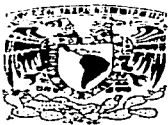


40721
166



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**"LA CONDICION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES
EVENTUALES
DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL"**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A :

CLAUDIA GARCIA MARTINEZ

ASESOR

LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

MEXICO

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

Gracias a todas las personas que tuvieron algo que ver para la realización del presente trabajo. Principalmente a mis madres, de quienes estoy inmensamente orgullosa porque gracias a ellos estoy aquí y mis logros se deben en gran parte a ellos.

Gracias a mi asesor, a quien considero un gran amigo y con mucha calidad como persona.

Gracias a Manuel E. Suárez García, a quien tuve la dicha de conocer y de quien aprendí muchísimas cosas, madurando no sólo laboral sino también espiritualmente; aprovecho estas líneas para expresar la gran admiración que siento hacia él, por ser extraordinariamente humano y positivo.

Gracias a Dios y al cielo que me han cuidado y protegido, ahora y siempre.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Claudia.

INDICE

LA CONDICION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	
A. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	1
1. LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA	5
2. EL PROYECTO DE CARRANZA	8
3. EL DEBATE	13
B. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES	16
CAPITULO II. EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO	
A. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	28
B. EL ESTATUTO DE 1938	39
C. LA MODIFICACION CONSTITUCIONAL	44
D. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	45
1. LA RELACION JURIDICO-LABORAL	46
2. LOS TRABAJADORES	
a) DE BASE	49
b) DE CONFIANZA	51
c) A LISTA DE RAYA	60
CAPITULO III. EL TRABAJO EVENTUAL	
A. CONCEPTO	61
B. NATURALEZA JURIDICA	63
C. CARACTERISTICAS	65
D. SU REGULACION	
1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	68
2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	77
CAPITULO IV. EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	
A. EL NOMBRAMIENTO	83
1. EL NOMBRAMIENTO NOMINAL	
a) DEFINITIVO	86
b) PROVISIONAL	88
c) INTERINO	89
d) POR TIEMPO FIJO	93
e) POR OBRA DETERMINADA	95
B. EL NOMBRAMIENTO INNOMINADO	
1. EL TRABAJADOR EVENTUAL	97

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C. CRITICA A LA CLASIFICACION DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	100
D. PROPUESTA PERSONAL	102

CONCLUSIONES	104
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	108
---------------------------	-----

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

INTRODUCCION

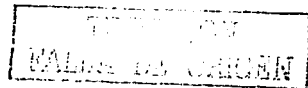
El objetivo del presente trabajo de tesis, además de obtener el título de Licenciada en Derecho, es sin duda dar a conocer la situación jurídica en que se encuentran los trabajadores que desempeñan labores de carácter eventual dentro del Gobierno del Distrito Federal, y que inexplicablemente carecen de prestaciones y de seguridad social, entre otros beneficios.

Por lo que, esta investigación inicia con una breve reseña de los antecedentes del derecho del trabajo cuyo punto culminante es el artículo 123 Constitucional.

Posteriormente, se hablará acerca de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y del Estatuto de 1938, origen y transición, respectivamente, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, enunciando la clasificación que de los trabajadores hace la Ley Burocrática, definiendo a los trabajadores de base, de confianza y a lista de raya.

Más adelante, se define al trabajo eventual y se señala su regulación tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, se analiza el Reglamento de las condiciones generales de trabajo del Gobierno del Distrito Federal, respecto al nombramiento nominal: Definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo y por obra determinada.



Y debido a que el trabajador eventual no se encuentra enlistado en ninguna de esas categorías, al nombramiento otorgado a los trabajadores que se desempeñen eventualmente bien se le puede conocer como *"innominado"*; caracterizándose pues el trabajo eventual por la concesión de periodos que no comprenden 6 meses (para evitar obtener permanencia en el empleo), por no contar con prestaciones, por no generar antigüedad y por carecer de seguridad social.

Los trabajadores que el Gobierno del Distrito Federal ha otorgado nombramiento para que se desempeñen eventualmente, no se encuentran regulados por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de dicha dependencia, en consecuencia, no gozan de los mismos beneficios que reciben los trabajadores cuya plaza que les ha sido asignada sí se encuentra dentro de los nombramientos establecidos en el ordenamiento en cita.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En México, la historia del Derecho del Trabajo encuentra su punto culminante en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Dicho artículo ha integrado todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante, preocupación existente, aún antes de ese tiempo, de un pueblo cuyo objetivo es buscar consolidación constitucional en un sistema de legalidad que sirva como base.

Hay quienes sostienen, que el origen del derecho del trabajo se encuentra en las leyes de Indias. Estas fueron expedidas durante la Colonia, entre los años de 1561 y 1769, y algunos las consideran la punta de lanza de nuestra legislación laboral, pues dicen que en ellas se establecieron "... disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera".¹

Sin embargo, Mario de la Cueva opina que en el México Colonial no existió el derecho del trabajo, porque aún cuando éstas son disposiciones íntimamente relacionadas con el trabajo humano, no se puede afirmar categóricamente que se trate de norma cuya finalidad sea la tutela y

¹ Cavazos Flores, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1984. p. 70.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

protección del trabajo y del trabajador, a través del derecho individual, sindicalización, contratación colectiva y huelga, que caracteriza a la norma jurídico laboral de la modernidad.

La historia del derecho del trabajo es la síntesis de la lucha de la humanidad por la obtención de mejores condiciones de vida, en virtud de la cual los trabajadores han tenido que enfrentar no sólo al capital, sino también al Estado burgués.

En ese orden de ideas, destaca el prócer de la patria, Don Miguel Hidalgo, quien declaró abolida la esclavitud el 6 de diciembre de 1810.

En los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, José María Morelos determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.

La consumación de la independenciam, por sí misma no generó el bienestar de los trabajadores, pues la principal preocupación se centró en el fortalecimiento político de las muy nacientes instituciones, que impidieron la introducción de normas protectoras de los trabajadores; por otra parte en Francia se habían promulgado los Derechos del Hombre y del Ciudadano, cuyas normas, si bien buscan la realización social, cultural y económica del individuo, se basan en ideales de un liberalismo aplastante, que dominaron el escenario mexicano, al igual que los demás del mundo occidental.

El Proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier tipo de industria, comercio o trabajo que fuera útil y honesto. La justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.

El Presidente Ignacio Comonfort junto con el Congreso, aprobaron la Constitución de 1857, el 5 de febrero del mismo año, pero debido a las altas influencias liberales no se consagraron derechos en beneficio de los trabajadores para normar las condiciones referentes a la prestación de servicios. Así mismo el Constituyente no supo diferenciar entre la libertad de la industria y el intervencionismo de Estado, y el evitar esto, automáticamente se frenó la constitucionalización del derecho laboral.

Comienza una etapa sobre la necesidad de organizarse en forma sindical o profesional del trabajador e inclusive también para el patrón, debido a que el liberalismo había desaparecido el gremio y la corporación. Con ello se demandaba la intervención del Estado para la protección del obrero respecto al abuso inmoderado del patrón y así mismo planificar la política económica y social, lo que ocurriría en el primer cuarto del siglo XX.

Mientras tanto el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en 1904 promulga la Ley sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En esta se consagraba que los accidentes de trabajo que sufriera un trabajador, la empresa o negociación que

recibiera los beneficios estaría obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa de trabajo, cierta cantidad.

El 9 de noviembre de 1906, Bernardo Reyes expide en Nuevo León, una Ley más completa e importante en materia de accidentes de trabajo la cual establecía la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, indemnización y pensión en caso de inhabilitación; así también sirvió de base a otras legislaciones estatales.

Previamente el 1º de julio de 1906, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, se da a conocer el Programa del Partido Liberal el cual era presidido por Ricardo Flores Magón. Dicho Programa fue el documento político más importante de la época, abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la Nación en los años finales del porfiriato.

El manifiesto del Partido Liberal Mexicano contenía tres puntos muy atractivos para muchos inmigrantes mexicanos y nativos chicanos: rechazaba el orden reinante, proporcionaba creencias y valores laicos que negaban la legitimidad del orden existente y justificaban moralmente su derrocamiento, contaba con la propaganda y la organización para alcanzar sus fines, proponía una forma de administrar el nuevo orden: con la cooperación fraternal y comunitaria.

El programa del Partido Liberal estaba integrado por intelectuales y seudourbanos, así como artesanos y en menor grado campesinos. Su

manifiesto dedicaba todo un capítulo al capital y al trabajo, donde garantizaba a los trabajadores la jornada de ocho horas y el salario mínimo de un peso, la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, adopción de medidas para el trabajo a destajo, prohibición del trabajo a menores de 14 años, obligación de adoptar medidas de higiene para los dueños de minas, fábricas y talleres, obligación para los patronos o propietarios rurales de dar alojamiento a los trabajadores del campo, obligación de efectuar el pago de los salarios en efectivo, con puntualidad y sin descuentos, obligación de emplear mexicanos y pocos extranjeros, salario igual para trabajo igual, descanso semanal obligatorio.

Este documento contiene la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas excepciones como el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores, y a las mujeres trabajadoras.

1. LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA

Fueron dos acontecimientos los que provocaron la revolución constitucionalista: el asesinato del Presidente Madero y el golpe militar de Victoriano Huerta.

El 26 de marzo de 1913, un grupo de jefes y oficiales del ejército federal expidió el Plan de Guadalupe, que fuera estandarte de la nueva revolución. Con dicho plan se perseguía restablecer el orden constitucional

que se vio fracturado por la usurpación de Huerta; es por eso que se denomina a sí misma la "Revolución Constitucionalista".

En su primera parte no se encuentra ninguna referencia de cuestiones sociales. Era menester, que en dicha revolución fracasaran las promesas sociales; los hombres del pueblo preferían acciones inmediatas; en consecuencia, el 30 de agosto de 1913, Lucio Blanco jefe de las fuerzas revolucionarias en los Estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a la repartición de una parte de la Hacienda de los Borregos entre aquellos individuos que no tenían terrenos o hubieran sido despojados de ellos.

De esta manera, para 1914 existía ya un gran número de leyes y decretos creadores del Derecho del Trabajo y de la previsión social. En la repartición de Lucio Blanco y en las normas de trabajo, se inició la era social de la Revolución, antecedente de la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917.

En Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez "consigna en la legislación laboral el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Esta ley fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un periodo vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las 8 a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía. Además

para la observancia de sus normas impone al patrón sanciones de un peso por cada persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada".²

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga expide la Ley que contiene el concepto de trabajador, el cual lo define como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. No se contempla a los comerciantes. "Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$1.25; para los mineros de dos pesos; y para los trabajadores del campo, sesenta centavos. Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental. Los mayores de doce y menores de dieciséis años debían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios. Protege al salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya. Como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar gastos de alimentación. Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación. Se constituye una mutualidad con depósitos, por el trabajador, del 5% de sus salarios. Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patrones, crea las Juntas Municipales".³

En el Estado de Veracruz, Cándido Aguilar expide, el 4 de octubre de 1914, una Ley que consigna jornada, salario y descanso, similares a la Ley

² Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, p 82

³ Ibid. p. 82,83.

de Aguirre Berlanga. "Por lo que se refiere a la previsión social, además de las prestaciones señaladas en los ordenamientos de Aguirre y Reyes, obliga a mantener hospitales o enfermerías, con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas"... "Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para dirimir las controversias obreropatrones".⁴

El 6 de octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos. Otorgó a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los tribunales de trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Se considera al patrón como la persona que utilizará el trabajo humano.

2. EL PROYECTO DE CARRANZA

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer Jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva.

⁴ Ibidem. p 83.

El 24 de septiembre de 1913, en Hermosillo, Sonora, Venustiano Carranza pronuncia el siguiente discurso:

“Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional”.

Congruente con su pensamiento, el 12 de diciembre de 1914, Carranza expide el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe; en el cual se consignaba lo siguiente:

- **Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados.**
- **Legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.**
- **Revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.**

De igual manera, pero de la Ley de Relaciones Familiares:

- **Establece la igualdad del hombre y la mujer.**
- **Introduce el divorcio.**

Así, el Decreto le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, por lo que, el 19 de septiembre, convocó a elecciones; señalando que aquél habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. De esta manera se integró el Constituyente de Querétaro, y el 30 de noviembre, se efectuaron las elecciones para la mesa directiva del Congreso.

Sin embargo, en el discurso inaugural, Carranza recordó una promesa anterior: conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

Quizá por ello el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5°, que establecía que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo no mayor de un año y no podrá extender en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

Paralelamente, la Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera; no sólo a los obreros revolucionarios, sino hasta a los que

tenían otra ideología, inclusive, los católicos también se preocuparon porque se expidiera una legislación laboral proteccionista de los derechos de los trabajadores. Todos hicieron sus aportaciones para la estructuración de un nuevo derecho del trabajo que beneficiara a los que viven de sus esfuerzos.

Pero el más completo de todos, por los principios socialistas en que se basa, es el Manifiesto aprobado en un Congreso, presidido por Héctor Proal, al que convocó la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y que tuvo su sede en el puerto de Veracruz, a partir del 5 de marzo de 1916; que a la letra dice:

PRIMERO. La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana acepta, como principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.

SEGUNDO. Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, empleará exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo.

TERCERO. A fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación, cesará de pertenecer a ella todo aquel de sus miembros que acepte un cargo público de carácter administrativo.

CUARTO. En el seno de la Confederación, se admitirá a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que éstos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la Confederación, sin distinción de credos, nacionalidades o sexo.

QUINTO. Los sindicatos pertenecientes a la Confederación son agrupaciones exclusivamente de resistencia.

SEXTO. La Confederación reconoce que la escuela racionalista es la única que beneficia a la clase trabajadora.

Sobre la base de estas ideas, durante la elección de diputados constituyentes a que convocó Carranza, resultaron electos representantes auténticos de la clase obrera y del campesinado, así como revolucionarios que integraron el Congreso Constituyente, quienes plantearon la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el artículo 5º del Proyecto, con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. Cuatro dictámenes fueron necesarios y un gran número de sesiones, para llegar a la conclusión que debía establecerse una sección especial, dedicada a la regulación del trabajo y de la previsión social.

En consecuencia, hubo necesidad de convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el auge del movimiento revolucionario.

3. EL DEBATE

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro de 1º de diciembre de 1916, Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

Como decíamos en el proyecto no aparece ningún capítulo relativo a reformas sociales, sino fundamentalmente se trata de un documento de carácter político; pero eso se debió al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron las reformas a la Constitución Política de 1857.

No fue sino la redacción del artículo 5º, presentado en el Dictamen de la Comisión de Gobernación y puntos constitucionales, que originó varias discusiones durante tres sesiones del Congreso, pues se agregó un párrafo al Proyecto, al tenor siguiente:

La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido

el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al realizarse la lectura del dictamen sobre el artículo 5º, el cual fue adicionado con las tres garantías señaladas, no de tipo individual, sino social: la jornada máxima de trabajo, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso semanal, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; se inició el debate que transforma radicalmente el viejo sistema jurídico, político y social.

El diputado Don Fernando Lizardi, en referencia al último párrafo del Dictamen, dijo que respecto a que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, en razón de que las disposiciones relativas a la jornada máxima, a la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños y el descanso semanal, deberían establecerse en las leyes reglamentarias de la Constitución y no éstas, ya que la tradición jurídica de la época no permitía que en la Carta Magna se establecieran garantías distintas de las individuales.

En respuesta, un Diputado por Veracruz, de extracción obrera, Don Heriberto Jara, aún sin proponérselo se convirtió en precursor de las Constituciones político-sociales, atacando certeramente a los jurisconsultos y tradicionalistas. Insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución. Decía que era más noble sacrificar esa estructura a sacrificar

al individuo, a sacrificar a la humanidad: "... rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad. Hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro... ", señaló que "... la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación..."

El joven obrero Héctor Victoria, tomó la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

Froylán C. Manjarrez habló de la diferencia entre revolución política y social. En un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Pidió que se dictara no sólo un artículo sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores.

Finalmente, el 13 de enero de 1917 quedó terminado el Proyecto. Inmediatamente fue turnado a la Comisión donde se modificó

sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico y extender sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

En la sesión ordinaria celebrada el día 23 de enero de 1917 se aprobó el texto del artículo 123 constitucional.

E. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES

La declaración de los derechos sociales nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. No fue obra de gabinete, ni de juristas, fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores.

De esta manera nació el primer precepto que en el ámbito constitucional otorgó derechos a los trabajadores y México se consagraba como el primer país que incorporaba garantías sociales a la Constitución.

El artículo 123 constitucional establece un eficaz y amplio sistema que protege a los trabajadores. Así también señala las aspiraciones de bienestar y justicia social, motivo de lucha del pueblo, en los siguientes términos:

Titulo Sexto
"Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola,

VII. comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VIII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

IX. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

X. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

XI. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XII. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un cien por cien más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XIII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar

rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIV. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta

responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XVI. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVII. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para obligarse en defensa a sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVIII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XIX. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como

ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XXI. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXII. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXIII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIV. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas

deudas por una cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXVI. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVII. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a su cargo del empresario contratante;

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXIX. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXXI. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados."

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO

El movimiento burocrático en México, ha sido eminentemente institucional, quedando plasmadas en las disposiciones legales las conquistas de este importante sector social. El régimen porfiriano mantuvo una burocracia pronta para acatar las determinaciones administrativas de un gobierno dictatorial.

El inicio de la Revolución Mexicana de 1910 no creó alguna ordenación jurídica protectora del servidor público. Breves intentos se iniciaron en 1911 para reconocer los derechos adquiridos por los burócratas en atención a su antigüedad, así fue el proyecto de Ley del Servicio Civil de los empleados federales presentado por los diputados Justo Sierra (hijo) y Tomás Berlanga el 14 de julio de 1911 ante la Cámara correspondiente, sin que hubiera sido aprobada.

A partir de 1930, se levantó el clamor público de que era necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los servidores públicos, quienes sólo habían obtenido como precaria protección, en algunos casos, la buena voluntad de las autoridades y sin que se tomara en cuenta su conducta ni su antigüedad en la administración pública. Únicamente se invocaba como disposición aplicable a la clase burocrática y como protección de sus derechos, la garantía individual consignada en el artículo 5º constitucional, en el

sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin pleno consentimiento; en otras palabras, nadie está obligado a prestar servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y una justa retribución. Esto, ni con mucho alcance, amparaba los derechos del personal burocrático.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia mexicana sostuvieron que los trabajadores al servicio del Estado no podían gozar de la protección de la legislación del Trabajo, sino que su situación la regulaban las leyes del Servicio Civil.

A. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 26 de julio de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil propuso, durante la sesión extraordinaria de la Cámara de senadores, la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, referente a las facultades del Congreso, así como del artículo 123; para que solamente el Congreso tuviera la facultad de legislar en materia del trabajo. Ambas reformas fueron aprobadas el 22 de agosto de 1929 y con ello se comenzó a dictar el primer proyecto para la Ley Federal del Trabajo.

La comisión integrada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, redactó el primer proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual encontró una fuerte oposición tanto en las Cámaras como por el movimiento obrero, debido a que establecía el principio de la sindicación única, así como consignó la tesis del arbitraje obligatorio de

las huelgas pero dándole el nombre de arbitraje semiobligatorio (llamado así porque los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de acuerdo con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales). Así pues, aunado a las oposiciones ya mencionadas, el proyecto presentaba errores en materia sindical y de huelga, por lo que fue rechazado.

Para el siguiente proyecto, se utilizó el término de "Ley", dejando en desuso el de "Código". La tarea estuvo a cargo de la comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes consideraron para su preparación, las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Con la promulgación de la reforma al artículo 73 de la constitución, se hizo latente la necesidad de expedir la Ley Federal del Trabajo. Aún cuando las relaciones entre obreros y patrones siguen gobernadas por las bases establecidas en el artículo 123, así como por normas elaboradas por la costumbre en el medio industrial y por la jurisprudencia, no sólo de la suprema Corte de justicia de la nación sino también de las juntas de conciliación y arbitraje; dichas reglas no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es de suma importancia que tanto los trabajadores como los empresarios conozcan, de manera certera, de las normas que rijan sus relaciones. Y para ello es necesario la ley que depurada y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por fuerzas sociales que junto al estado trabajan en la elaboración del derecho.

"...Las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer".

El proyecto de ley, elaborado por la secretaria de industria, comercio y trabajo, interpreta, de manera satisfactoria, el espíritu de los preceptos del artículo 123, además de respetar las conquistas logradas por las clases trabajadoras.

Determinar la naturaleza jurídica de las relaciones entre el estado y las personas cuyos servicios utiliza para la realización de sus fines, es una cuestión muy debatida por los estudiosos del derecho público.

Sin embargo el proyecto adopta la que expresa que el nombramiento de funcionario público no trae implícito un contrato de trabajo de otra especie, por no haber en él los elementos formales indispensables para la existencia de un contrato. La cual es la que señala la constitución, al referirse al principio de carácter general de que los funcionarios de la administración son nombrados discrecionalmente por el ejecutivo, y que en el artículo 123 establece la posibilidad de que algunos servidores del estado puedan declarar la huelga, derecho privativo de los trabajadores.

La situación se postra ardua, cuando se deben establecer las reglas que sirvan para determinar, en cada caso concreto, cuando se trata de un

funcionario sujeto a reglamentos administrativos y cuando se trata de un trabajador al servicio del estado, conforme a un contrato de trabajo.

El Estado, cuando actúa como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales (no tiene carácter de patrón), no constituye un factor de la vida económica que se asimile al factor capital en relación con el factor trabajo.

A diferencia de las actividades de orden económico, donde el estado si se puede considerar como patrón, pues participa en la producción.

Para el derecho laboral, se establece como fuente la ley y como supletorio de ésta, la costumbre (de suma importancia como disciplina jurídica). El intérprete está facultado para que, a falta de ley y de costumbre, puede causar la analogía como fuente independiente y, cuya base radica en la necesidad de una igualdad jurídica: a misma situaciones de hecho corresponden iguales resoluciones de derecho.

Sin embargo, existen todavía muchas lagunas en todo sistema jurídico, las cuales pueden subsanarse recurriendo a la equidad como fuente supletoria.

La equidad puede consistir en un sentimiento inconsciente de las exigencias del derecho, cuya importancia no debe ser desconocida, especialmente en la resolución de problemas cuya solución es de manera instintiva. Así también puede corresponder al sentimiento que obliga a

hacer intervenir las circunstancias particulares de una situación concreta indeterminada en la solución jurídica de un caso.

Ambas acepciones son aceptadas en el derecho obrero, para dar solución a todos los conflictos y en especial a los de carácter económico.

De tal manera que si se aplica el sentimiento de justicia, la equidad puede obtener los datos necesarios para determinar la participación que en los beneficios de la producción debe corresponder al provecho y al salario.

El contrato colectivo significa un gran logro por parte del sindicato, además de ser una muestra de solidaridad entre los diversos factores de la producción.

El contrato colectivo es el producto de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para cumplir con el propósito de que a trabajo igual corresponda salario igual.

Las ventajas del contrato colectivo se extienden a la minoría no contratada, debido a que al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión. De lo contrario el contrato perdería su carácter de colectivo, y así también su razón de ser: uniformar las condiciones de trabajo en una empresa, como primera instancia, y después en una región.

Dicha extensión del contrato colectivo, no sólo trae consigo beneficios para los trabajadores, sino también para los empresarios, debido a que uniforma condiciones de trabajo para todas las fábricas, dando fin a uno de los elementos clave de la competencia.

El contrato de equipo, también llamado de comandita, está liderado por los trabajadores, ya que el intermediario (siendo un obrero), se convierte en patrón para con sus compañeros de trabajo. Es cuando se disuelve la solidaridad profesional y el intermediario obtiene beneficios a expensas de los salarios de sus compañeros.

La trascendencia de este contrato radica, en que es un medio de educación, cooperación y acción sindical.

"...es uno de los garantes más seguros del triunfo de la revolución social".

En el derecho común, los efectos del contrato se determinan por la voluntad de las partes; haciendo referencia al trabajo, son materia de una reglamentación legal minuciosa que tiende a proteger al salario, la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores. De lo anterior se desprende que la reglamentación de los efectos del contrato comprende la del salario, de la jornada de trabajo y los descansos legales, del reglamento del taller del trabajo de los menores y de las mujeres y las obligaciones de carácter legal que se imponen a los contratantes.

Para la formación del contrato se consideran las normas establecidas por la costumbre, en las cuales se otorga capacidad a la mujer casada y al menor de edad (mayor de dieciséis años), para contratar sin autorización del marido o del padre.

Tratándose de la protección al salario contra abusos del patrón, se establecen disposiciones que reglamentan la forma, lugar y periodicidad de los pagos. De la misma forma se protege al salario de acreedores del obrero, fijando la cantidad máxima de salario embargable, y en el caso de los acreedores del patrón, se consigna la preferencia al pago del salario que estará por encima de los demás créditos.

También se establecen reglas para fijar el salario mínimo que deberán disfrutar todos y cada uno de los trabajadores.

La Constitución establece, para la jornada de trabajo el principio de las 8 horas como jornada normal diurna, tratándose de adultos varones; de 7 horas para el trabajo nocturno, y para los menores de dieciséis años la jornada será de 6 horas.

La obligación de observar el descanso semanal para obreros y patrones lo establece el artículo 123 constitucional.

La razón de que exista un periodo vacacional, es para mantener la salud y fortaleza física de los trabajadores. Se ha establecido, en el proyecto, la obligación para los patrones de otorgar un periodo vacacional

señalando un término mínimo, sin atentar a lo que los contratos fijen (pudiendo ser más extenso).

Basándose en las disposiciones que establece la constitución, en el proyecto se consigna que tanto las mujeres como los menores, no podrán trabajar durante jornadas nocturnas así como tampoco podrán desempeñar labores insalubres o peligrosas. A las mujeres se les otorgara un periodo de descanso obligatorio con pago de salario, antes y después del parto.

El reglamento interior de trabajo deberá estar formado de común acuerdo por una comisión mixta de patrones y trabajadores, y deberá registrarse en la Junta de conciliación y arbitraje cuidando esta que no se violen disposiciones de carácter público contenidas en las leyes.

Para la terminación del contrato de trabajo, se enumeran los medios normales de dar fin al contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes. En el proyecto se le denomina "rescisión" del contrato de trabajo cuando se trata del contrato de arrendamiento.

Los sindicatos profesionales son el medio para obtener un mejor estado social. La asociación permite al trabajador y a los suyos discutir problemas de su profesión y defender los intereses de las personas que ejercen igual autoridad, desarrollándose así la solidaridad de la clase.

Las relaciones entre trabajadores y empresarios son más armónicas, justas y ordenadas gracias al sindicato.

El artículo 123, en su fracción XVI, hace referencia a que no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. En la décima sesión de la conferencia internacional del trabajo fue aprobada, en primera votación, la definición de "libertad de asociación", la cual a la letra dice:

"Libertad tanto para los trabajadores como para los patrones, de asociarse libremente y observando las formalidades legales, en una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su condición de trabajadores y de patrones, dejando no obstante, a salvo la libertad de no a asociarse".

Se crearon las juntas de conciliación y arbitraje como medio jurídico para resolver los conflictos económicos, estableciéndose así en nuestra constitución la ilicitud del paro cuando tenga por objeto obligar a aceptar condiciones nuevas de trabajo, pero consagra el derecho de acudir a la huelga con el mismo fin.

En el proyecto se reconoce que la huelga no rompe, sino que sólo suspende el contrato de trabajo cuando se resuelve el conflicto, existe obligación tanto para el patrón como para el trabajador: el patrón de recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos; los trabajadores quedan obligados a continuar con aquellos trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres, o para la reanudación de los trabajos al terminar el conflicto.

Existe el estado de huelga, sólo cuando es declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa y es entonces obligatoria para todo el personal; según establece la ley reglamentaria del artículo 4º de la constitución.

La huelga debe tener como fin: armonizar los intereses del patrón y del trabajador, ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa (cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley) y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

En el proyecto se adopta el principio del riesgo profesional como criterio para establecer la responsabilidad del patrón, en caso de accidentes o enfermedades profesionales. Dicho principio tiene como consecuencia dejar a cargo del patrón la reparación de los daños causados por accidentes o enfermedades debidos a su propia culpa, así como los que provienen de culpa no intencional del obrero, además de los de caso fortuito o por una causa indeterminada.

La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por parte del Congreso Constituyente, fue con la finalidad de establecer corporaciones administrativas desprovistas de facultades para la ejecución de sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o proponer la solución de éstos, siempre y cuando fueran de naturaleza puramente económica.

La Suprema Corte, después de algunos cambios a su jurisprudencia, estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no

sólo tienen la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también tienen jurisdicción para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

Acerca de los conflictos individuales o colectivos, respecto al cumplimiento de una ley o de un contrato, se establece en el Proyecto, que las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y éstas harán efectivos sus laudos usando, en caso necesario, la fuerza pública.

La solución a los conflictos colectivos de naturaleza económica, no se encuentra aplicando normas de derecho, el tribunal arbitral resuelve dichos conflictos, teniendo en cuenta consideraciones estrictamente de carácter social y económico.

En nuestra Constitución se establece que si es el patrón el que se niega a someter sus diferencias a arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con 3 meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos; se trata de un sistema que rige a los conflictos que versan sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo.

La verdadera trascendencia de la Ley Federal del trabajo de 1931, se encuentra en tres instituciones, a saber: el Sindicato, la Contratación colectiva y el Derecho de huelga, los cuales han constituido el instrumento

adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera y ha hecho factible la paz social.

B. EL ESTATUTO DE 1938

Durante mucho tiempo hubo discrepancias al tratar de definir, si la reglamentación jurídica al trabajo de los burócratas sería la misma para los trabajadores y patrones particulares. Al respecto, se tomó como referencia comparativa la función pública, siendo esta un aspecto social a la comunidad, que debía ser cumplida por el burócrata a través de su trabajo.

Así pues, mientras que el patrón particular persigue el lucro en la actividad económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público (servicios públicos, seguridad pública, así como una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país).

Al trabajo que desarrollaba el Servidor Público (denominación actual), se le conocía como "servicio civil", sin embargo los intereses tanto de políticos como de los legisladores, se concentraron exclusivamente sobre el trabajo a un particular, comprometiéndose a que el trabajo burocrático sería objeto de una ley aparte que entendiera y se adaptara a casos concretos de la entonces Nueva Administración pública.

Discurso emitido por el Presidente Emilio Portes Gil con motivo de los trabajos de la ley del trabajo:

“El ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad y tan urgente como la expedición de este código de trabajo, la de una ley del servicio civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador al servicio del Estado y que deberá comprender el derecho del trabajo, la calificación de su eficiencia, los ascensos por ésta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.; aunque para expedirla sea necesario reformar la constitución”.

“El proyecto de Portes Gil contemplaba así de una manera general, no sólo el trabajo burocrático de la federación, sino que inclusive trataba de instrumentar este tipo de trabajo en los Estados de la federación y hasta en los municipios de éstos”⁵

El 9 de abril de 1934 y siendo presidente interino de la República, el General Abelardo L. Rodríguez, se dan las primeras disposiciones que iban a regular las relaciones de trabajo, se intitulaba “El acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil”, desafortunadamente dicho acuerdo duró sólo el tiempo en que gobernó Abelardo L. Rodríguez.

⁵ Mora Rocha, J. Manuel. Elementos Prácticos del Derecho Burocrático. Editor Francisco Mendez Cervantes. México 1986. p 20.

Posteriormente, se prosiguió con la búsqueda de una reglamentación para con el trabajo del servidor público y el Estado como patrón; pues existe algo en dicho trabajador que lo diferencia de un trabajador común y corriente, posiblemente se trate de un grado o estado de ser trabajador al servicio del pueblo, al cual alguien le denominó "status". Considerando lo anterior se pensó en que la ley que regulara al burócrata fuera un "Estatuto".

Fue entonces, bajo el gobierno del General Lázaro Cárdenas, que fue promulgado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión el 27 de Noviembre de 1938, y el 5 de diciembre del mismo año fue publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Dicho Estatuto fue considerado como uno de los más avanzados del mundo, porque el empleado público era contemplado bajo reglamentos especiales de servicio civil en casi todos los países del mundo; además de que fue creado para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, así como a favor de preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos de dicho Estatuto.

"El Estatuto es la expresión del concepto de la función pública como relación de trabajo, es decir, nuevo derecho laboral burocrático originado en el artículo 123 que motivó la reforma constitucional de 1960 y por la

cual se incorporaron a la Ley Suprema los derechos de los burócratas que consignaba el Estatuto cardenista⁶

El Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se compone por 115 artículos y 12 transitorios, quedando estructurado de la siguiente manera:

Título Primero: Disposiciones generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos, de base y de confianza.

Título Segundo: Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Título Tercero: De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Título Cuarto: De los riesgos y enfermedades profesionales.

Título Quinto: De las prescripciones.

Título Sexto: Del tribunal de Arbitraje para los trabajadores al Servicio del Estado.

Título Séptimo: De las sanciones por infracciones a la ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

⁶ Trueba Urbina Alberto. Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1965. Primera Edición, p. 724.

Tal parece, que la intención del Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión fue expresar la función pública como relación de trabajo. Posteriormente el Estatuto fue reformado, se realizaron ampliaciones a diversos conceptos; y para 1941 existía ya un nuevo Estatuto en el cual hacía referencia a los empleados de confianza.

En el artículo primero de dicho Estatuto decía:

La presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros.

Es evidente, como se puede apreciar en el contenido del artículo anterior, que se le atribuye la titularidad en la relación de trabajo al Estado patrón; así también no incluye a otro tipo de trabajador que no sea al servicio de los poderes de la unión, Distrito y territorios federales, en otras palabras: no contempla a trabajadores de organismos descentralizados.

“El Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión de 1941, sigue las mismas tendencias sociales del Estatuto anterior, excepto en lo relativo a empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior Estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado”.⁷

⁷ Perez, Francisco Isidro. Tesis: “Análisis de las condiciones de trabajo de las personas que laboran al servicio del Estado”. UNAM Facultad de Derecho. C.U. 1984. p 18.

C. LA MODIFICACION CONSTITUCIONAL

Es en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 5 de diciembre de 1938, donde se encuentra el primer antecedente directo del Tribunal, ya que se creaban comités de Conciliación en cada entidad del Estado y un Tribunal de Arbitraje, para el caso de que no se pudieran conciliar los intereses de las partes. Actualmente, así funciona la justicia laboral burocrática en el Estado de Chihuahua.

La forma de organización jurisdiccional que se menciona, entró en vigor hasta 1941, año en que el Presidente Gral. Manuel Avila Camacho, expidió otro, que en realidad era reforma del de 1938 en el que se creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Estatuto citado estuvo en vigor hasta que se reformó la Constitución por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, creándose el Apartado "B" del artículo 123, de fecha 7 de diciembre de 1959, aprobada y entró en vigor el 5 de diciembre de 1960 que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación.

El Estatuto continuó aplicándose hasta que se publicó la Ley Reglamentaria del Apartado "B", con el nombre de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el mes de diciembre de 1963.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Es la ley reglamentaria del apartado "b" del artículo 123 constitucional, vino a derogar al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado; "... la misma no sólo va a contemplar las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y los Servidores Públicos al Servicio de éstos, sino también la del Gobierno del Distrito Federal y de algunos Organismos Descentralizados".⁶

La aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.), se refiere a:

- a) *Trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión (legislativo, ejecutivo y judicial) y del gobierno del distrito federal (constitucionalmente confiado al poder ejecutivo).*
- b) *Trabajadores de diversas instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo la realización de funciones de servicio público.*
- c) *Trabajadores de otros organismos descentralizados no enlistados, similares a los mencionados, pero que tengan a su cargo la realización de funciones de servicio público.*

Así mismo, para vigilar el cumplimiento de los ordenamientos que establece la ley, relativos a las violaciones, infracciones y sanciones, se ha creado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁶ Mora Rocha, J. Manuel, *Obcit.* p. 25.

Aunque la finalidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es conceder beneficios a favor de todos los trabajadores que presten servicios al Estado, “es una ley discriminatoria en relación a que sigue excluyendo de su régimen a personas que laboran en el mismo, como es el caso de los trabajadores de confianza y los que presten sus servicios mediante contrato de honorarios”⁹; realmente es una situación injustificable, porque el hecho de desempeñar esas funciones en específico, no implica que dejen de ser trabajadores, pues al igual que todos, realizan un esfuerzo físico, intelectual o ambos, en forma supeditada.

1. - LA RELACION JURIDICO-LABORAL

El artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que la relación jurídica de trabajo se entenderá establecida entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de diversas instituciones (enumeradas en el artículo primero de la Ley citada) y los trabajadores de base a su servicio.

Así pues, la relación jurídica del trabajo burocrático (semejante a la laboral), deberá entenderse como la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Por ello, su esencia es institucional por cuanto que la

⁹ Perez, Francisco Isidro. Obcit. p 23.

relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando por ende su carácter acontractualista.

Al caso es aplicable la tesis jurisprudencial número I.6o.T. J/16, correspondiente a la Novena época, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en fecha octubre de 1996 en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localizable en el Tomo IV, página 479, que a la letra dice:

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 generó 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.*

Por otro lado, de las relaciones burocráticas también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias.

Es de hacerse notar que en el artículo en comento se dice "los titulares de las dependencias", empero estos tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón.

Aunado a lo anterior, debe considerarse que las necesidades sociales a que se orienta la actividad encomendada al Estado son generalmente permanentes y eventualmente transitorias, por lo que resulta lógico y jurídico estimar que el vínculo laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio, presentan las mismas características, lo cual autoriza a sentar el principio de que "salvo prueba en contrario, la relación jurídico laboral entre el Estado y sus servidores es permanente", siendo precisamente el carácter excepcional de los contratos por tiempo fijo y por obra determinada, el que funda la exigencia de que sea el Titular patrón el que pruebe en juicio el carácter transitorio o eventual de la relación jurídico laboral. Por tanto, el nombramiento que se expide sin especificar que es provisional, interino o a tiempo fijo, se considerará en forma definitiva en propiedad.

2. - LOS TRABAJADORES

a) DE BASE.- El trabajo que se presta en las dependencias del Gobierno es doblemente satisfactorio; además de ser un factor de realización humana, brinda la posibilidad de colaborar en las altas tareas de beneficio colectivo que tienen encomendadas las instituciones gubernamentales. Por ello, la situación de los servidores públicos en relación con el derecho a permanecer en el empleo es muy diferente según se trate de trabajadores de base o de confianza.

Los empleados públicos de base gozan de estabilidad en el trabajo, lo que en el ámbito burocrático se conoce como inamovilidad. Sólo pueden ser cesados (despedidos) si incurren en alguna de las causas de rescisión que tenga fundamento en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), y previo cumplimiento de las formalidades establecidas por dicho ordenamiento.

Así pues, en la citada Ley se expresa en el artículo 6º que son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior (trabajadores de confianza) 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.

Evidenciándose que dichos trabajadores "...se encuentran protegidos por la Legislación Federal del Trabajo Burocrático de una manera que pudiéramos denominar privilegiada, ya que les ha otorgado un sin número de protecciones tanto de las denominadas sociales como

económicas, etc., en comparación a otras personas que aún cuando prestan al igual que los trabajadores antes referidos, sus servicios físicos, intelectuales o ambos géneros, al Estado, no se les conceden esa clase de beneficios o en el peor de los casos ni siquiera se les considera como trabajadores".¹⁰

Al caso son aplicables las tesis jurisprudenciales, correspondientes a la Octava época, emitidas por el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro reza:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, INAMOVILIDAD DE LOS. *Si en el juicio laboral se acreditó que la actora fue contratada con el carácter de "provisional" y contaba con una antigüedad menor de seis meses, es correcta la absolución decretada por la Sala del cumplimiento del nombramiento y reinstalación reclamados, dado que aquélla no era inamovible y; por ello, el titular demandado tenía facultades para removerla libremente; pues al disponer el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo siguiente: "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."; debe estimarse que la*

¹⁰ Idem. p. 36 y 37.

inamovilidad a que se refiere el citado precepto la adquieren los trabajadores cuando después de otorgárseles la base han laborado más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO, CONSERVAN ESE CARACTER AUNQUE LLEGUEN A OCUPAR UN CARGO DE CONFIANZA.

Tratándose de trabajadores al servicio del Estado que teniendo una plaza de base, sean llamados a ocupar un puesto de confianza, no pierden su plaza de base pues conforme al artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el personal de base que ocupe, con licencia o sin ella, un cargo de confianza, al causar baja en este puesto, tendrá derecho a regresar a su plaza de base original.

b) DE CONFIANZA.- Según Rafael Martínez Morales, se puede definir al trabajador de confianza que presta sus servicios al estado, como aquella persona que en razón de su cargo presta un trabajo subordinado con características especiales de fidelidad, lealtad, seguridad, las cuales le confieren un trato directo de familiaridad con el superior jerárquico y de vigilancia con el inferior.¹¹

¹¹ Martínez Morales, Rafael. Diccionarios Jurídicos Temáticos. Vol. 5. Derecho Burocrático. Editorial Harla. Primera Edición. México 1977. p. 26

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en su artículo 4º divide a los trabajadores, siendo en dos categorías: de base y de confianza. Respecto a éstos últimos, en el artículo siguiente define que son 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 las 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 que alude el artículo 20 de esta Ley sean de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría, así como el personal que queda adscrito en forma directa e inmediata a quienes desempeñan los puestos mencionados, secretarios particulares en todas sus categorías y los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción anterior; los Agentes del Ministerio Público**

Federal y del Distrito Federal, 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 consigne el catálogo de empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

- III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los cajeros de la tesorería, 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 del Congreso. En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y el Subcontador 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 Subtesorero;**
- IV. En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.**

Debe entenderse entonces, que los trabajadores de confianza son "personas a través de las cuales el patrón maneja la empresa o centro de trabajo delegando autoridad, asignándoles puestos de dirección con atribuciones de inspección, vigilancia y fiscalización en la administración y relaciones tanto internas como externas de ese centro de trabajo".¹²

Ahora bien, en el numeral 6 del ordenamiento citado, no se encuentra una idea clara de los trabajadores que son de base, pues dicho artículo sólo alude a que son los no considerados en el artículo 5º, y serán inamovibles. Tal concepto, evidencia que entratándose de trabajadores de confianza, su situación es algo excepcional, puesto que detalla los diversos puestos y funciones contemplados para éstos, y los puestos o funciones no comprendidas en el artículo en comento, son de base.

Pese a la excepcionalidad expresada, en relación a los trabajadores de confianza, existe una tesis de jurisprudencia, en la cual es de apreciarse que lo establecido en el artículo 5º no es de mucha relevancia, y que a la letra dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, NO ES NECESARIO QUE LA PLAZA QUE OSTENTAN SE ESPECIFIQUE EN EL ARTICULO 5o. DE LA LEY BUROCRATICA. Conforme a lo dispuesto en el artículo 123 Apartado "B", fracción XIV

¹² Mora Rocha J. Manuel. Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático. Editor Francisco Méndez Cervantes. México 1986. p. 41,42

de la Constitución, "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", por ello, aun cuando en el artículo 5o. de la ley burocrática no se establezca en forma específica determinada plaza, ese sólo hecho no es suficiente para considerar que no es de confianza, pues atendiendo a la parte final del citado precepto, "la clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos", lo cual debe relacionarse con lo dispuesto en el artículo 20 del citado ordenamiento legal que dispone: "Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal...". por ende, si en dicho catálogo se establece que determina plaza se considera de confianza, resulta irrelevante que ésta no se especifique en la Ley Burocrática.

Octava Epoca; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XI-Mayo; Página: 418. Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

De igual modo, la citada Ley, en su artículo 8° hace una exclusión en su régimen de los trabajadores de confianza, lo que es inexacto puesto

que dichos trabajadores están protegidos por el artículo 123 de la Carta Magna, en la fracción XIV, de su apartado "B", en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo. "Valdría la pena que la autoridad correspondiente hiciera un análisis de la situación de los trabajadores de confianza al servicio de la Federación y del Departamento del Distrito Federal..."¹³

Resulta aplicable la tesis jurisprudencial relativa a la Séptima época, emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localizable en el Tomo V, página 372, misma que a la letra dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS. *La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "B". Entre los*

¹³ Duvalles, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1998. p. 216.

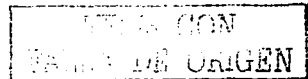
Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del apartado constitucional en cita estableció que la ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al

Régimen de Seguridad Social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del estado federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas,

deben ser resueltos por el mencionado tribunal que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

Se considera necesario de igual manera, transcribir la tesis correspondiente a la Octava época, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localizable en el Tomo IX, página 325, cuyo rubro reza:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, ESTATUTO JURIDICO DE LOS. *A los trabajadores de confianza, si les es aplicable el Estatuto Juridico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, porque dicho estatuto en su parte orgánica no distingue entre trabajadores de base y de confianza y porque aun así estos últimos son considerados también como trabajadores burocráticos, cuya relación laboral corresponde en exclusiva al Estado de México y lo único que no les es aplicable es el régimen jurídico de los trabajadores que no son de confianza.*

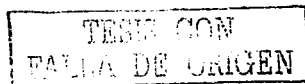


c) A LISTA DE RAYA.- Son aquellos trabajadores "que tienen el derecho de disfrutar del empleo por el ejercicio fiscal para el cual son autorizadas las plazas, siempre y cuando no se haya agotado la partida presupuestal o hubiera terminado el trabajo autorizado a desempeñar". ¹⁴ Al no estar contemplados como de confianza, deben entonces considerarse de base.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO A LISTA DE RAYA POR TIEMPO FIJO, TERMINACION DE SU NOMBRAMIENTO. *Independientemente de que un nombramiento ostente impresa la leyenda personal a "Lista de Raya Temporal", si se señala un término de vigencia, expresándose destacadamente que la contratación del trabajador se encuentra limitada a un tiempo fijo, al llegar el vencimiento del contrato, deja de surtir efectos el nombramiento sin responsabilidad para el patrón, de conformidad con el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

Octava Epoca; Instancia: Séptimo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: I Segunda Parte-2; Página: 738

¹⁴ Perez Francisco, Isidro. Obcit. p. 43.



CAPITULO III

EL TRABAJO EVENTUAL

A. CONCEPTO

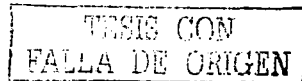
A efecto de puntualizar trabajo eventual, debemos hacerlo de manera negativa, "diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta".¹⁵

En otras palabras, por trabajador eventual debe entenderse como aquel que labora en trabajos especiales, singulares, cuya característica principal es la de satisfacer las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional.

Al respecto, es aplicable la tesis jurisprudencial correspondiente a la Séptima época, emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localizable en el Tomo 217-228 Quinta Parte, página 57, cuyo rubro reza:

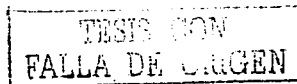
**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
EVENTUALES. QUIENES LO SON. De conformidad**

¹⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimoquinta Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1998. p. 227.



con el instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto General de Egresos de la Federación, edición vigente en 1977, específicamente en lo dispuesto en sus apartados 1111 y 1200, puede concluirse que son eventuales aquellos que laboran en trabajos especiales o extraordinarios cuya característica principal es la de cubrir las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional y que figuran en las listas de raya a que se refiere el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debiendo agregarse que el suceso imprevisto o excepcional deberá ser comprobable objetivamente y no quedará a la discreción subjetiva del titular. Por último, en atención a los diversos artículos 63 y 64 del último ordenamiento invocado, se impone señalar que el trabajador eventual, junto con el interino y el provisional constituyen especies del género temporal.

Así que, el trabajo eventual es aquel cuya duración en sus relaciones laborales será determinada, en virtud de la peculiaridad que tienen las actividades realizadas en ellas, al ser estas de carácter temporal, por ello, el trabajo eventual se caracteriza principalmente por cubrir necesidades de un evento fortuito, de ahí que se le catalogue junto con el trabajo interino y el provisional, al revestir una efímera duración en sus relaciones de trabajo.



B. NATURALEZA JURIDICA

En el tiempo en que fue emitida la Ley de 1931, no se gozaba una experiencia suficiente ni se vivía una tradición importante; en ello radica la falta de precisión en sus normas; no obstante, los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, perfeccionaron paso a paso el concepto, entre otros, el de trabajo eventual.

Así pues, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una estupenda ejecutoria, dictada por la Cuarta Sala, en el Toca 2903/36/1ª (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros), invocada por el Maestro Mario de la Cueva, determinó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual, señalando en esencia que:

"...los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; ...los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas; ...los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevo a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero



luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970): en él se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, mas aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica".¹⁶

Así pues, con la creación de la nueva Ley se produjeron cambios importantes, tales como haber desaparecido la distinción entre contratos escritos y verbales; el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y como cambio fundamental (consecuencia de los dos anteriores), los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado; por tanto, únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. Consecuentemente, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁶ Ibid. p. 226.

C. CARACTERISTICAS

Se ha dicho que para definir al trabajo eventual debe hacerse en forma negativa, aludiendo se trata de aquel que no reúne los requisitos del trabajo de planta; de ahí surgen las características del trabajo eventual: Se trata de un trabajo cuya jornada es por tiempo definido; las actividades a realizar son peculiares o extraordinarias; cubren necesidades de un evento excepcional, y figuran en las listas de raya a que se refiere el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La primer característica en comento, y a diferencia con el trabajador de base o de planta, las relaciones laborales de un trabajador eventual serán por lapsos de tiempo determinado, lo que dure la actividad para que fue contratado, es decir se celebraran contratos laborales con plazo de vencimiento definido.

En relación con la anterior, la segunda característica del trabajo eventual se refiere a que los trabajadores de esta categoría llevan a cabo acciones especiales, particulares, mismas que le serán encomendadas por el patrón, quien decidirá por cuanto tiempo estará bajo esas circunstancias, por lo cual vencido el término o concluida la obra, su contratación acaba.

Asimismo, ha de decirse que el nombramiento de un trabajador eventual sólo deja de surtir sus efectos validamente al concluir las necesidades del servicio que motivaron dicho nombramiento. Al respecto,

el artículo 3° de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado establece: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, **en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales**". De lo cual se puede evidenciar, que los trabajadores eventuales o de temporada, se les tendrá con ese carácter por el nombramiento que se les otorgue, o bien por figurar en las listas de raya. Por ello, un trabajador al ser eventual aún cuando reuniera el requisito de antigüedad a que se refiere el numeral 6 del cuerpo de leyes antes citado, no podrá ocupar un lugar con nombramiento definitivo, es decir, una plaza que sólo un trabajador de base ocuparía, dado la característica peculiar con que cuenta un trabajador eventual, consistente en cubrir necesidades de un evento excepcional.

En apoyo a la consideración formulada, en el párrafo que antecede, se cita la tesis de jurisprudencia número VII.2o.A.T.20 L, sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, correspondiente a la Novena época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta en febrero de 1999, localizable en el Tomo IX, página 525, que con la voz "**NOMBRAMIENTO DEFINITIVO. NO PROCEDE QUE LO RECLAME UN TRABAJADOR EVENTUAL (LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ)**", a la letra reza:

Conforme al artículo 23 de la Ley Estatal del Servicio Civil, es requisito indispensable para reclamar que una plaza tenga el carácter de

definitivo, que el trabajador que haya ocupado una vacante definitiva o una de nueva creación por más de seis meses, sea de base, por lo que si el trabajador venía laborando como eventual, es evidente que no se actualiza la hipótesis a que se refiere el citado dispositivo legal, aun cuando hubiera desempeñado el puesto por más de seis meses.

Situación similar ocurre, cuando un trabajador eventual (cuya contratación es para un lapso determinado), sufre un riesgo de trabajo, al no estar dentro de los supuestos de establece el artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo, resulta improcedente condenar al patrón al pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo que comprende desde la fecha en que concluyó el contrato respectivo, hasta en la que se dictó el laudo reclamado, ya que la propia vigencia del convenio laboral limita la responsabilidad por concepto de pagos salariales a la conclusión de su término, y el hecho de que tal contratación se vea interrumpida por un riesgo de trabajo, en nada influye para considerar que sea procedente su pago, habida cuenta de que la responsabilidad patronal queda cubierta con la indemnización respectiva. Máxime si se considera que la propia eventualidad en el empleo conduce a sostener que no existe certeza de que el trabajador necesariamente debía ser contratado nuevamente por la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D. SU REGULACION

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley de 1931, expresaron que los trabajos accidentales o temporales no iban más allá de sesenta días, consideraron además que no sería necesaria en esos casos la forma escrita. La doctrina y la práctica se inclinaron a la postura de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos denominado en un principio *trabajo eventual*, una excepción mas al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, opuesta al grupo denominado trabajo de planta.

La Ley Federal del Trabajo vigente regula el trabajo eventual en los artículos 25 fracción II y 35 en los siguientes términos:

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;**
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;**
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;**
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;**
- V. La duración de la jornada;**

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, NECESIDAD DE COMPROBAR LA SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE CONTRATACION, CUANDO SE EJERCITA LA ACCION DE. *El artículo 25, fracción II, de la nueva Ley Federal del Trabajo, establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe precisar si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, sin que ninguna de las demás fracciones que contiene ese precepto establezca que deba indicarse el motivo de la duración limitada de la contratación. Conforme a lo expresado, deben distinguirse las situaciones que se presenten derivadas de la facultad que la ley otorga a los patrones para contratar a sus trabajadores por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y que relacionada con lo dispuesto por los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, da dos*

acciones a esos trabajadores, siendo una de ellas la de exigir la prórroga de su contratación mientras subsista la materia del trabajo y la otra acción la de que se le mantenga en el puesto por tiempo indefinido por que el contrato por tiempo determinado no corresponde a la naturaleza del trabajo prestado; y si el trabajador ejercita la primera de las acciones señaladas y no demuestra la subsistencia de la materia del trabajo, su acción resulta improcedente.

**Semanario Judicial de la Federación, Séptima época,
Cuarta Sala, Tomo 55 quinta parte, página 38.**

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Desprendiéndose del primero artículo en cita que el trabajo eventual se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de uno de los aspectos en los que limitativamente se puede fijar un término en cuanto a la vigencia temporal del contrato de trabajo, es decir, si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado en dicho artículo; empero, cuando se pruebe que subsisten las causas que dieron origen

a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en sustitución de los trabajadores eventuales, estos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la Ley citada, a que se les mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias. Lo anterior es así dado que es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiente al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

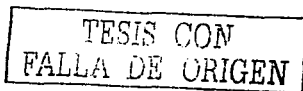
RELACION DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún

que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Tercer Circuito, Tomo XII, Julio de 2000, Tesis III.1o.T. J/43, página 715.

OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE; DEBE ESTIPULARSE EXPRESAMENTE SU DURACION.

La excepción establecida en los artículos 24 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, al principio general de que las relaciones de trabajo perduran mientras subsistan las causas que les dieron origen, sin que los patrones puedan darlas por rescindidas sino por justa causa, requiere probar, además de la validez del contrato para obra determinada, así como la existencia y conclusión de ésta, el pacto expreso con el trabajador que la duración de su contrato está limitada a la realización de la obra, pues así lo exige el precitado artículo 35, que a la letra dice: "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."



*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,
Novena época, Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil
y de Trabajo del Segundo Circuito, Tomo II, Diciembre de
1995, Tesis: II.1o.C.T.12 L, página 545.*

Y por lo que respecta a las acciones de los trabajadores eventuales que son separados del empleo, la Ley consagró tres artículos, en los cuales se señala la acción por separación injustificada del trabajo, de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa y el derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo; mismos que a la letra rezan:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Siendo claro dicho numeral, al establecer que el patrón no está obligado a reinstalar a un trabajador eventual, cubriendo el pago de las indemnizaciones que señala el diverso 50 de la Ley en comento, siendo que estas no solamente contemplan las relativas a las relaciones por tiempo indeterminado, sino que también hace alusión a las que son por tiempo determinado, ya sean menor de un año o las que exceden del año, sin embargo, excluye rotundamente a los trabajadores eventuales.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

En este artículo, si bien es cierto no se deja fuera de manera tajante a los trabajadores eventuales en el reparto de las utilidades de la empresa, también lo es que antepone una condicionante para que

aquellos participen en la repartición en cita, consistente en que deberán cubrir el requisito que la misma fracción VII estipula.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Lo que en otras palabras indica, que al no haber contrato colectivo o la no existencia en el celebrado de cláusula de admisión, podrá aplicarse el contenido del artículo 154, el cual se refiere a la obligación que tienen los patrones a designar en igualdad de circunstancias a los trabajadores, que en este caso sean aquellos que suplan vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, es decir, los que no constituyan una actividad normal o permanente en la empresa, es decir, los trabajadores eventuales.

En resumen, la Ley Federal del Trabajo ha dedicado los artículos 49 fracción V, 127 fracción VII y 156 a los trabajadores eventuales; sin

embargo, ello no significa que los citados numerales hayan sido creados pensando en sus derechos y prerrogativas, pues como se ha visto, se refieren en esencia a que un trabajador por el sólo hecho de ser eventual, no podrá ser reinstalado mediante el pago de las indemnizaciones entrañadas en el artículo 50 del mismo cuerpo de Leyes, dado que el patrón queda eximido de dicha obligación; en un sentido no tan estricto, también se menciona que un trabajador eventual tendrá derecho a participar en el reparto de utilidades de la empresa, siempre y cuando haya trabajado sesenta días durante un año por lo menos, lo cual sólo significa se trata de una condición para participar en el reparto de dicha prestación. Por último, y sólo cuando no exista contrato colectivo o el celebrado carezca de la cláusula de admisión, un trabajador que realice trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, podrá ser contemplado en alguna designación en igualdad de circunstancias hecha por el patrón, sin que obste para ello el carácter de temporalidad que posee.

2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El artículo 4º de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, clasifica a los trabajadores en dos grandes grupos: De confianza y de base; destinando el resto del capítulo primero en definir quienes son trabajadores de confianza y quienes son los de base.

Ahora bien, en los numerales 3, 15 fracción III, 63, 64 y 65 de la ley en cita se encuentran clasificados los trabajadores eventuales de la siguiente forma:

ARTICULO 3°.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Lo que en otras palabras significa que el trabajador debe ser una persona física, que proporcione un servicio (físico, intelectual o de ambos géneros, y que se haya extendido nombramiento o figure en las listas de raya de los trabajadores temporales.

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

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA PRESUMIR EL CARACTER DE LOS. *No es procedente aplicar supletoriamente al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo para presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una*

dependencia y un particular, por el hecho de que algún trabajador del Estado, de cualquier categoría, requiera de dicho particular la prestación de un servicio, porque conforme al artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para tener este carácter es requisito indispensable que se haya expedido nombramiento al interesado o que figure en listas de raya como trabajador eventual, además de que todo empleo de esa índole está sujeto al presupuesto de egresos correspondiente.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Cuarta Sala, Tomo 52 quinta parte, página 67.

ARTICULO 15.- Los nombramientos deberán contener:

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

La enumeración consignada en este dispositivo se estima que es enunciativa y no limitativa, pero que, sin embargo, los nombramientos deberán contener cuando menos los requisitos en él enmarcados, ya que

precisamente son los mínimos para establecer las condiciones individuales de trabajo con cada servidor público.

ARTICULO 63.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Cuando se trate de vacantes temporales menores de seis meses, el titular de la dependencia respectiva puede designar libremente a la persona que deba cubrirla, sin atender al escalafón ni a la Ley de Veteranos de la revolución; pero si la vacante dura más tiempo del señalado, los veteranos de la Revolución y los demás trabajadores, de acuerdo con el escalafón y la Ley tendrán el derecho de exigir al titular su nombramiento provisional en el puesto que les corresponda.

ARTICULO 64.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

ARTICULO 65.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 43 fracción VIII de esta Ley.

Resulta aplicable a los anteriores artículos, la ejecutoria 5358/67, emitida por la Cuarta Sala en febrero de 1968, relativa al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, visible en las páginas 37 y 38, misma que a continuación se transcribe:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO PROVISIONALES. QUIENES LO SON. *Conforme a la letra y al espíritu de los artículos 63, 64 y 65 de la Ley General de los Trabajadores al Servicio del Estado, son empleados públicos provisionales, los siguientes:*

a) los que son designados para cubrir las vacantes temporales menores de seis meses (que pueden ser nombrados y removidos libremente por el titular); b) los que son designados para cubrir las vacantes temporales mayores de seis meses (que deben ser nombrados por riguroso escalafón); c) los que siendo de base participan en el movimiento escalafonario a que se contrae el inciso que antecede; y d) los que son designados entretanto la Comisión de Escalafón emite dictamen. Consecuentemente, en caso de controversia sobre la naturaleza de los servicios de un trabajador, cuando el titular alega que éste tiene el carácter de provisional, dicho titular debe acreditar en el juicio respectivo que al empleado se le otorgó nombramiento con carácter de provisional precisamente bajo los

supuestos señalados en los cuatro incisos relacionados.

Ahora bien, el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresa que un trabajador de nuevo ingreso no será inamovible sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; de lo que podría pensarse que un trabajador eventual que cubra dicho requisito, obtendrá la base y por ende la inamovilidad, sin embargo tal situación carece de fundamento, pues lo cierto es que el mencionado artículo 6° se refiere a los trabajadores de base.

CAPITULO IV

EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

A. EL NOMBRAMIENTO

Por nombramiento debemos entender el acto mediante el cual el servidor público, que tiene facultades y atribuciones para ello, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previo el cumplimiento, en su caso, de los requisitos que establezcan las disposiciones aplicables.

De acuerdo con nuestra legislación, el Presidente de la República (artículo 89 fracción II Constitucional) tiene atribuciones para "nombrar y remover libremente a los Secretarios del Despacho, al Procurador General de la República, al Gobernador del Distrito Federal, al Procurador de Justicia del Distrito y Territorios, remover a Agentes Diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento o remoción no están determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes".

Asimismo, el Ejecutivo Federal también autoriza o aprueba la designación o nombramiento de algunos de los titulares de ciertos organismos descentralizados y empresas de participación estatal, cuando así se establece en la ley respectiva o en los propios estatutos sociales.

Ahora bien, la relación jurídica que liga al Estado con sus trabajadores, nace en virtud del nombramiento que aquél confiere a éstos, y no de la simple prestación de servicios, salvo el caso en que ésta quede comprobada por figurar los trabajadores en las listas de raya, en las que se presume la existencia del nombramiento respectivo. Además debe tenerse presente que el Estado no celebra contratos de trabajo con sus servidores, pues únicamente les confiere nombramientos, para desempeñar ciertos puestos, estableciéndose así una relación jurídica entre ambos, protegida por el citado estatuto.

A manera de ejemplo, se tiene que el nombramiento de los trabajadores de base de una dependencia o entidad corresponde originariamente al titular de la misma, dados los términos del artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo los reglamentos interiores de las dependencias y entidades determinan las facultades de delegación a este respecto. Es importante destacar que la facultad de nombrar a trabajadores de base, cuando se refiere a plazas de última categoría, corresponde en un 50% sin ninguna limitación a los titulares y el restante 50% los nombrará también el titular de aquellos que proponga el Sindicato respectivo, que hubieren reunido los requisitos que se señalen para dichos puestos.

Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no define lo que son las condiciones generales de trabajo, sino que únicamente establece el procedimiento para fijarlas y su contenido. Sin embargo, el doctor Miguel Acosta Romero las definió como "el documento en el que se fija, por el Titular de la dependencia respectiva, el

conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; reglas sobre exámenes médicos periódicos, y en algunos casos, estímulos".¹⁷

Así las cosas, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, mismo que emana de los numerales 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contiene las normas a que debe sujetarse el desarrollo del trabajo en el Gobierno del Distrito Federal, y es el capítulo II en donde se estipulan los nombramientos otorgados.

Así pues tenemos que el artículo 10 del mencionado Reglamento define al nombramiento como "el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Gobierno y el trabajador de base", agregando que "la falta de nombramiento no afectará los derechos del trabajador si este acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o comprueba, en su caso, la prestación del servicio". De este modo, los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente (artículo 11). Por su parte, el numeral 13 del citado Reglamento enumera los datos que deberá contener el nombramiento, siendo los siguientes:

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

¹⁷ Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, pp. 650 y 651. Editorial Porrúa, 4ª Edición. México 1981.

Fracción II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

Fracción III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

Fracción IV.- La duración de la jornada de trabajo;

Fracción V.- El puesto, código de puesto, sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y

Fracción VI.- El lugar en que prestará sus servicios;

Fracción VII.- La sección sindical que, en su caso, elija el trabajador.

1. EL NOMBRAMIENTO NOMINAL

a) DEFINITIVO

El nombramiento definitivo es aquel que se expide para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto por el Reglamento de Escalafón (artículo 16).

Los empleados con nombramiento definitivo o de base gozan de la estabilidad en el empleo, al considerar el artículo 6° de la Ley Federal de

los Trabajadores al Servicio del Estado que serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. La inamovilidad implica el derecho a no ser cesado sin justa causa, esto es, sólo pueden ser removidos del empleo por las causas que señala la propia Ley. Tan contundente es esa estabilidad, que los trabajadores con dicho nombramiento pueden ocupar una plaza distinta en la que sin son cesados, tienen la libertad de regresar a su plaza definitiva o de base.

A fin de ilustrar lo anterior, se vierte conveniente transcribir la tesis jurisprudencial correspondiente a la Octava época, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en abril de 1994 en el Semanario Judicial de la Federación, localizable en el Tomo XIII, página 458, cuyo rubro a la letra reza:

TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO, CONSERVAN ESE CARACTER AUNQUE LLEGUEN A OCUPAR UN CARGO DE CONFIANZA. *Tratándose de trabajadores al servicio del Estado que teniendo una plaza de base, sean llamados a ocupar un puesto de confianza, no pierden su plaza de base pues conforme al artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el personal de base que ocupe, con licencia o sin ella, un cargo de confianza, al causar baja en este puesto, tendrá derecho a regresar a su plaza de base original.*

De esta manera se confirma el derecho a la estabilidad en el empleo por parte de los trabajadores de base, ya que tendrá que demandarse autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para sancionar con destitución a estos trabajadores.

Por otro lado, el nombramiento definitivo puede obtenerse por exclusión, es decir, cuando el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado se acuerde sin ninguna modalidad respecto al término de su vigencia, debe entenderse que es definitivo, por tratarse de una situación análoga a la de los trabajadores en general, porque las características de la relación se determinan y fijan en los propios nombramientos.

b) PROVISIONAL

El nombramiento es de carácter provisional cuando se expide a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute de licencia sin goce de sueldo; asimismo, se consideran provisionales las vacantes que se originen por demandas ante el Tribunal, hasta en tanto éste no dicte el laudo definitivo.

Así las cosas, a manera de ejemplificar lo anterior, si un trabajador que ha sido separado y que formalmente demandó su reinstalación, no debe ser sustituido definitivamente; de manera que en este caso el trabajador que ocupe el puesto vacante lo hace en forma provisional, pero al contratarse a un elemento en estas condiciones, debe advertírsele su situación transitoria y las condiciones a que está sujeta su prestación de

servicios, para evitar que se crea contratado por tiempo indefinido. Por otra parte, si el trabajador es separado para reinstalar al titular de la plaza por disposición de las autoridades del trabajo y a su vez se inconforma con el despido, debe probarse en el juicio correspondiente la situación transitoria que éste guardaba, acreditándose que hubo la reclamación del anterior trabajador y que las autoridades del trabajo ordenaron su reinstalación.

Por tanto, el nombramiento provisional tendrá lugar en dos casos: 1) Cuando a la persona que originalmente tenga la plaza le haya sido otorgada licencia sin goce de sueldo, y 2) Cuando existan demandas ante el Tribunal originadas de vacantes y esté pendiente dictar el laudo definitivo, dichas vacantes se considerarán provisionales.

c) INTERINO

El nombramiento es interino cuando se expide a trabajadores que ocupen vacantes temporales que no excedan de seis meses. Los Titulares de las unidades administrativas nombrarán y removerán libremente a los empleados interinos, procurando que la designación recaiga entre los trabajadores del grupo en que ocurra la vacante. El desempeño de un puesto interino no crea derechos escalafonarios (artículo 18).

A manera de interpretación de lo anterior, debe decirse que si un trabajador desempeñó el cargo en forma interina, en diversas ocasiones,

para suplir ausencias de empleados de planta y en cada una de esas ocasiones, terminó el contrato individual al presentarse el titular de la plaza, es indudable que tal situación no creó ningún derecho escalafonario ni de otro orden, en favor del trabajador interino, pues se insiste el nombramiento con carácter de interino se otorgará a aquellos trabajadores que cubran vacantes temporales, las cuales no excederán de seis meses.

Así pues, la Suprema Corte ha sostenido que aunque se demuestre la subsistencia del trabajo, la acción de prórroga será infundada porque el trabajador sin coacción, haya aceptado que se le contratara en un puesto de otra categoría con el carácter de interino, aduciéndose que bien pudo no admitir tal situación, pero que si por el contrario la aceptó, quedó legalmente desplazado al regresar el titular. Lo anterior resulta inaceptable porque los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a que se les prorrogue el contrato aunque venza éste, si subsiste la materia del mismo o, en su caso, la obra en la que prestan sus servicios, sin importar que el patrón les otorgue otro contrato en plaza diferente y los trabajadores lo acepten sin coacción, en virtud de que tanto del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución Federal, como del 5° fracción XIII, de la mencionada Ley de la materia, se infiere que no producen efecto legal, ni impiden el goce y ejercicio de los derechos, las estipulaciones que impliquen renuncia de los trabajadores a los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, rigiendo en tales casos la ley, de manera tal que en tanto subsiste la obra o la materia del trabajo, es un derecho de los trabajadores, no pueden válidamente ser privados de su

goce por la estipulación de un contrato distinto a aquel cuya prórroga demandan, aunque den su consentimiento sin coacción ni otros vicios de la voluntad que son fundamentales en el campo del derecho civil, pero no en derecho laboral, donde priva el principio tutelar de los derechos de los trabajadores por disposición de la Constitución y de la ley de la materia.

Así pues, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 6º lo siguiente: "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."; la disposición contenida en dicho precepto debe entenderse en el sentido de que los trabajadores de base adquieren, además de ese beneficio laboral, el de la inamovilidad una vez que siendo de base, de nuevo ingreso, llegan a laborar más de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, pero esto no debe interpretarse en el sentido de que por haber laborado en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses tenga derecho a ser considerada de base, pues el alcance del artículo aludido es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados interinos. En consecuencia, para que un trabajador al servicio del Estado que ha venido laborando en una plaza determinada, adquiera el derecho al otorgamiento de un nombramiento de base, es requisito indispensable y necesario, que ésta se encuentre vacante en forma definitiva, 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 periodo prolongado en un puesto cuya titularidad corresponde a otro

trabajador, aun cuando sea por el término de seis meses o más en forma ininterrumpida, no genera derecho a la basificación, ni coincide con el derecho a la inamovilidad que establece el artículo 6º ya mencionado.

Así lo ha sostenido el Cuarto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en su tesis número I.4o.T.30 L, correspondiente a la Novena época, publicada en junio de 1996 en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localizable en el Tomo III, página 969, que a la letra dice:

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 ésta 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 periodo prolongado de un puesto cuya titularidad corresponde a otro trabajador, no genera derecho a la basificación del reclamante.*

d) POR TIEMPO FIJO

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten, las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la

prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO. DEBE CONSIDERARSE ASI, AUNQUE SE HAYA DENOMINADO "POR OBRA DETERMINADA". *Para definir las características del contrato de trabajo, deben tomarse en consideración las condiciones en que se ejecuta, examinando objetivamente las circunstancias en que se prestan los servicios; así, conforme a lo establecido en el artículo 37, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, debe estimarse como un contrato por tiempo determinado el que tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; por ende, aunque éste haya sido contratado por obra específica, si se demostró que las actividades realizadas por el actor tenían el carácter de provisionales por cierto tiempo y para sustituir a otro trabajador, es claro que el contrato de trabajo fue por tiempo definido y no por obra determinada.*

Novena época, Segundo Tribunal Colegiado en materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Agosto de 1997, Tesis II.2o.C.T.17 L, página 695.

En resumen, el contrato por tiempo fijo es aquel en que el trabajador y el patrón pactan la relación de trabajo para una fecha fija, a cuyo vencimiento cesa la obligación de prestarse el servicio, con la salvedad de lo establecido en el numeral 39 de la LFTSE (prórroga del contrato).

e) POR OBRA DETERMINADA

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, y el diverso 36 *ibidem* dispone que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. De acuerdo con lo anterior, el contrato de trabajo tiene características propias que se resumen en tres:

1. Obligación por parte del trabajador de prestar un servicio, empleando su fuerza física o intelectual;
2. Obligación del patrón de pagar a aquél una retribución, y
3. La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

Acorde a lo enunciado en las fracciones III y IV del numeral 13 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, es decir, todo nombramiento deberá contener el carácter del nombramiento (ya sea definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada) y la duración de la jornada de trabajo. Por ello, y en específico en tratándose de los trabajadores contratados para obra

determinada, el patrón deberá estipular expresamente la duración de su contrato, dado que se encuentra limitada a la realización de la obra. Al respecto es aplicable la tesis jurisprudencial número II.1o.C.T.12 L, correspondiente a la Novena época, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, en diciembre de 1995, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, visible en el Tomo II, página 545, que a la letra dice:.

**OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE;
DEBE ESTIPULARSE EXPRESAMENTE SU
DURACION.** *La excepción establecida en los artículos 24 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, al principio general de que las relaciones de trabajo perduran mientras subsistan las causas que les dieron origen, sin que los patrones puedan darlas por rescindidas sino por justa causa, requiere probar, además de la validez del contrato para obra determinada, así como la existencia y conclusión de ésta, el pacto expreso con el trabajador que la duración de su contrato está limitada a la realización de la obra, pues así lo exige el precitado artículo 35, que a la letra dice: "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".*

En la misma tesis, el artículo 30 del Reglamento de las condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, estipula las causas de cuando cesan los efectos del nombramiento, señalando en su fracción II "por la conclusión del término o de la obra determinante de la designación". En otras palabras, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, lo que atañe de igual manera que las obligaciones y prestaciones fenezcan entre patrón y trabajador. Consecuentemente, y ejemplificando, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada.

B. EL NOMBRAMIENTO INNOMINADO

1. EL TRABAJADOR EVENTUAL

En principio de cuentas ha de decirse que de acuerdo con el numeral 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el trabajador debe ser una persona física, que proporcione un servicio

físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores eventuales.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NOMBRAMIENTO DE LOS. *Cuando el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado se acuerda sin ninguna modalidad respecto al término de su vigencia, deben entenderse que es definitivo, por tratarse de una situación análoga a la de los trabajadores en general, esto es, que cuando no se precisa la duración de su contrato, se entiende que es definitivo, y tratándose de trabajadores al servicio del Estado, las características de la relación se denominan y fijan en sus propios nombramiento.*

Ejecutoria N° 89, p. 514, noviembre de 1954, A.D. 7198/1947.

Así pues, ese nombramiento es el instrumento que formaliza la relación de trabajo entre el Gobierno y el trabajador; y puede ser de carácter definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo o para obra determinada.

Por otro lado, el Gobierno del Distrito Federal otorga nombramiento a algunos trabajadores para que se desempeñen de manera eventual, sin embargo dichos trabajadores al realizar sus labores no comparten la naturaleza ni las características del trabajador provisional, del interino, de por tiempo fijo, ni de obra determinada, por los siguientes argumentos:

Primeramente, y como ya quedó asentado en este capítulo, un trabajador provisional es aquél que ocupa una plaza cuyo titular disfrute de licencia sin goce de sueldo; siendo que al trabajador que se le ha asignado el carácter de “eventual” no llega a ocupar una plaza ya designada a otra persona, a quien se le ha concedido licencia sin goce de sueldo; así como tampoco se le otorga alguna de las vacantes provisionales existentes por las demandas ante el Tribunal hasta en tanto se dicte el laudo respectivo. Por tanto, un trabajador eventual no encuadra en esta categoría.

De igual manera, el trabajador al que el Gobierno del Distrito Federal ha conferido nombramiento de carácter eventual no se encuentra integrado con los trabajadores interinos, pues no ejercen vacantes temporales menores de seis meses, dado que al ser contratados puede ser por menor o mayor tiempo que el señalado para los trabajadores interinos, quedando pues fuera del marco que contempla este tipo de trabajadores (interinos).

Siguiendo en la misma línea, corresponde expresar que el nombramiento otorgado a un trabajador para desempeñarse de manera eventual no encaja en el concepto de trabajador por tiempo fijo, pues el contrato de éste es aquel en que el trabajador y el patrón pactan la relación de trabajo para una fecha fija, a cuyo vencimiento cesa la obligación de prestarse el servicio, situación que tampoco acontece para con los eventuales, pues se insiste, cuando son contratados no se especifica la fecha en que terminarán sus labores como tal.

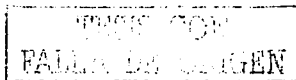
Por último, un trabajador eventual tampoco se encuentra ajustado al grupo de los trabajadores contratados para obra determinada, pues cuando éstos son contratados para tal fin, se pacta para la realización de un servicio específico, a cuya conclusión la relación de trabajo termina; consecuentemente, el trabajo eventual no reúne tales características, pues al momento en que el Gobierno del Distrito Federal les otorga el nombramiento para desempeñarse eventualmente, no lo es para que realicen actividades encaminadas para una obra específica cuyo fin se encuentra debidamente señalado.

Por todo lo anterior, se colige que las particularidades del nombramiento denominado eventual son las siguientes:

1. Se conceden por periodos que no comprenden 6 meses, para evitar que se obtenga permanencia en el empleo.
2. No cuentan con prestaciones
3. No generan antigüedad
4. No gozan de seguridad social

C. CRITICA A LA CLASIFICACION DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Es así que, posterior a lo ya asentado corresponde puntualizar que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal emana de los numerales 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conteniendo normas a que debe

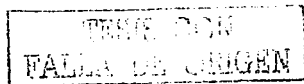


sujetarse el desarrollo del trabajo en el Gobierno del Distrito Federal. Y que es el capitulo II en donde se estipulan los nombramientos otorgados, pudiendo ser estos de carácter definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada.

Sin embargo, el trabajador eventual no se encuentra enlistado en la clasificación hecha por el citado reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, no obstante que se cuentan por miles los trabajadores sujetos a este régimen "innominado"; caracterizándose el trabajo eventual por la concesión de periodos que no comprenden 6 meses (para evitar obtener permanencia en el empleo), por no contar con prestaciones, por no generar antigüedad y por carecer de seguridad social.

En esto radica la intención del inciso en desarrollo, en señalar que el trabajo eventual al no encontrarse establecido en las normas que integran el reglamento de las condiciones generales de trabajo del Gobierno del Distrito Federal, carecen tanto de prestaciones como de beneficios concedidos a los trabajadores que sí se contemplan en el mismo, significando ello que una persona a la que se le ha asignado un nombramiento para que se desempeñe de manera eventual adolezca, por ejemplo, de seguridad social, lo que implica una grave carencia, pues al igual que otros trabajadores, los eventuales al desempeñar sus funciones también están expuestos a sufrir algún accidente o a enfermarse.

De igual manera, al tener que renovar sus contratos (los que inclusive pueden llegar a ser cada dos meses), no obtienen permanencia

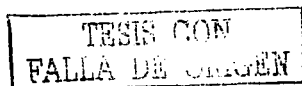


en el empleo, lo que significa que podrán ocupar la plaza que detentan durante mucho tiempo, pero que al interrumpirse su estadía en el empleo por la terminación y el comienzo de un nuevo contrato, automáticamente pierden la posibilidad de alcanzar una plaza cuyo requisito para su obtención es precisamente la permanencia en el empleo, y por ende, no están en condiciones de solicitar se les tome en cuenta para la cuestión de escalafón.

De todo lo anterior, es de concluirse que a los trabajadores que el Gobierno del Distrito Federal ha otorgado nombramiento para que se desempeñen eventualmente, no se encuentran regulados por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de dicha dependencia, en consecuencia, no gozan de los mismos beneficios que reciben los trabajadores cuya plaza que les ha sido asignada si se encuentra dentro de los nombramientos establecidos en el ordenamiento en cita.

D. PROPUESTA PERSONAL

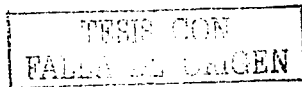
Como hemos visto en el presente capítulo, en el gobierno del Distrito Federal existen numerosos trabajadores a quienes se ha clasificado como eventuales, sin que las labores para las que han sido nombrados sean singulares o de excepción, a más que están sujetos a un régimen que no se encuentra previsto ni en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo; sin embargo, aún cuando los trabajadores eventuales desempeñan



funciones de manera regular y para el cumplimiento del objeto de servicio público del Gobierno del Distrito Federal, carecen de los más elementales derechos, como el derecho a la seguridad social y al de la estabilidad en el empleo.

Ante esa situación de separación entre la norma jurídica y la realidad, recomiendo que a los actuales trabajadores eventuales que tengan más de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, sean basificados. Asimismo, Y para evitar el resurgimiento del problema, los órganos de control y vigilancia del Gobierno del Distrito Federal deberán imponer sanciones ejemplares a quienes lo propicien, ya que no solamente crean un trabajador insatisfecho por carecer de los derechos básicos, sino también originan serios problemas al Gobierno que se traducen en juicios laborales con expectativas de laudo desfavorable para éste.

Así pues, la propuesta que se plantea por parte de quien ha elaborado el presente trabajo de tesis es la de que todos aquellos trabajadores que desempeñen labores de carácter eventual sean integrados en la clasificación señalada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asignándosele "trabajadores por periodos determinados de tiempo", y de esta manera puedan gozar de los beneficios sociales y laborales que otorga el Estado a todos sus trabajadores. En consecuencia, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal deberá cambiar debiendo pues contemplar a dichos trabajadores.



CONCLUSIONES

PRIMERA

La historia del derecho del trabajo es la síntesis de la lucha de la humanidad por la obtención de mejores condiciones de vida, en virtud de la cual los trabajadores han tenido que enfrentar no sólo al capital, sino también al Estado burgués.

SEGUNDA

El movimiento burocrático en México, ha sido eminentemente institucional, quedando plasmadas en las disposiciones legales las conquistas de este importante sector social.

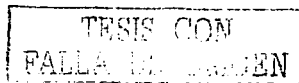
TERCERA

Durante mucho tiempo hubo discrepancias al tratar de definir, si la reglamentación jurídica al trabajo de los burócratas sería la misma para los trabajadores y patrones particulares, pues mientras que el patrón particular persigue el lucro en la actividad económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público (servicios públicos, seguridad pública, así como una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país).

CUARTA

La finalidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es conceder beneficios a favor de todos los trabajadores que presten servicios al Estado; sin embargo, dicha ley discrimina, pues sigue

104



excluyendo de su régimen a personas que laboran en el mismo. Tal es el caso de los trabajadores de confianza y los que presten sus servicios mediante contrato de honorarios.

QUINTA

El trabajador eventual es aquel que se desempeña en trabajos especiales, singulares, cuya característica principal es la de satisfacer las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional.

SEXTA

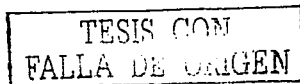
En el gobierno del Distrito Federal existen numerosos trabajadores a quienes se ha clasificado como eventuales, sin que las labores para las que han sido nombrados sean singulares o de excepción.

SEPTIMA

Esta clase de trabajadores eventuales están sujetos a un régimen que no se encuentra previsto ni en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

OCTAVA

No obstante que los trabajadores eventuales desempeñan funciones de manera regular y para el cumplimiento del objeto de servicio público del Gobierno del Distrito Federal, carecen de los más elementales derechos, como el derecho a la seguridad social y al de la estabilidad en el empleo.



NOVENA

Los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal representan un ejemplo claro de separación entre la norma jurídica y la realidad; para enmendar semejante desunión recomiendo que a los actuales trabajadores eventuales que tengan más de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, sean basificados.

DECIMA

Y para evitar el resurgimiento del problema, los órganos de control y vigilancia del Gobierno del Distrito Federal deberán imponer sanciones ejemplares a quienes lo propicien, ya que no solamente crean un trabajador insatisfecho por carecer de los derechos básicos, sino también originan serios problemas al Gobierno que se traducen en juicios laborales con expectativas de laudo desfavorable para éste.

DECIMA PRIMERA

Así pues, la propuesta que se plantea por parte de quien ha elaborado el presente trabajo de tesis es la de que todos aquellos trabajadores que desempeñen labores de carácter eventual sean integrados en la clasificación señalada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asignándosele "trabajadores por periodos determinados de tiempo", y de esta manera puedan gozar de los beneficios sociales y laborales que otorga el Estado a todos sus trabajadores.

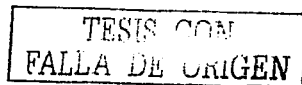
DECIMA SEGUNDA

Por consiguiente, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal deberá cambiar a virtud de la modificación aludida en la conclusión que precede, debiendo pues contemplar a dichos trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Romero, Miguel.
Teoría General del Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, 4ª Edición.
México 1981.
2. Briseño Ruiz, Alberto.
Derecho Individual del Trabajo.
Editorial Harla.
México, 1985.
3. Castorena, J. Jesús
Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición.
México, 1984.
4. Cavazos Flores, Baltazar.
40 Lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas.
México, 1994.
5. De buen, Néstor
Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tomo I
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1977.
6. De buen, Néstor
Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Tomo II
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983.
7. De la Cueva Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimotercera
Edición. Tomo I.
Editorial Porrúa.
México 1993.



8. **De la Cueva Mario.**
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimoquinta Edición. Tomo I.
Editorial Porrúa.
México 1998.
9. **González Díaz, Lombardo Francisco**
El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Primera Edición.
Textos Universitarios
México, 1973.
10. **Guerrero, Euquerio**
Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1977.
11. **Guerrero, Euquerio**
Manual de Derecho del Trabajo. Cuadragésima Edición
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1979.
12. **Herran Salvatti, Mariano**
Quintana Roldan, Carlos F.
Legislación Burocrática Federal
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986.
13. **Mora Rocha, J. Manuel**
Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático
Editor Francisco Mendez Cervantes
México, 1986.
14. **Morales Paulin, Carlos Axel**
Derecho Burocrático
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1995.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

15. **Olivera Toro, Jorge**
Manual de Derecho Administrativo. Quinta Edición
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988
16. **Serra Rojas, Andrés**
Derecho Administrativo. Decimonovena Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1998.
17. **Trueba Urbina Alberto.**
Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1965.

LEGISLACIONES

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
2. **Ley Federal del Trabajo**
3. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**
5. **Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal**

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **Martínez Morales, Rafael.**
Diccionarios Jurídicos Temáticos. Vol. 5.
Derecho Burocrático. Primera Edición.
Editorial Harla.
México 1977.

OTRAS

- 1. Foro Legislación Laboral: Situación actual y perspectivas**
Grupo Parlamentario del PRD
H. Cámara de Diputados LV Legislatura
Colección memorias
México, 1993.
- 2. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo**
Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la
Primera Ley Federal del Trabajo
1931-1981
México
S.T.P.S.
- 3. Pérez Francisco, Isidro**
Tesis: "Análisis de las condiciones de Trabajo de las
personas que laboran al Servicio del Estado"
UNAM. Facultad de Derecho.
C.U. 1984
- 4. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**
Actualización en Derecho Burocrático
México, 1995.