 1938.

Las relaciones obrero-patronales han sido objeto de avanzadas regulaciones para llegar a establecer un reglamento que establezca las relaciones que se producen entre ambos géneros.

En 1938 el Presidente Lázaro Cárdenas publicó los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en el diario oficial de la federación el 5 de diciembre de ese mismo año. Teniendo como contenido siete títulos y los artículos transitorios; el título primero establecía las disposiciones generales, señalando en su artículo 1º, 2º, 3º y 4º lo siguiente:

ARTICULO 1º.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para los trabajadores al servicio de unos y otras.

ARTICULO 2º.- Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

ARTICULO 3º.- La relación jurídica de trabajo reconocida por está

Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores Federales y los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, incluyendo a los gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.

ARTICULO 4º.- "Para los efectos de esta Ley, los trabajadores Federales se dividirán en dos grandes grupos:

I.- Trabajadores de base, y

II.- Trabajadores de confianza"²⁶

Asimismo el artículo octavo de este mismo ordenamiento legal señala lo siguiente:

ARTICULO 8º.- Los casos no previstos en la presente ley ni en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, las leyes del orden común, a los principios generales de derecho y en último extremo, a la equidad.

En el título segundo de esta misma disposición encontramos los derechos y obligaciones de los trabajadores:

ARTÍCULO 12, nos señala: Los nombramientos de los trabajadores federales deben de contener:

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

II.- El tipo de servicios que deben de prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible.

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, por tiempo fijo

²⁶ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Tomo CXL. Número 30. México 1967. Pág. 7

o por obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

V.- El sueldo, horarios y asignaciones que habrá de percibir el trabajador.

VI.- EL lugar o lugares en que deberá prestar sus servicios.

ARTICULO 16.- En ningún caso el cambio de funcionarios de una unidad burocrática cualquiera, afectará a los trabajadores de base correspondientes.

ARTICULO 17.- "Los trabajadores federales de base se clasificarán en las siguientes categorías:

- a) Trabajadores no calificados.
- b) Trabajadores calificados de primera y de segunda clase.
- c) Trabajadores especializados de primera y de segunda clase.
- d) Trabajadores técnicos de primera y de segunda clase.
- e) Trabajadores técnicos especializados.

Está clasificación podrá aumentarse a juicio de expertos de la Secretaría de Hacienda de Crédito Público cuando las necesidades del presupuesto de la Federación así lo requiere."²⁷

El título segundo del capítulo II de este mismo ordenamiento legal nos habla de las horas de trabajo y de los descansos legales y en especial en el artículo 25 nos señala lo siguiente:

ARTICULO 25.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

²⁷ Ibidem. Pag. 3

El capítulo tercero nos señalaba lo relativo a los salarios el cual debe de ser una retribución de los servicios prestados por el trabajador hacia la dependencia, además de mencionar que estos pagos deberán de ser en el centro de trabajo donde se presten los servicios, también señala que las horas de trabajo extras deberán de pagarse al cien por ciento, expresa que en ningún caso ni por ningún motivo este sueldo debe de ser inferior al mínimo fijado por la ley para los trabajadores en general.

El capítulo IV nos menciona las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, por la importancia de este capítulo creo conveniente transcribirlo:

ARTICULO 41.- Son obligaciones de los Poderes de la Unión:

1.-“ Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no estuvieran, a los que con anterioridad le hubieran prestado satisfactoriamente servicios a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón respectivo, siempre que estén agremiados.

Para los efectos de la disposición del párrafo anterior, en cada una de las unidades Burocráticas se formará un escalafón de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores que presten su servicio de esta unidad. Los ascensos se concederán tomando en cuenta la eficiencia de los candidatos, su antigüedad y su posición ideológica, la determinación de las personas que deben de ser ascendidas por haber comprobado su mejor derecho, se hará por representantes de los titulares de la Unidad Burocrática de que se trate y del sindicato de la misma unidad, representantes que podrán ser recusados por una sola vez sin expresión de causa por los candidatos.”²⁸

La demostración de la competencia de los trabajadores técnicos que

²⁸ Ibidem.. Pag. 4.

ejerzan una profesión para la que se requiera título, se hará con la presentación de este y mediante el desarrollo de tesis escritas que resuelvan problemas concretos de administración, en la forma que fije el Jefe del Departamento respectivo, que también resolverá sobre los resultados de la prueba, pero su resolución podrá ser recurrida ante la Junta Arbitral correspondiente.

Los titulares de las Dependencias respectivas cubrirán libremente los puestos disponibles una vez corridos los escalafones, con motivo de las vacantes que ocurrieren y nombrarán y removerán libremente también a los empleados de confianza.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza; pero en ese caso y mientras conserve esa categoría quedará en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuvieren conforme a la ley, así como los vínculos con el sindicato al cual perteneciere. El individuo que como consecuencia de un ascenso de esta naturaleza, sea designado para ocupar la vacante correspondiente, una vez corrido el escalafón respectivo, tendrá en todo caso el carácter de trabajador provisional, de tal modo que, si el trabajador ascendido a un puesto de confianza vuelve a ocupar el de base del que hubiere sido promovido, esto constituirá un derecho para él, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional dejará de prestar sus servicios al Estado sin responsabilidad para éste."

Las vacantes que ocurran dentro de la unidad Burocrática cualquiera, se pondrán desde luego en conocimiento de todos los trabajadores del grado inmediato inferior, haciéndoles saber al mismo tiempo la fecha y forma en que pueden concurrir como candidatos para ocupar el puesto de que se trate.

II.- "Proporcionar a los trabajadores las facilidades indispensables para

obtener habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea adquiriéndose en propiedad o mediante el alquiler de las mismas, cobrándoles rentas moderadas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

III.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general.

IV.- Proporcionar gratuitamente al trabajador servicio médico y farmacéutico que deberá de quedar establecido de manera fija en cada unidad burocrática.

V.- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada; por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñe.

VI.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

VII.- Establecer academias en las que impartan los cursos necesarios para que los trabajadores a su servicio que lo deseen, puedan adquirir los conocimientos indispensables para obtener ascensos conforme al escalafón.

VIII.- Proporcionar, dentro de sus posibilidades económicas, campos deportivos para el desarrollo físico de los trabajadores.

IX.- Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran o cuando fueren promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones como funcionarios públicos de elección o de otra índole. Las licencias abarcarán todo el periodo para el que hayan sido electos y éste se computará como efectivo dentro del escalafón.

X.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos, siempre que se

ajusten a los términos de esta ley."²⁹

El capítulo V, VI y VII, nos menciona lo relativo a las obligaciones de los trabajadores, la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores; respectivamente.

EL título tercero contempla cuatro capítulos, el primero se refiere a la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, el capítulo segundo menciona lo relativo a las condiciones de trabajo, el tercero lo referente a las huelgas y el cuarto lo relativo al procedimiento en materia de huelgas y la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, así como los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, el cuál debido a su importancia se transcribe:

ARTICULO 84.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores al servicio del Estado, se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; pero las licencias que con este motivo se concedan, serán con goce de sueldo íntegro en los casos de que este estatuto conceda igual prerrogativa tratándose de enfermedades no profesionales.

ARTICULO 85.- Los trabajadores al servicio del Estado que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por quince días con goce de sueldo íntegro, hasta quince días más con medio sueldo y hasta treinta días más sin sueldo.

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días

²⁹ Ibidem. Pag. 5.

con goce de sueldo íntegro, hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta más sin sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro, hasta cuarenta y cinco más con medio sueldo y hasta noventa días sin sueldo.

IV.- a los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días de goce de sueldo íntegro, hasta sesenta días más con medio sueldo y hasta ciento veinte más sin sueldo.

“Los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando, de existir una interrupción en la prestación de dichos servicios, está no sea mayor de seis meses.

Podrá gozar de la franquicia señalada, de manera continua, o discontinua, una sola vez cada año contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.”³⁰

El título quinto señala lo relativo a las prescripciones; el título sexto tiene tres capítulos, el primero es de la integración del Tribunal de Juntas de Arbitraje, el segundo de la competencia del Tribunal y Juntas y el tercero del procedimiento ante el Tribunal y Juntas. el título séptimo señala las infracciones a esta ley y por la desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje y por ultimo establece los artículos transitorios.

Como se puede observar desde esta Ley solo se habla de trabajadores de base y de confianza pero también señala en su artículo segundo que trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste sus servicios a este, luego entonces el trabajador eventual es un trabajador al servicio del Estado y deberá de estar regulado pero sin embargo se omite totalmente hablar de este

³⁰ Ibidem. Pag. 8

tipo de trabajadores al servicio del Estado.

En 1931 fue publicado el 1er Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue creado con la finalidad de regular las relaciones entre los trabajadores y el Estado (como patrón) era necesario publicar estos estatutos por que anteriormente no se regulaban ni en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y siempre se daban diferentes tipos de conflictos por que estos trabajadores no tenían ningún tipo de derecho, en esa época solo se regulaba lo referente a los del apartado "A" y fue necesario establecer un apartado "B " estableciera un equilibrio entre el Estado y sus trabajadores.

En estos Estatutos solo se contemplaba a los trabajadores de base y desde luego a los de confianza pero estos últimos sin ninguna prerrogativa. El articulo segundo de este ordenamiento señalaba lo que se entendía por trabajador y es toda persona que preste a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; como podemos observar aquí se incluye a los trabajadores que presten sus servicios pero no hace distinción entre trabajadores eventuales solo habla de los que laboran por temporadas. Por otra parte el articulo tercero de estos mismos estatutos establece la relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiendo por esta la establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores Federales y los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, incluyendo a los gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.

2.2 ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION 1941.

Esta Ley fue promulgada el 17 de abril de 1941 por el entonces presidente de la republica Manuel Ávila Camacho en esta Ley se establecen algunas reformas pero sigue contemplando muchos articulos semejantes a la ley expedida en el año de 1938.

Una de las reformas que se dieron fue referente al artículo 41 al incluir a los veteranos de la Revolución, a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914 y en los anteriores estatutos no se mencionaban por lo que este artículo quedó de la siguiente manera:

ARTICULO 41.- "Son obligaciones de los Poderes de la Unión:

I.- Preferir en igualdad de condiciones de competencia y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; los veteranos de la Revolución, y a los supervivientes de la invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten tener mejores conforme al escalafón."³¹

Estos estatutos al igual que los promulgados en el año de 1938, solo sigue considerando como trabajadores al servicio del Gobierno a los empleados de base y a los de confianza sin incluir a los trabajadores eventuales, a quienes trata como trabajadores por obra determinada.

Por lo anterior considero pertinente transcribir cuales eran las causas de suspensión de los trabajadores de base o la terminación de los efectos de su

³¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Tomo CXXV. Número. 41. México 1941. Pág. 12.

nombramiento y poder observar claramente las ventajas que tenían estos trabajadores en comparación con los trabajadores eventuales quienes ni siquiera eran considerados como trabajadores al servicio del gobierno.

ARTICULO 43 .- La suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, no significa el cese del trabajador.

Son causas de suspensión temporal, las siguientes:

I.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique un peligro para las personas que trabajan con él.

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o de arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto por delitos contra la propiedad, contra el Estado o contra las buenas costumbres, el Tribunal de Arbitraje resuelve que debe de tener lugar el cese del empleado.

En cuanto a los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, podrán ser suspendidos desde luego, por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión y hasta que se resuelva definitivamente sobre su separación, sin responsabilidad para el Estado, por el Tribunal de Arbitraje.

ARTICULO 44.- Ningún trabajador de base al servicio del Estado, podrá ser cesado o despedido sino por justa causa. En consecuencia el nombramiento de dichos trabajadores, solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado o patrón en los siguientes casos:

I.- Por muerte o abandono del empleo.

II.- Por conclusión del término o de la obra para el que fue extendido dicho nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad física o mental del trabajador.

V.- Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje en los casos siguientes:

a).- Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y 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 faltará 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.

e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuvieran conocimiento, con motivo del 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 no obedecer sistemática e injustificadamente 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 cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

“En los casos en que se refiere esta fracción, el trabajador que diera motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme la directiva del sindicato a que pertenece; pero sino fuere así, el jefe superior de la oficina

podrá ordenar su remoción a una oficina distinta de aquella en que estuviere³⁶ prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje. Cuando se trate de elementos no sindicalizados, la suspensión no requerirá tal conformidad sindical."³²

En esta Ley ya se establecían más específicamente los derechos y obligaciones de los Trabajadores que prestaran sus servicios al Estado, pero también se estipuló cuáles eran las causas de baja de los trabajadores y esta era sin responsabilidad para el Estado se otorgó muchas garantías por el hecho de ser trabajadores de base, estableciendo la diferencia de lo que era el cese del trabajador con la suspensión laboral; en esta ordenamiento jurídico también se regularizó el trabajo de las mujeres embarazadas así como trabajo de los menores de edad.

También se establecieron prohibiciones a los trabajadores y sanciones administrativas para el caso de incumplimiento de los mismos.

³² Ibidem. Pág. 15

2.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, 1963.

Está ley fue promulgada el 28 de diciembre de 1963 por el entonces presidente Adolfo López Mateos, quién formulo importantes reformas estableciendo con mayor precisión algunos aspectos importantes para darle a los Estatutos el carácter de Ley Federal y poder dar una regulación más amplia y concreta sobre las relaciones obrero- patronales.

El artículo primero nos señala: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de la dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las instituciones que ha continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras de Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria; Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno – Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos"³³

En este artículo como podemos observar se enumeran las instituciones que forman parte del Gobierno del Distrito Federal y anteriormente no se especificaban estas dependencias del Gobierno. Por otra parte el artículo tercero señala que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento

³³ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, Tomo CCXI, Número 48, México 1963, Pág. 4.

expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Esta legislación clasifica a los trabajadores en dos grupos: "de confianza y de base"³⁴, por otra parte el artículo quinto señala cuales son los trabajadores de confianza, mientras que el artículo sexto se refiere que el trabajador de base son los no incluidos en el artículo que antecede y que estos empleados serán inamovibles excepto los de primer ingreso a menos que cumplan seis meses de servicio, sin nota desfavorable en su expediente.

ARTICULO 6.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la numeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

ARTICULO 7.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el **ARTICULO 5º** la clasificación de base o de confianza que le corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

ARTICULO 11.- En lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre el uso, los principios Generales de Derecho y la Equidad."³⁵

Aquí encontramos que ya se aplican supletoriamente otras leyes y no solo la Ley Federal del Trabajo como en los anteriores estatutos.

ARTICULO 20.- "Los trabajadores de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales se clasifican conforme a los grupos establecidos por el catalogo de empleos del Instituto de Formación y aplicación del presupuesto de Egresos de la Federación .Los trabajadores de las otras Instituciones sometidas a esta Ley, se clasificarán conforme a las

³⁴ Ibidem.

³⁵ Ibidem. Pág. 5.

categorías que los propios organismos establezcan dentro de su régimen interno.”³⁶

Como podemos observar aquí nos menciona la clasificación de los trabajadores de base sino que nos remite a un Catalogo de Empleos.

El artículo 43 también sufrió reformas importantes para el presente estudio estableciendo lo siguiente:

ARTICULO 43.- “ Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general.....

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) Establecimiento de centros para vacaciones para recuperación, de guarderías infantiles y tiendas económicas.
- f) Establecimiento de escuelas de administración Pública en las que impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme a la escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

³⁶ Ibidem. Pág. 6

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

VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la ley del instituto de seguridad y Servicios Sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor."³⁷

En cuanto al capítulo de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales encontramos un artículo el cual establece.

ARTICULO 10.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo."³⁸

Aquí ya se establece que para el caso de accidentes se estará a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y a la Ley Federal del trabajo y anteriormente solo se regularizaba por la Ley Federal del trabajo.

Esta Ley fue una de la recopilación de las anteriores, la intención del legislador fue crear una Ley que tuviera autonomía por si sola, adecuándola a las necesidades de la sociedad, esta legislación y es la que actualmente rige las relaciones de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Distrito Federal, pero nos podemos dar cuenta que también solo nos habla de trabajadores de base y los empleados de confianza sin preocuparse por los trabajadores eventuales, los cuales forman parte de la plantilla de sus trabajadores, se les otorgan muchas concesiones a los trabajadores de planta y este ordenamiento nos indica que se aplicará la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria, también nos remite a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el caso de riesgos de trabajo.

³⁷ Ibidem. P. P. 7 y 8.

³⁸ Ibidem. Pág. 12

2.2 ANALISIS DEL ARTICULO 123 APARTADO "B" DE LA LEGISLACIÓN BURÓCRATA.

Debido a la importancia que tienen este artículo dentro de mi tema de investigación considero pertinente transcribirlo textualmente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y posteriormente hacer el análisis respectivo:

ARTICULO 123.- " Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un cien por ciento más renumeración fijada para el servicio ordinario.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas:

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la Republica. V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o

embargos al salario, en los casos previstos en las Leyes.

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

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

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia;

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

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

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

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

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

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique 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 sus salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayunas para la lactancia y de 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 proporcionara 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 a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo en cargado de la Seguridad Social, regulados en su Ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se

administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

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

Los conflictos entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII.- Los militares , marinos, personal de servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

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

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo sino cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirán por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII Bis.- 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, y,

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

De lo anteriormente descrito podemos analizar que el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece garantías sociales para los trabajadores al servicio del Estado y nos habla de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de sus trabajadores, señala jornadas diurnas y nocturnas así como la jornada de trabajo la cual debe de ser respetada, establece un día de descanso después de laborar seis, también refiere al periodo vacacional, establece una protección especial, al salario el cual no puede ser inferior al establecido por la Ley ni puede ser embargado, establece el derecho al sindicato para la defensa de sus intereses, pero también establece en su fracción novena la seguridad social la cuál cubrirá accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, enfermedades profesionales y maternidad entre otros, señalando textualmente que en caso de accidente se conservará el derecho al trabajo y se establece la protección a las trabajadoras mujeres durante el embarazo, si esto lo estipula nuestra constitución que es el ordenamiento jurídico más importante y del cual derivan todas las demás leyes, ¿ Por que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contempla a los trabajadores eventuales para otorgarles estas garantías, las cuales están contempladas en nuestra Carta Magna, si el trabajador eventual pertenece a la planilla de los trabajadores al Servicio del Gobierno y se puede considera como un servidor público tiene derecho a recibir la asistencia médica y en caso de las mujeres la protección durante el embarazo.

Este artículo constitucional es la base para regular las relaciones obrero-patronal y evitar dificultades, es una protección total para el trabajador quién es considerado como uno de los sectores más protegidos y es quién tiene mayor desventajas frente al patrón.

En el capítulo siguiente se explicará más detalladamente lo que se debe de entender por trabajadores al Servicio del Gobierno del Distrito Federal, así como la clasificación que existe de ellos.

Este punto es importante para poder analizar realmente cual es la naturaleza jurídica del trabajador eventual que presta sus servicios al Gobierno del Distrito Federal.

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS GENERALES

3.1 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

En este capitulo es preciso establecer el significado de trabajador. el articulo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: "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 la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

A lo largo de la historia también ha recibido otras denominaciones como empleado, obrero, prestador de servicios o de obras, etc., pero la más utilizada y la correcta es la de trabajador, debido a que contienen tres elementos importantes:

- a) Hace una alusión a la persona física;
- b) Se refiere a la prestación personal del servicio.
- c) Se establece la subordinación.

El maestro Gomes-Gottschalk nos indica que las leyes buscan proteger al trabajador "sobre todo por la energía personal que gasta en la prestación del servicio, que consiste en energía humana de trabajo. Las personas jurídicas dada su naturaleza, son incapaces de prestar sus servicios"³⁹

Por otra parte en el Diccionario Jurídico encontramos la siguiente definición "La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto del derecho del trabajador, por que unifica el carácter de aquellos que bien es de su esfuerzo material o intelectual"⁴⁰

Después de haber analizado el concepto de trabajador ahora pasaremos a los trabajadores al Servicio de Estado, estos deben de prestar un servicio Público destinado a satisfacer las necesidades del orden Social; en cambio las de la iniciativa privada tiene fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que los trabajadores al Servicio del Estado o que pertenecen al gobierno del Distrito Federal, laboran para instituciones de interés general, convirtiéndose en colaboración del buen funcionamiento de estas dependencias; asimismo la relación laboral que se establece entre estos y sus patrones es de naturaleza jurídica distinta a los de la empresa privada.

Para el jurista Carlos A. Morales Paulin, los trabajadores al Servicio de Estado son desde luego aquellos que se encuentran regulados por el apartado B del artículo 123 constitucional y señala que de acuerdo a lo que establece nuestra Carta Magna únicamente son trabajadores del Estado aquellos que se encuentran laborando en los Poderes de la unión y en el gobierno del Distrito Federal; mencionando que trabajador del Estado no solo es "Aquella

³⁹ GOMES-GOTTSCHALK Y BERMÚDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. 1ª edición. México 1979. Pág. 113.

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. 14ª edición. México 2000. Pág. 3106.

persona física que labora dentro de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, sino también aquella persona que trabaje en un organismo descentralizado que tenga a su cargo función de servicios públicos".⁴¹

Asimismo este autor nos da la siguiente definición: "Consideramos que el trabajador al Servicio del Estado, es toda persona física que presta un Servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente".⁴²

En el diccionario se define a los trabajadores al Servicio del Estado como " 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 del nombramiento expedido por autoridad competente".⁴³

Por la semejanza que existe en algunos términos es por lo que considero pertinente establecer algunas definiciones que nos ayudarán a entender mejor el concepto de trabajadores al Servicio del Estado así como la importancia de su función dentro del Estado:

⁴¹ MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1995. Pág. 79.
⁴² Ibidem. Pág. 80.
⁴³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. Pág. 3107.

1. **Funcionario Público:** "Es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad"⁴⁴

2. **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".⁴⁵

3. **Servidor Público:** Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal de poder público.

Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la indemnización pública paraestatal).

4. **Cargo Público:** Es el lugar instituido en la organización pública, con denominación propia, atribuciones específicas y presupuesto propio, para ser provisto y ejercido por un titular en la forma establecida por la ley.

Por último en este punto transcribiré lo señalado por el ARTÍCULO 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dice lo siguiente: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o e ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Este precepto legal es muy claro al establecer quienes serán considerados como trabajadores al Servicio del Estado, esto en virtud del

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1995. Pág. 105.

⁴⁵ Ibidem.

nombramiento que se les confiera, más adelante explicare con mayor precisión este tipo de documento.

3.1.1 CLASIFICACION

En cuanto a su clasificación el ARTÍCULO 4 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado nos señala lo siguiente:

ARTICULO 4: "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base".

Y en relación con este precepto legal, tenemos al artículo 5, en donde se establece quienes deben de ser considerados como trabajadores de confianza y debido a lo importancia de este, se reproduce:

ARTICULO 5.- Son los trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la presidencia de la república y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la República.

II. En el poder Ejecutivo, los de la dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los Catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de.

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e

implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Área, adjunto, Subdirectores y Jefes de Departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de la Jefaturas y Sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoria: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestamente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoria.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de a dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupen puestos presupuestamente considerados en estas áreas de la dependencias y entidades con tales características.

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

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

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial

Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

i) El personal adscrito presupuestamente a las Secretarías Particulares.

j) Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias de Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestamente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

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

l) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consignen el catálogo de Empleos de Federación, para el personal decente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III. En el poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor; el Director General de Departamento y oficinas; el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería; el Director General de Administración; el Oficial Mayor de la Gran Comisión; el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca de Congreso.

En la contaduría Mayor de Hacienda: el contador y el Sub-contador Mayor, los Directores y Subdirectores; los Jefes de Departamento, los Auditores; los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor; Tesorero y Sub-tesorero

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

Todos los que se han mencionado con anterioridad son los que se deben de considerar como puestos de confianza; pero además el Artículo 6 del mismo ordenamiento legal señala que:

Artículo 6.- Son trabajadores de base:

“Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

Este artículo establece claramente quién será considerado como trabajador de base, los cuales estarán al servicio del Estado y gozarán de todos los beneficios que la Ley en comento les otorga.

Para el autor Carlos Morales, la clasificación no termina solo ahí, sino que el considera que también se puede clasificar a este tipo de trabajadores de acuerdo a la siguiente clasificación:

- a) Por la naturaleza Jurídica de su vinculación: relación civil o relación laboral,
- b) Por la duración de la relación laboral: de planta o temporal,
- c) Por su rango: funcionario o empleado.

Y para el Jurista Euquerio Guerrero, nos dice que de acuerdo a la duración de las relaciones de trabajo pueden ser:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo;
3. Para obra determinada;
4. Accidental, y
5. A precio alzado.

Para otros autores los trabajadores al Servicio de Estado se pueden clasificar en Altos Funcionarios, Funcionarios y Empleados, también señalan que se puede dar la clasificación como Personal Sindicalizado y no Sindicalizado; Civil y Militar, etc.

De acuerdo al Diccionario Jurídico el empleado " es quien presta sus servicios para algún Órgano del Estado, en virtud de un nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario; su labor no implica un poder de decisión, disposición de la Fuerza Pública o representación Estatal alguna"⁴⁶

En cuanto al funcionario, señala que "Estos disponen de un poder jerárquico con respecto de los empleados y los demás funcionarios inferiores, poder que deriva en capacidad de mando, de decisión y de disciplina"⁴⁷

Por lo que respecta al alto funcionario, es aquel "Que desempeña en el ámbito Federal, un cargo de elección popular (Presidente de la República, Diputado o Senador); el que se encuentra en el máximo nivel dentro del Poder Judicial (Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación), o que es Titular de cualquier dependencia del Poder Ejecutivo (Secretario de Estado)"⁴⁸

⁴⁶ MARTINEZ MORALES, Rafael. Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático. Volumen V. Editorial Harla. 4^o decenio. México. 1997. Pag. 89.

⁴⁷ Ibidem. Pag. 91.

⁴⁸ Ibidem.

3.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR BUROCRATA.

Los trabajadores que prestaban sus servicios al Gobierno, no fueron contemplados desde un principio en la declaración de los derechos Sociales de 1917 y fue hasta 1938 cuando se creó el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual tuvo importantes reformas en 1941, en relación a la constitución el Artículo 123 creó un marco Jurídico, el cual se le denomina Apartado "B", el cual se contemplaban las relaciones laborales que existían entre los trabajadores y los Poderes de la Unión los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales.

La relación de trabajo entre el Estado y sus Servidores se establece a través de un documento expedido por los Titulares de las Dependencias denominado nombramiento, "es el acto Jurídico formal en cuya virtud la administración pública designa a una persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que conforme a la Ley, le es aplicable específicamente a la función pública"⁴⁹

Cabe hacer mención que existen diferentes tipos de nombramiento:

1. Nombramiento por el sufragio: es decir por el voto de los Ciudadanos o sus representantes.
2. Por la decisión de un funcionario de cargo superior.
3. Cuando concurren las voluntades de distintas autoridades gubernamentales. V.g.r. Los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
4. Por decisión de un cuerpo colegiado.

⁴⁹ Ibidem. Pág. 55.

Otra clasificación importante para nuestra materia atiende a la temporalidad del trabajo y se habla de:

1. **Definitivo:** Cuando los trabajadores son ocupados de manera regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias.
2. **Interino:** Es el trabajador el cual tiene la función de cubrir una vacante temporal que no exceda de seis meses, y puede el titular removerlo libremente.
3. **Provisional:** Es aquel que cubre una vacante temporal por más de seis meses en una plaza de planta.
4. **Por tiempo fijo o por obra determinada :** Es aquel Trabajador el cual solo es contratado mientras termina una obra o se establece el tiempo que laborara.

Las siguientes jurisprudencias nos mencionan lo referente a los interinatos:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EMPLEADOS INTERINOS NO ADQUIEREN LA BASE POR EL SIMPLE TRANCURSO DEL TIEMPO, CUANDO EXISTE TITULAR DE LA PLAZA. Los trabajadores que ocupan interinamente un puesto, no adquieren derecho a que se les otorgue la base por el simple transcurso del tiempo, pues si bien el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su parte segunda, previene que serán considerados de base y por tanto inamovibles, los trabajadores de nuevo ingreso después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, también es cierto que dicha disposición carece

de aplicación en los casos en que tiene que estar sujeto a los resultados de su interinato, y a la suerte del titular de la plaza ocupada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 111/95. Secretario de Educación Pública. 2 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA QUE TENGA DERECHO A LA BASE UN TRABAJADOR INTERINO, ES NECESARIO QUE LA PLAZA SE ENCUENTRE VACANTE EN FORMA DEFINITIVA. Para que pueda otorgarse a un trabajador burócrata un nombramiento de base en una determinada plaza, es necesario que esta se encuentre vacante definitivamente, pues de otra manera sería ilógico e imposible, física y materialmente, que se le pudiera expedir un nombramiento de esa naturaleza; así pues, la ocupación interina y por un período prolongado de un puesto cuya titularidad corresponde a otro trabajador, no genera derecho a la basificación del reclamante.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 977/95. Gabriel Pacheco Gómez. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerta

El Artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos establece los requisitos que deberá contemplar los nombramientos:

- I. Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, Estado Civil y domicilio.
- II. Los servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter de nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador,
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.

Existen algunas jurisprudencias que nos hablan acerca de los nombramientos:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, TEMPORALES. NO TIENEN DERECHO A LA PRORROGA DE SU NOMBRAMIENTO. Aun cuando el titular de, por terminado en forma anticipada, el nombramiento temporal de un trabajador de confianza al servicio del Estado, esto sólo podría dar derecho al pago del salario por el tiempo faltante, pero no a la prórroga del nombramiento, porque esta implicaría el reconocimiento de una relativa estabilidad en el empleo, derecho del que carecen dichos servidores, derivado de lo dispuesto en los artículos 123,

apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3749/94. Ana María Martínez Flores. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO ES PRESUMIBLE LA RELACION LABORAL DE. En el trabajo burocrático la calidad de trabajador se adquiere por la expedición de un nombramiento o bien por inclusión en las listas de raya de trabajadores temporales, según texto del artículo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que no puede ser presumible la relación laboral en los términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo que, además, no pueden tener aplicación supletoria al caso por no estar contemplada en la ley burocrática la figura jurídica de la presunción de la relación laboral.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 14327/97. Ricardo Ruiz Flores. 22 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José, Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Por otra parte creo conveniente establecer cuales son las semejanzas y diferencias entre el contrato de trabajo y el nombramiento, el maestro Miguel Acosta nos señala:

SEMEJANZAS

1. Ambas figuras se refieren a la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros que presta una persona física a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2. Tanto el contrato de trabajo escrito como el nombramiento deben contener las generales del trabajador, el señalamiento de si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, los servicios que deban prestarse, el lugar en que prestará sus servicios, la duración de la jornada y la forma y monto del salario (Artículo 25 Ley Federal del Trabajo y Artículo 15 Ley Federal del Trabajo y Servicio del Estado)

DIFERENCIAS.

1. El contrato de trabajo se encuentra previsto en el Apartado A de artículo 124 constitucional y en su Ley Reglamentaria, la Ley Federal de Trabajo.

En lo referente al nombramiento, éste tiene su base constitucional en la fracción II del artículo 89 de la Constitución General, en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, así como en el artículo 2º de la Ley

Reglamentaria de la fracción XIII bis del propio Apartado B del artículo 123⁶² de la Constitución Política.

2. El contrato de trabajo no contempla una relación de trabajo sujeta a prueba. Solo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Pero en el caso de los trabajadores eventuales, estos tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsistan las causas que les dieron origen.

En cambio, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en el nombramiento implícitamente una relación de trabajo a prueba por periodo de 6 meses de servicios, conforme al artículo 6°

3. El contrato de trabajo se perfecciona en realidad por mero consentimiento; porque la falta de la formalidad del contrato escrito es imputable al patrón en cambio, el nombramiento requiere de aceptación y formulación de la protesta de Ley, que en forma genérica establece el artículo 128 de Constitución Política.

4. El contrato de trabajo está definido por la ley Federal del Trabajo, en el artículo 2° el nombramiento no es definido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino únicamente por la doctrina.

5. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades; el nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercido a través de sus representantes (titulares de las dependencias) aún cuando para su operatividad requiere de la aceptación del trabajador, por lo que deviene en un acto condición, porque el nombramiento, que es el acto, condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público y cuya designación está prevista en las leyes y en el presupuesto de egresos de la dependencia en cuestión.

6. El incumplimiento del contrato de trabajo y de las normas aplicables, por parte del trabajador, da lugar a la aplicación de sanciones administrativas (como máximo ocho días de suspensión), la rescisión del contrato sin responsabilidad Civil. El incumplimiento, por parte del trabajador al servicio del Estado, de las obligaciones derivadas de su nombramiento y de las normas respectivas, permite no solo la aplicación de sanciones administrativas y del cese, sino que origina también la aplicación de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que establece multas y penas que pueden llegar a la privación de la libertad.

7. "El contrato de trabajo tiene efectos legales diferentes a los que corresponden la relación de empleo público. Porque la primera se refiere a derecho de carácter económico, cuya finalidad es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, en cambio, la segunda tiene como objetivo fundamental, el bienestar público.

8. Los trabajadores privados, procedentes del contrato de trabajo participan a través de sus sindicatos en la elaboración directa de las normas aplicables a su relación laboral concreta, los trabajadores estatales, en cambio, no tienen esa posibilidad."⁵⁰

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta sus servicios al Estado y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos.

"Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratic* y éste de *bureau*, oficina, escritorio y del griego *kratos*, poder; la burocracia es la influencia o el poder tras el escritorio de los empleados públicos"⁵¹

⁵⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. OP. Cit. PP. 192 y 193.

⁵¹ LASTRA LASTRA, José. *Diccionario de Derecho Social*. Editores Rubinzal Culzonis. 1ª edición. Argentina 1987. PP. 218 y 219.

Por otra parte el Jurista Carlos Morales, comenta que el ⁶⁴
"Derecho burocrático siendo parte del derecho del trabajo, se encarga del
tratamiento de la relación Jurídica Laboral del Estado con sus empleados, cuya
naturaleza hace de este un trabajo especial"⁵²

3.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL

Este tipo de trabajadores no se les ha considerado como tales en la Ley Federal del Trabajo solo se habla de trabajadores por tiempo determinado o por obra determinada o en su caso temporal, el jurista José Dávalos nos señala lo siguiente " se define al trabajo eventual en sentido negativo, diciendo que es el que no reúne los requisitos del trabajo de planta, de tiempo o de obra determinados"⁵³

En el diccionario de Derecho Social encontramos que no nos define lo que significa trabajador eventual pero si lo que es la eventualidad: " Este término significa sujeto a una contingencia. se utiliza en Derecho Laboral como base para clasificar una de las más comunes tipologías de las modalidades de contratación: aquella por la cual un trabajador se pone a disposición de un empleador para la satisfacción de resultados concretos en relación a servicios extraordinarios o exigencias transitorias de la empresa. Como surge de su propia enunciación, la noción de eventualidad configura una forma de vinculación que se opone a la llamada "Contratación por tiempo

⁵² MORALES PAULÍN, Carlos. Ob. Cit. Pág. 107.

⁵³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1999. Pág. 57.

determinado" que el ordenamiento jurídico trata de favorecer como correlato del llamado "principio de continuidad" de la relación laboral. El contrato de trabajo eventual parece entonces como una excepción que debe de ser interpretada con carácter restrictivo por que al no concedérsele – el principio – estabilidad a la vinculación, los empleadores podrían usarse de esta modalidad generando un cambio de protección propio de las vinculaciones precarias. Por esta razón el ordenamiento Laboral establece exigencias ineludibles de carácter objetivo que debe de ser acreditadas por el empleador para invocar la existencia de la figura de que se trata. El significativo que de la "contratación Eventual " se favorezca por aquellos sistemas que intentan "flexibilizar " las vinculaciones para incidir en el mercado de trabajo y hacer que los trabajadores soporten crisis económica generadora de desempleo " 54

El diccionario de Derecho del Trabajo nos menciona la definición de lo que debemos de entender de trabajo eventual: " Tiene como objetivo la iniciación y terminación de un trabajo determinado, generalmente en un tiempo preestablecido. La prueba de este tipo de contrato estará a cargo del trabajador. La actividad del trabajador subordinado dependerá directamente del empleador, quien dará las directivas necesarias para la creación de las tareas encomendadas. Generalmente se tratan de servicios extraordinarios y transitorios de la empresa. Los beneficios de la Ley de contrato También se les debe de aplicar a los trabajadores eventuales, siempre que resulten compatibles con la modalidad del trabajo eventual ". 55

⁵⁴ GIORLANDIN, EDUARDO. Diccionario de Derecho Social, Editores Rubinzal Culzonis. 1ª edición. Argentina 1987. PP. 218 y 219.

⁵⁵ RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Delpa. 1ª edición. Buenos Aires 1983. Pág. 214.

Respecto a que la carga de la prueba, existe la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACION DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. A quien se ostenta como trabajador al servicio del Estado, además de comprobar que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, corresponde también acreditar, como condición específica, que tal situación se genere en virtud del nombramiento que al efecto se le haya expedido por persona facultada para ello, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que no se puede presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el simple hecho de la prestación de un servicio, por no ser aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5616/91. Secretario de Relaciones Exteriores. 12 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Socorro Álvarez Nava.

TRABAJADORES EVENTUALES, PRESTACIONES RECLAMADAS POR LOS. En los casos en que un trabajador eventual reclama el cumplimiento de diversas prestaciones, debe señalar el último periodo para el cual fue contratado, por ser un elemento básico de su acción y a fin de estar en posibilidad de resolver lo procedente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2121/87. Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S. A. de C. V. 25 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Miguel Castañeda Acevedo.

ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES. La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que esta constituye una prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 65/98. Comisión Federal de Electricidad. 11 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla.

Para el jurista Baltasar Cavazos Flores nos dice será le denominará trabajador de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios y que el trabajador temporal es aquel que sustituye a otro por un periodo de tiempo determinado y menciona que el trabajador eventual "no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa; por ejemplo en una fábrica textil, un trabajador eventual es aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo" ⁵⁶

La mayoría de los trabajadores eventuales no solo realizan trabajos eventualmente sino que todos ellos tienen una función muy importante dentro del Gobierno del Distrito Federal por eso es que es importante que sea considerado como un servidor público y que se contemple dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al respecto tenemos las siguientes jurisprudencias:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, LA DESTITUCION DE LOS. DEBE HACERSE CONFORME A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y NO DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS. El artículo 75 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, estatuye en lo conducente: "La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevar a cabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se impongan a los

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales*, Editorial Trillas. 3ª edición. México 1994. Pág. 51.

servidores públicos de confianza, surtirán efectos al notificarse la resolución y se consideraran de orden público. Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetaran a lo previsto en la ley correspondiente." De lo transcrito se advierte que cuando se trata de trabajadores de base, la destitución se sujetará a lo previsto en la ley, esto es, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la ley aplicable cuando el trabajador presta sus servicios, con nombramiento de base, en una dependencia del Ejecutivo Federal, y por lo tanto, la relación con sus trabajadores se rige por lo dispuesto en la citada Ley, según lo dispone el artículo 123, apartado B, de la Constitución General de la Republica y lo de la Ley pre - indicada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 515/95. Elizabeth Victoria Avendaño Maranto. 23 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

3.3.1 CLASIFICACION

De acuerdo a lo que establece el Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual del Gobierno del Distrito Federal, estos se dividirán de acuerdo a la temporalidad de su contrato (el cual se explicará más detalladamente en el siguiente capítulo) estos contratos son:

1. Duración de cinco meses y medio, estos reciben el nombre de trabajadores ordinarios,
2. -Temporalidad de tres meses; se les denominan trabajadores extraordinarios.
3. - El periodo de contratación es de un mes, y se les denomina trabajadores a prueba.

Por lo anterior a pesar de figurar en las listas de raya de los trabajadores al servicio del Estado estos no son considerados como tales, pero sin embargo se les aplica solo en algunos aspectos la normatividad burocrática y con relación a esto tenemos la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS Y PRERROGATIVAS CONCEDIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTAN LIMITADOS POR SU LEY BUROCRATICA. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, referente a que todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo, a favor de los trabajadores, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado, debe comprenderse respecto de aquellas prestaciones o beneficios no modificados o sustituidos por el estatuto, como expresamente lo establece la

Ley Federal del Trabajo, pero no al grado de crear acciones no estatuidas en la legislación burocrática.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 697/98. Moisés Octavio Reyes Morales. 27 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Baker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

En el presente capítulo establecimos quienes son los trabajadores al Servicio del Gobierno del Distrito Federal, sus diferencias con otros empleados, sus derechos y obligaciones, el tipo de nombramientos que les da esta calidad de servidores públicos, también vimos la definición del trabajador eventual así como algunas jurisprudencias a favor de estos trabajadores. En siguiente capítulo y último de mi investigación señalaré los motivos y razones del por que consideré necesario que se regule la figura jurídica de trabajador Eventual en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no se les deje a este tipo de empleados quienes a pesar de todo forman parte de los servidores que se encuentren laborando para el Gobierno del Distrito Federal.

CAPITULO CUARTO

DESVENTAJAS JURÍDICAS DEL TRABAJADOR EVENTUAL AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

4.1 RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR EVENTUAL.

Las relaciones obrero – patronales, han sido objeto de avanzadas modificaciones, hace mucho tiempo se pensaba que las relaciones entre el empleado público y los órganos del Estado no podían ser regulados por la norma jurídica pero actualmente encontramos que los tratadistas así como los legisladores se han preocupado por regular y establecer la características de estas dos figuras y encontrar un equilibrio entre ambas.

Por otra parte el ARTÍCULO 2 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, nos señala: “Para los efectos de esta ley la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirá dicha relación”, por otra parte las condiciones generales de trabajo del Gobierno del Distrito Federal establece en su artículo 3. que la relación jurídica

de trabajo entre el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio, se registrará por:

FRACCION I.- El apartado B del artículo 123 Constitucional.

FRACCION II.- La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.

Como bien se puede observar en los anteriores artículos no se define que debemos de entender por relación solamente se refiere a los trabajadores de base que prestan sus servicios en una institución del Gobierno del Distrito Federal; pero como sabemos la relación de trabajo se encuentra integrada por el conjunto de derechos y obligaciones que derivan del Estado y sus servidores.

El artículo 11 de la Ley Burócrata nos faculta a aplicar supletoriamente otros ordenamientos legales, en concreto a la Ley Federal del Trabajo.

La legislación mencionada con anterioridad en el ARTÍCULO 20 nos señala: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto por relación que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"La prestación de trabajo presupone la satisfacción de un conjunto de requisitos indispensables a su configuración jurídica"³⁷

- a) La personalidad,
- b) La onerosidad,
- c) La continuidad;
- d) La exclusividad,
- e) La subordinación
- f) La colaboración.

³⁷ GOMEZ- GOTISCHALK Y BERMÚDEZ. Op. Cit. Pág. 115.

También es cierto que la "naturaleza jurídica de la relación laboral de los empleados públicos es la de un acto condición, por que el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto"⁵⁸

El maestro Acosta Romero, no indica que "la relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo por que no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de producción, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen un fin economico"⁵⁹

El autor Euquerio Guerrero, indica que la relación de trabajo del empleado público "no lo liga a un patrón, el Gobierno o el Estado, estos último representantes del pueblo, quien paga sus sueldos con el producto de los impuestos y al que le sirven por medio de su trabajo"⁶⁰

La relación de trabajo debe contener:

1. Un acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores.
2. El nombramiento, el cual deberá de ser expedido por una autoridad competente.
3. La aplicación del estatuto al servicio público
4. Todos los efectos que originen la relación de trabajo; estos efectos son:

⁵⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. Pág. 191.

⁵⁹ Ibidem. Pág. 190.

⁶⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 17ª edición. México 1990. Pág. 542.

a) PRINCIPALES:

1. El trabajador, se pone a disposición del Estado para que utilice sus servicios determinados en la ley burocrática.
2. El estado tiene la facultad de exigir del trabajador el desempeño de las funciones a que esta obligado por obtener aquellas ventajas económicas.

b) SECUNDARIAS:

1. Son prestaciones que se le otorgan al trabajador por ingresar a laborar al servicio del Estado.

Las principales disposiciones que rigen la relación civil entre el Estado y sus servidores son:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
- 3.- Ley reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4.- Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Ley del ISSSTE.
- 6.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 7.- Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.
- 8.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- 9.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- 10.- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público.

11.- Ley a favor de los Veteranos de la Revolución como Servidores del Estado.

12.- Ley del Seguro de los Trabajadores al Servicio del Estado.

13.- Ley sobre Garantiza del manejo de Fondos de Funcionarios Públicos y Empleados Federales."⁶¹

En conclusión podemos establecer que si bien es cierto que existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que está relación no tiene características de un contrato de trabajo, puesto que las actividades encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico y son funciones encaminadas al beneficio de la sociedad.

⁶¹ HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burócrata Federal. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1998. Pág. 22.

4.1.1 CONTRATOS EVENTUALES

El contrato de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones sobre las cuales deba prestarse el trabajo en una empresa.

Esta terminación es utilizada en la contratación del personal eventual que presta sus servicios en el gobierno del Distrito Federal, el cual es erróneo debido a que el término que debe de ser utilizado es el de nombramiento por lo cual creo conveniente reproducir en su totalidad tal contrato:

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, REPRESENTADO POR _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL DEPARTAMENTO" Y POR OTRA C. _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES.

1ª. - Declara el "DEPARTAMENTO", que tiene como propósito contratar los servicios del "TRABAJADOR" por tiempo determinado, con carácter de eventual, asignándole por tal motivo la categoría de

2ª. - Declara "EL TRABAJADOR", que se encuentra enterado de la anterior declaración y que esta en aptitud y condiciones de prestar sus servicios subordinados por tiempo determinado en la _____ en la _____

Inteligencia de que una vez concluido el término cesará la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el "departamento".

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

CLAUSULAS.

PRIMER; SUBORDINACION Y SERVICIOS.- "EL TRABAJADOR", prestará sus servicios adscrito a la _____ del departamento en _____ mismo que consistirá en _____

SEGUNDA; DURACION DEL CONTRATO.- La relación de trabajo será por tiempo determinado del día ____ de _____ al ____ del día ____ del ____ de 19____.

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

CUARTA; SALARIO.- El salario que se cubrirá quincenalmente al TRABAJADOR será a razón de _____, o en su

caso en el centro de trabajo que la misma señale dentro de su circunscripción territorial.

QUINTA; RESCISION Y TERMINACION.- La relación podrá darse por terminada sin responsabilidad para "EL DEPARTAMENTO" antes del término establecido, por incurrir "EL TRABAJADOR" en incumplimiento de sus obligaciones o por considerarlo conveniente el departamento, cuando cese la cause que le dio origen.

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

POR LA UNIDAD

EL TRABAJADOR

Los espacios en blanco deberán de ser llenados por la dependencia la cual contrata al trabajador eventual se tiene la obligación por parte de la Institución otorgarle al trabajador una copia de su contrato pero esto en la realidad no sucede puesto que son documentos que pueden salir de la Institución.

4.1.2. TIPOS DE CONTRATOS EVENTUALES.

En el capítulo tercer estudiamos con mayor precisión a estos contratos y solo recordaremos que existe tres tipos; los ordinarios, los extraordinarios y los de prueba.

Por otra parte el maestro Manuel García, sitúa una clasificación de trabajadores a razón de su permanencia:

A) **Trabajador fijo o de plantilla:** es el que de modo permanente se precisa para realizar los trabajos exigidos para el funcionamiento normal de la empresa, ocupando plaza o formando parte de la plantilla de ésta.

B) **Trabajador eventual:** es el contratado para atenciones de duración limitada, cuya relación con la empresa se extingue en cuanto cesa la causa que determino el nacimiento de la misma relación.

C) **Trabajador interino:** es el que presta sus servicios sustituyendo a otro de carácter fijo y cuya relación dura exclusivamente lo que dure la ausencia del sustituido".⁶²

Asimismo el ARTICULO 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos establece: los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

⁶² GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel, 5ª edición. Barcelona 1975. APG. 348.

El ARTÍCULO 15 del mismo ordenamiento legal, nos indica que los nombramientos expedidos por el Gobierno puede tener carácter de: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

1. El definitivo; los trabajadores son ocupados de manera regular y permanente, en él desempeño de sus labores.
2. El interino; es la sustitución de un trabajador de planta o de base, con derechos y obligaciones los cuales son adquiridos por el interino por la ausencia del titular de esta plaza y la sustitución será solo en forma temporal.
3. Provisional; Cuando el trabajador cobre una vacante temporalmente.
4. Por tiempo fijo; Se da cuando el trabajador solo es contratado por un tiempo y se debe de precisar con claridad la fecha de terminación del contrato.
5. Por obra determinada; En esta circunstancia se debe de precisar en que consiste dicha obra.

4.2. ANALISIS JURIDICO DEL MANUAL DEL NORMAS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL CONTROL DEL PERSONAL EVENTUAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

Este manual es editado a través de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal (DGADP), toda vez que es la dependencia encargada de contratar a los trabajadores eventuales, los cuales deberán de ajustarse a la planilla válida para la DGADP.

Comienza señalando lo que debemos de entender por trabajador eventual y nos dice que: "Trabajador eventual, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza no son permanentes", también este manual nos menciona que solo podrá designarse personal eventual para los programas de trabajo, que fueron elaborados y autorizados en base a las necesidades y prioridades específicas de trabajos especiales que se presten como complemento al desarrollo de las funciones normales.

Esto es que de acuerdo a lo que anteriormente se menciona el trabajador no será permanente por que sus funciones solo serán por temporada, pero esto no es cierto, puesto que al momento de que un trabajador eventual es contratado por alguna dependencia se debe de considerar como servidor público, porque tiene las misma obligaciones que aquellos y sus trabajo es necesario para el buen funcionamiento de la dependencia.

Este mismo manual se indica de una forma muy concreta las leyes y reglamentos del mismo:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Artículo 123 del anterior ordenamiento, apartado A y B.
3. Ley Orgánica del Gobierno del Distrito Federal.
4. Reglamento Interior.
5. Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentario del apartado B del artículo 123 Constitucional.
6. Ley Federal del trabajo.
7. Ley de Presupuesto, contabilidad y Gasto Público Federal, regula lo referente a las erogaciones y partidas presupuétales con las que habrán de solventar estos gastos.

También trae otra división la cual contempla:

1. Conceptos Generales.
2. Políticas para el ejercicio del presupuesto,
3. Políticas para el reclutamiento y selección de personal.
4. Políticas de pago,
5. Políticas para las relaciones laborales
6. Políticas de control y seguimiento.

Se hará referencia a estos puntos más adelante.

La designación e personal eventual será por tiempo fijo o por obra determinada y deberá expedirla el Director General, Delegado o titular de órgano desconcentrado, absteniéndose de cubrir puestos de los considerados de

estructura: La violación de esta norma dará lugar a fincar la responsabilidad administrativa que proceda. También en este punto, no tiene porque limitarse la contratación de personal a un tiempo determinado, porque no se sabe con exactitud, cuanto durará la circunstancia que realizará el trabajador eventual es decir, la actividad accidental que habrá de realizar el mismo. A excepción de cuando se trata de cubrir un trabajador de base.

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

4.2.1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Después de conocer la situación actual del personal de la Institución, se identifica que vacantes existen, y a través de la información recopilada en el análisis de puesto se guía el reclutamiento; este es el elemento de la integración administrativa, que a través de un conjunto de esfuerzos atrae hacia la Institución, candidatos calificados y con posibilidades para ocupar un puesto en ella.

1. - ELECCION DE LA CARACTERISTICAS REQUERIDAS DEL ASPIRANTE.

Reclutar implica reunir candidatos para ocupar un puesto, pero para que estos sean idóneos, se necesita de una "requisición de personal". Este documento debe elaborarse teniendo en cuenta la descripción del puesto y contando cuando sea necesario con la asesoría de un analista de puestos. Deberán seguirse también las políticas y procedimientos que al respecto deben existir en la Institución: verificación de la aprobación del presupuesto de personal correspondiente, autorización de la requisición.

Este documento constituye la solicitud formal al departamento de relaciones industriales o al encargado de personal, según sea el caso y magnitud de la Institución para comenzar su proceso de búsqueda de la persona indicada.

2. - REQUISICIÓN DE PERSONAL.

Entre otros, la requisición debe contener los siguientes datos:

- 1. Gerencia, departamento, oficina o sección que solicita.**
- 2. Fecha, número de requisición**

3. Nombre del puesto, código del puesto.
4. Limitaciones en cuanto a sexo, edad.
5. Mínimo número de años de experiencia en un puesto similar.
6. Características físicas especiales, estudios especializados requeridos
7. El tipo de trabajo a desarrollar. Las principales actividades y responsabilidades.
8. Equipos, instrumentos o herramientas que deberá utilizar.
9. Especificar si es un puesto de nueva creación. Justificación.
10. A quien reemplaza; motivo del reemplazo; fecha de la vacante.
11. Horario en va a trabajar. Localidad en que trabajará.
12. Sueldo autorizado. Periodo de prueba.
13. Firmas de autorización.

3. - ELECCION DE LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO.

Deben distinguirse dos aspectos, las fuentes de abastecimiento y los medios de reclutamiento. Esta distinción, aunque a veces es difícil de aplicar, es útil porque puede ocurrir que una fuente de abastecimiento sea buena, pero el medio de reclutar en ella al personal sea malo o viceversa.

Las fuentes de abastecimiento par una Institución debe precisarse y tratar de cultivar el contacto con las mejores, para garantizar que nos den oportunamente lo mejor que en ellas podamos encontrar.

Entres las fuentes de abastecimiento más usuales están:

- a) El sindicato y centrales obreras. Provee todo el personal, ordinariamente con excepción del de confianza.
- b) Las escuelas. Técnicas, de comercio, y a través de programas escuela Institución, etc.
- c) Las agencias de colocaciones. Onerosas o gratuitas, siendo estas últimas las mejores, porque actúan sólo con miras de servicio como las "bolsas de trabajo universitarias".
- d) El personal recomendado por los actuales trabajadores
- e) Cámaras de comercio e industriales.
- f) Consultores y asesores.
- g) Ferias industriales y comerciales.
- h) Otras instituciones, o proveedores.
- i) "La puerta de la calle". es decir el personal atraído por la fama de la empresa.

Los medios de reclutamiento:

- a) Una requisición adecuada al sindicato.- Puede hacer que se prevengan malos efectos por la cláusula de admisión en un contrato colectivo, y convertir al sindicato, muchas veces juzgado como una mala fuente de abastecimiento, en un muy buena.
- b) Solicitud escrita.- Puede obtenerse directamente o pidiendo a otras Instituciones faciliten personal o bien a nuestros actuales trabajadores.
- c) Películas y promocionales.- El empleo de la prensa, radio, televisión, etc. Para solicitar trabajadores ha demostrado no ser muy adecuada ya que atrae un gran número de candidatos que no son capaces y hace mucho

más extensos y costosos los procedimientos, exceptuando en el caso de técnicos.

- d) Conferencias y cursos organizados por la institución.

De todas estas fuentes, el reclutador debe de seleccionar la que sea más adecuada para el tipo de personal que esta buscando, ya que ciertas fuentes son más aplicables par determinados tipos de personas.

SELECCIÓN DE PERSONAL.

Cuando ya se tienen varios candidatos a ocupar el puesto, el siguiente pase es el proceso de selección, que consiste en escoger a la, o las personas más calificadas para ocupar la posición vacante; la selección del personal es el elemento de la integración administrativa, que tiene por objeto escoger, entre los distintos candidatos, aquellos que para cada puesto concreto sean lo más aptos. Se le ha comprobado con una serie de filtros que, bajo el criterio de los requerimientos del puesto, vayan desechando a los candidatos inadecuados por diversos conceptos, hasta dejar el apropiado

PRINCIPIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Existen tres principios de la selección que determinan su efectividad:

1. **PREDICCIÓN:** Las técnicas de selección que dan como resultado errores de rechazo pueden exponer a la Institución a demandas por discriminación en especial si se rechaza de manera desproporcionada a candidatos pertenecientes a grupos protegidos.

2. VALIDEZ: Cualquier herramienta de selección que utilice un gerente, debe demostrar su validez.

La responsabilidad recae en la gerencia ya que debe apoyar cualquier herramienta de selección que utilice para diferenciar solicitantes y probar que lo que mide está relacionado con el desempeño en el puesto

3. CONFIABILIDAD: La confiabilidad indica si la herramienta mide lo mismo de manera consistente.

ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN.

Existen varios instrumentos que deben ser utilizados en este proceso de selección, aunque no todos son aplicables para todos los tipos de personas.

El orden puede variar, para acomodarse a las necesidades y condiciones de cada Institución, los más usados y el orden generalmente seguido es:

- a) La hoja de solicitud
- b) La entrevista
- c) Pruebas psicotécnicas y/o prácticas
- d) Las encuestas
- e) El examen médico.
- f) Currículo Vital.
- g) Exámenes de conocimientos.
- h) Verificación de referencias.
- i) Periodos de prueba en el trabajo
- j) Encuestas socioeconómicas

De lo anteriormente descrito podemos concluir que el proceso de selección del personal eventual es muy dilatado y llevado a cabo con mucho cuidado, para tener la certeza de que son trabajadores capaces de cumplir con las funciones que se les asigna y por lo tanto fungir como servidores públicos.

4.2.2. JORNADA DE TRABAJO.

La legislación Burocrática nos indica que el trabajo diurno será el comprendido de las seis a las veinte horas, con una duración de la jornada de ocho horas, mientras que el nocturno será de las veinte a las seis horas, con un horario máximo de siete horas, refiriéndose también que el trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis laborados; de acuerdo a las condiciones Generales de trabajo del Gobierno del Distrito Federal la jornada de trabajo es aquel tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del Gobierno para prestar su servicio; señalando que la jornada no deberá de exceder del máximo legal entendiendo por está, ocho horas a la semana con un día de descanso el cual deberá ser pagado al 100%.

También hace el señalamiento de que estas jornadas se desarrollarán preferentemente de Lunes a Viernes, por otra parte hace una clasificación del tipo de jornada:

1. **DIURNA.-** Comprende entre las seis y las veinte horas.
2. **NOCTURNA.-** Comprende entre las veinte y las seis horas del día siguiente.
3. **MIXTA.-** Son fracciones de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no rebase el límite de tres horas y media.

En concordancia con lo anterior se establece que la duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la mixta de siete horas y media y la nocturna de siete horas

Es conveniente aclarar que el personal de base tiene la prerrogativa de laborar 35 horas a la semana con dos días de descanso, es decir su lapso de servicio es de siete horas diarias de lunes a viernes, pero este mandato no es aplicable al personal eventual quién deberá de cubrir una jornada de trabajo de 48 horas; teniendo un día de descanso a la semana.

4.2.3. FORMA DE PAGO.

En este punto se señala que los pagos para personal eventual siempre se deberán llevar acabo por concepto de los días laborados durante la quincena únicamente. Tal y como se señala, el trabajador eventual no le será retribuido más que los que trabaje, no así los días de descanso.

Además queda prohibido el tiempo extra para ellos, y como se señala: en ningún caso deberá emplearse como un complemento salarial o para otorgar incremento a los servidores públicos.

Claramente estas últimas palabras se están refiriendo a "Servidores Públicos" y como puede apreciarse el trabajador eventual no deberá de ser llamado servidor público, por que este término corresponde a un trabajador que su actividad esta encaminada a la realización de un servicio público, que es el objetivo del Gobierno del Distrito Federal, y no a una actividad meramente accidental. Por último es conveniente manifestar que los trabajadores eventuales tendrán derecho a un aguinaldo que se les cubrirá en la forma y términos que establece el decreto que al efecto expide el Ejecutivo Federal, refiriéndose en este caso al Presidente de la República; existen muchas limitaciones en cuanto a prerrogativas para estos diligentes, quienes solo tienen el derecho al pago de su salario durante el tiempo que dure su contrato.

4.2.4 ELEBORACION DE ACTAS, CON CONDUCTAS ILICITAS

El incumplimiento de los trabajadores, para con sus obligaciones traerá como consecuencia unas sanciones impuestas por el gobierno las cuales consistirán de acuerdo a las condiciones generales de trabajo en el artículo 143 establece:

Fracción I.- amonestación verbal.

Fracción II.- amonestación escrita.

Fracción III.- notas malas,

Fracción IV.- suspensión temporal en sueldo y funciones, hasta por ocho días;

Fracción V.- remoción a centro de trabajo distinto, y

Fracción VI.- cese o baja.

De acuerdo con lo anterior podemos establecer que las sanciones contempladas para el trabajador de base o de planta son mínimas en cambio para el trabajador eventual no existe este tipo de concesiones, el cual al incurrir en alguna de las faltas que se encuentran previstas en estas condiciones generales de trabajo inmediatamente procede la baja de este tipo de trabajadores, quienes se encuentran en un estado de indefinición.

4.3 PRESTACIONES OTORGADAS AL TRABAJADOR EVENTUAL.

Actualmente encontramos que el trabajador eventual, quien presta sus servicios al Gobierno del Distrito Federal, se encuentra totalmente desprotegido y no cuenta con ningún tipo de prestaciones a las que sin embargo tiene derecho de acuerdo a lo que establece nuestra Carta Magna en el artículo 123 apartado "B", en el cual se establecen un mínimo de garantías sociales que tendrán los trabajadores burócratas, cabe hacer mención que esta legislación es aplicable a todos los empleados sin hacer distinción alguna solo señala como requisito que preste sus servicios al Gobierno del Distrito Federal o a los poderes de la Unión, señalando que el único facultado para expedir leyes que regulen las relaciones que se establezcan entre estos y sus trabajadores será el Congreso de la Unión.

De lo anterior podemos mencionar que si el trabajador eventual pertenece a la plantilla de empleados del Gobierno ¿ Por qué no tienen ningún tipo de prestación? Cuando tienen derecho a ellas de acuerdo a lo que establece nuestra Carta Magna y si nos basamos en lo que establecen las Leyes secundarias como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo estos trabajadores tendrían que gozar de las prerrogativas que estas legislaciones establecen a su favor por el hecho de prestar sus servicios al Gobierno del Distrito Federal y más aun ¿ Que sucede con la seguridad social de los trabajadores? o ¿ Acaso no tienen derecho a ella? Si bien sabemos que la legislación en materia de accidentes se aplica a todos los trabajadores sin distinción alguna no importando que sea un trabajo intelectual, técnico o manual.

4.3.1 ATENCION MÉDICA

De acuerdo a lo que nos establece nuestra constitución en el artículo 123 apartado "B" fracción XI, de la Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes base mínimas:

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

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

i) Las mujeres durante el embarazo no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique 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 sus salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayunas para la lactancia y de servicio de guarderías infantiles.

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

El artículo segundo de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado., nos señala que la Seguridad Social comprende:

- 1.- El régimen obligatorio, y
- 2.- El régimen voluntario.

Señalando el artículo tercero del mismo ordenamiento legal los seguros, prestaciones y servicios que tienen el carácter de obligatorio y son los siguientes:

- I.- Medicina preventiva
- II.- Seguro de enfermedades y maternidad;
- III.- Servicios de rehabilitación física y mental;
- IV.-Seguro de riesgos de 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 de censatía en edad avanzada;
- X.-Indemnización global;
- XI.-Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII.-Servicios integrantes de retiro o jubilados y pensionistas;
- XIII.-Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al instituto.
- XIV.-Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para la vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- XV.-Préstamos a mediano plazo;
- XVI.-Préstamos a corto plazo;
- XVII.-Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;
- XVIII.-Servicios turísticos;

XIX.-Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación;

XX.-Servicios funerarios, y

XXI.-Sistema de ahorro para el retiro.

Como podemos observar en la fracción I de este ordenamiento legal se establece como obligatoria entre otros seguros la medicina preventiva tanto para el trabajador como para sus familiares; es muy importante que el empleado del Gobierno cuente con este servicio y que no se quede al desamparo total.

4.3.1.2 MATERNIDAD

La fracción II del artículo mencionado con antelación, lo señala también como un seguro obligatorio, este es una protección para la mujer que es madre y que por las necesidades económicas debe de trabajar, la maternidad viene del latín *maternus* que significa estado o cualidad de madre, además es "la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobre vivencia del ser humano"⁶³

Para el autor Francisco De Ferrari, es "el estado de gravidez y los problemas que crea la maternidad, han sido siempre objeto de atención particular por el legislador, así como por los organismos internacionales"⁶⁴

La regulación jurídica de esta figura ha permitido que se de una estabilidad de la mujer en el empleo.

⁶³LASTRA LASTRA, José. Ob. Cit. Pág. 171.

⁶⁴DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen III. Ediciones Delpa. Buenos Aires. 1977. Pág. 177.

El artículo 123 apartado "B" fracción XI inciso c) garantiza el goce de algunas prerrogativas para las mujeres embarazadas: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique 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 sus salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayuda para la lactancia y de servicio de guarderías infantiles."

Estas son normas mínimas que buscan la protección y el bienestar de la mujer embarazada en el periodo de gestación y lactancia; también en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establecen algunas prestaciones como son:

- A) Asistencia obstétrica
- B) Ayuda para la lactancia.
- C) Canastilla de maternidad

Las personas protegidas son la trabajadora o pensionista; la esposa del trabajador, la esposa del pensionista, la concubina y en su caso la hija del trabajador o pensionista.

Por otro lado la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en el artículo 28: "Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos

después del mismo: Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos"

EL artículo 90 de las Condiciones Generales de Trabajo establece que: "las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso, con motivo del parto. Esta licencia se otorgará de preferencia en dos periodos: treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días a continuación del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. También gozará de un permiso con goce de sueldo hasta por seis días al año, cuando sus hijos menores de nueve años requieran de cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de constancia expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (ISSSTE)."

De lo anterior podemos concluir que existe una regulación específica para la mujer embarazada, en las diferentes legislaciones mencionadas con anterioridad, pero a la trabajadora eventual que se encuentra embarazada y que presta sus servicios al Gobierno del Distrito Federal no le sirven estas disposiciones, por que son derecho positivo, no pueden hacer uso de ellas, debido a que ni siquiera es considerada como trabajadora y que en muchas ocasiones tiene que tomar la decisión de querer convertirse en madre o conservar su empleo.

4.3.2 RIESGOS DE TRABAJO.

Este es un seguro que se encuentra tanto regulado por nuestra Constitución Política en el artículo 123 apartado "B" fracción XI incisos A, B, C y D como en la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en sus artículos 3º fracción IV y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para el maestro José Dávalos "la salud e integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros más valiosos de una sociedad. Su cuidado y protección por parte del Estado es una obligación elemental"⁶⁵

Como bien sabemos en caso de riesgo de trabajo, se tiene derecho al pago de una licencia con goce de sueldo íntegro, desde el primer día de la incapacidad y será cubierto por las dependencias hasta su conclusión cuando esté sea temporal.

Existen diversas teorías sobre el riesgo del trabajo, pero las más aceptadas son:

1.- "Teoría del riesgo profesional: Sostiene que los empresarios deben de asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la industria produce, pues si del trabajo realizado por los trabajadores obtienen una utilidad, deben también reparar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores.

2.- Teoría del riesgo social: Alude que si los riesgos de trabajo derivan del sistema laboral existente, es a este al que se le debe imponer la

⁶⁵ DÁVALOS MORALES; José. Op. Cit. Pág. 403.

responsabilidad por los riesgos de trabajo, o sea, a toda la sociedad y no solo a una empresa en concreto"⁶⁶

Las condiciones Generales del Trabajo establece lo siguiente en el artículo 11: " En materia de riesgos de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley, en la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en las presentes condiciones y, supletoriamente, en la Ley Federal del Trabajo"

De acuerdo con lo que nos establece el artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado nos señala que los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

Como podemos darnos cuenta las dos disposiciones anteriores nos remiten a la Ley Federal del Trabajo para su aplicación en forma supletoria.

La Ley del Trabajo en su artículo 473 con relación al artículo 34 de la ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, son considerados como riesgos de trabajo los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, un accidente de trabajo de acuerdo con el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel, este accidente es denominado accidente in itinere.

⁶⁶ Ibidem. Pág. 40.

Los efectos que puede producir un riesgo de trabajo son los siguientes:

- I.- Incapacidad temporal;
- II.- Incapacidad permanente parcial,
- III.- Incapacidad permanente total; y
- IV.- La muerte.

Se ha definido a la incapacidad laboral como la " alteración de la normalidad anatómica del trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el y trabajo; es el resultado anatómico - funcional desfavorable al trabajador"⁶⁷

La doctrina refiere que es la " disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano"⁶⁸

La Ley Federal del trabajo alude lo que debemos de entender por cada una de estas incapacidades.

ARTICULO 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

ARTICULO 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona trabajar.

ARTICULO 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona imposibilitada para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La indemnización laboral es " la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en

⁶⁷ LASTRA LASTRA, José. Pág. 132.

⁶⁸ DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. Pág. 406.

calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad”⁶⁹

Algunos autores señalan siete características que definen a la indemnización laboral:

- 1.- Debe de ser exclusiva de una relación de trabajo.
- 2.- Es obligatoria para el patrón.
- 3.- Ha de estar subordinado al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo.
- 4.- La relación de trabajo debe de quedar disuelta una vez hecha efectiva la indemnización.
- 5.- La disolución del contrato del trabajo ha de provenir de la empresa.
- 6.- El empresario será liberado de cualquier obligación si la disolución es consecuencia de una falta grave en que haya incurrido el trabajador.
- 7.- Está reservada a favor del personal para la cual ha sido instituida.

Por otro lado el artículo 491 señala: Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad laboral, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el trabajador.

ARTICULO 492: Si el riesgo de trabajo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades.

ARTICULO 495: Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

El **ARTÍCULO 487** nos señala los derechos que tendrán los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo:

⁶⁹ LASTRA LASTRA, José, OP. Cit. Pág. 135.

- I.- Asistencia médica y quirúrgica,
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y,
- VI.- La indemnización fijada en el presente título.

EL ARTÍCULO 39 de la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado nos señala que el trabajador que tenga un riesgo de trabajo, tendrá las siguientes prestaciones en especie:

- I.- Diagnostico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica,
- II.-Servicios de Hospitalización;
- III.- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV.- Rehabilitación.

Para finalizar con este punto mencionare que si se aplica la Ley Federal del trabajo en forma supletoria para los riesgos de trabajo entonces el trabajador eventual tiene derecho a estas prerrogativas, puesto que este ordenamiento legal no distingue clase de trabajadoras y señala que todos son iguales ante la Ley; tambien deberán de disfrutar de las disposiciones que consagra la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado a favor de la clase trabajadora. en el siguiente punto se retomara el tema de la muerte.

4.3.2.1 MUERTE

Como bien sabemos el riesgo de trabajo puede traer como consecuencia la muerte del trabajador eventual, pero que es lo que sucede con el, cuando no cuenta con ningún derecho solo obligaciones y sus familiares se quedan totalmente desprotegidos por la norma jurídica,

La muerte de acuerdo al maestro Baltasar Cavazos es " la cesación de los signos vitales del individuo"⁷⁰

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 500 señala: Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;

II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

ARTICULO 502.- En casos de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario sin deducir la indemnización que percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Lo justo es que al trabajador eventual se les otorguen estas prerrogativas tanto para él como a sus familiares.

⁷⁰ CAVAZOS FLORES. Baltasar. Op. Cit. Pág. 235.

4.4 REGULACION JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Como sabemos no existe esta regulación específica y que sin embargo es necesario que se regule la figura jurídica del trabajador eventual en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por que es injusto que siendo empleados burócratas al servicio del Gobierno se encuentren totalmente desprotegidos por la Ley que regula las relaciones de trabajo entre los burócratas y el Gobierno, a pesar de su calidad como trabajadores eventuales deben de ser protegidos por formar parte de los servidores públicos y ayudar a cumplir con las funciones que son propias de los trabajadores de base, es decir actividades encaminadas a la realización de servicios públicos.

La situación laboral de los trabajadores eventuales es muy inestable, por que se encuentran muy limitados en cuanto a derechos, su única prerrogativa es el pago de su salario por el tiempo que dure su contrato, debe de dársele una estabilidad en cuanto al puesto que ocupa.

Creo que es de más justa ética gubernativa establecer un mínimo de garantías sociales para este tipo de trabajadores quienes al ser seres humanos, corren los mismos riesgos de trabajo que cualquier otro empleado (de base) y que les puede producir la muerte y entonces que sucede con sus familiares, con el mismo trabajador sino tiene ningún derecho.

Como ya lo mencione a veces se les aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, pero no en todos los aspectos solo cuando el trabajador incurre en alguna prohibición o no cumple con sus obligaciones, pero no se les aplica para hacer validos los derechos que este ordenamiento contempla a favor

de la clase trabajadora, desde luego no se les debe aplicar esta legislación por que no pertenecen a la iniciativa privada, al contrario son trabajadores burócratas los cuales se encuentran al servicio del Gobierno del Distrito Federal, por lo tanto deben de ser regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo anterior considero que es obligatorio para nuestros legisladores proteger a los trabajadores eventuales al Servicio del Gobierno del Distrito Federal considerando primordialmente lo siguiente:

- *Que la figura jurídica del trabajador eventual debe ser regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- *Que sean incorporados al régimen de Seguridad Social del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.
- *Otorgárseles un seguro para el caso de riesgos de trabajo al trabajador eventual al servicio del gobierno del Distrito Federal.
- *A las madres trabajadoras eventuales se les debe de dar el derecho al uso del área de gineco-obstetricia.
- *Que se les permita subir de nivelación a través de un examen de conocimientos.

Con esto se daría protección a los trabajadores eventuales tanto laboralmente como jurídicamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el siglo pasado, las condiciones de trabajo que prevalecían para los mexicanos, eran inhumanas, lo que dio origen al primer documento denominado "Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano" el cual contemplaba los derechos sociales a favor de la clase trabajadora, también surgieron dos grandes acontecimientos para la historia obrera, la huelga de Cananea y la de Río Blanco, las cuales cambiarían el rumbo los aspectos laborales para los trabajadores.

SEGUNDA.- El constituyente de 1917, incluyó el artículo 123 en nuestra Carta Magna para proteger a la clase trabajadora quien sufría la injusticia en las minas, en las fábricas, en talleres, otorgándoles garantías sociales a favor de ellos.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo, es la que regula las relaciones obrero-patronales, estableciendo derechos y obligaciones para ambas figuras. La cual fue la primera en 1931, la segunda en 1970 y en 1980 la reforma procesal.

CUARTA.- EL objetivo del Derecho del Trabajo es proteger a la parte más débil de la relación laboral, otorgándoles prerrogativas a los trabajadores para no dejarlos en estado de indefensión, por eso es parte del Derecho Social.

QUINTA.- EL Derecho del Trabajo ha sido clasificado en un tercer género denominado Derecho Social, por ser imperativo en algunos casos mientras que en otros interviene la voluntad de las partes, pero nunca por debajo de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Durante mucho tiempo no existió norma jurídica que regulara las relaciones existentes entre el Estado y sus trabajadores: estos sabían que su empleo era transitorio porque su estabilidad dependía de la voluntad del primero.

SEPTIMA.- El presidente Lázaro Cárdenas presentó la iniciativa de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión debido a las constantes exigencias de los trabajadores que prestaban sus servicios al Estado, en cuanto a la Estabilidad, seguridad y beneficios en sus empleos.

OCTAVA.- Teniendo como antecedente los Estatutos de 1938 y de 1941, se reformó en el año de 1960 nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluyendo en este ordenamiento legal el apartado "B" que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, como consecuencia nace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el 28 de diciembre de 1963 y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

NOVENA.- EL artículo 123 de la Constitución contiene garantías sociales y derechos a favor de la clase trabajadora, dividiéndose en el apartado "A" y "B", el primero brinda protección a los trabajadores de la iniciativa privada Organismos y Empresas Desconcentradas, (Instituto Mexicano del Seguro

Social, Comisión Federal de Electricidad, Pemex, etc.) y el segundo a los que prestan sus servicios para los poderes de la Unión y al Gobierno del Distrito Federal.

DECIMA.- EL trabajador, al servicio del Estado, es aquella persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA PRIMERA.- Las actividades burocráticas ayudan al Estado a cumplir con su cometido de proporcionar servicios públicos a los ciudadanos.

DECIMA SEGUNDA.- La terminación de la relación laboral que existe entre el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores no puede estar supeditada a la voluntad de sus jefes.

DECIMA TERCERA.- La maternidad, ha sido objeto de regularización jurídica, en nuestra Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero sin embargo la madre trabajadora que es eventual carece de estas prestaciones a pesar de tener derecho a ellas conforme a la ley, lo cual es discriminatorio para la mujer.

DECIMA CUARTA.- Cualquier empleado está expuesto a los riesgos de trabajo, no importando su situación laboral (base o temporal); el Gobierno del Distrito Federal tiene la obligación de dar protección a la vida, a la salud del trabajador y la de su familia, acorde a las metas de la Seguridad Social.

DECIMA QUINTA.- Los familiares de los trabajadores eventuales tendrán derecho a todos los beneficios que les otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para el caso de incapacidad o muerte del empleado eventual.

DECIMA SEXTA.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es el segundo seguro social que hubo en México y brinda Seguridad Social a los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA SEPTIMA.- Considerando que el trabajador eventual es contratado para la realización de actividades que finalmente redundan en servicios públicos dirigidos a nuestra comunidad, estos deben de ser considerados como parte del personal burocrático y en consecuencia deben de ser regulados por la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1995.
2. Arriaga Flores Arturo. Lineamientos de Legislación Laboral. Editorial Caballeros del Derecho A.C. México. 1995.
3. Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1985.
4. Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del trabajo. Editorial Harla. 1ª edición. México 1985.
5. Cantón Moller Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC: México. 1985.
6. Camacho Manuel. La clase Obrera en la Historia de México, el Futuro inmediato. Editorial Siglo XXI. 2ª edición. México 1981.
7. Castorena José de Jesús. Manual del Derecho Obrero. 6ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1973.
8. Cavazos Flores Baltasar. Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. 3ª edición México 1994.
9. Cavazos Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Editorial Trillas. 2ª edición. México 1994.
10. Dávalos Morales José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 2ª edición México. 1998.
11. Dávalos Morales José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México 1999.

12. **Delgado Moya Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1977.**
13. **De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. 18ª edición. Editorial. Porrúa. México, 1991.**
14. **De Ferrari Francisco. Derecho del trabajo. Volumen III. Ediciones Delpa. Buenos Aires. 1977.**
15. **De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa. 15ª edición México 1998.**
16. **García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. 5ª edición. Barcelona 1975.**
17. **Gómez-Gottschalk y Bermúdez. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. 1ª edición, México 1979.**
18. **González Navarro Moisés. Las Huelgas Textiles en el Porfiriato. Editorial José M. Cajica. J. R.S.A. 1ª edición. México 1970.**
19. **González Ramírez Manuel. Planes Políticos y otros Documentos. Editorial Fondo de Cultura Económica. 1ª edición México 1974.**
20. **Guerrero Euquerio. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª edición. Editorial Porrúa. México 1991.**
21. **Leal Juan. Estado, Burocracia y Sindicatos. Ediciones el Caballito. 1ª edición. México 1979.**
22. **Mendieta y Núñez Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1967.**
23. **Morales Paulin Carlos. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 1995.**

24. Mozart Rossomano Víctor. El empleado y el empleador. 1ª edición. Editorial Cárdenas. 1982.
25. Puig Hernández Carlos Alberto. Teoría y Practica de la Huelga en México. 1ª edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
26. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa. 6ª edición. México 1981.

LEGISLACIONES

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial. Porrúa. S.A. México 2002.**
2. **Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. Diario Oficial de la Federación. Número 30. Tomo CXL.**
3. **Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941. Diario Oficial de la Federación. Número 41. Tomo XXXV.**
4. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Diario Oficial de la Federación. Número 48. Tomo CXXLI.**
5. **Ley Federal del Trabajo Editorial. Sista. México 2002.**
6. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ediciones Delma. México 2002.**
7. **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Ediciones Delma. México. 2002.**

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Giorlandin Eduardo. Diccionario de Derecho Social. Editores Rubinzal Culzonis. 1ª edición. Argentina 1987.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. 14ª edición. México 2002.
3. Lastra Lastra José. Diccionario del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 1ª edición. México 2001.
4. Martínez Morales Rafael. Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático. Volumen V. Editorial Harla. 4ª edición. México 1997.
5. Rubinstein Santiago. Diccionario de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Delpa. 1ª edición Buenos Aires 1983.
6. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal. Editorial Litho Ventas. S.A de C.V. México. 1998.
7. Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual. México 1989.